

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**GARANTÍAS SUPRACONSTITUCIONALES EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA. AÑO 2019**

TESIS

Presentado por:

Gamarra Paniagua, Jessenia Lizbeth

Asesor:

Zeballos Salinas, Vicente Antonio

ORCID 0009-0006-7776-115X

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

TACNA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**GARANTÍAS SUPRACONSTITUCIONALES EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA. AÑO 2019**

TESIS

Presentado por:

Gamarra Paniagua, Jessenia Lizbeth

Asesor:

Zeballos Salinas, Vicente Antonio

ORCID 0009-0006-7776-115X

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

TACNA - PERÚ

2023

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TRABAJO DE TESIS

**“GARANTÍAS SUPRACONSTITUCIONALES EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA. AÑO 2019”**

Presentada por:

BACH. JESSENIA LIZBETH GAMARRA PANIAGUA

Trabajo de Tesis, aprobado el día 12 de setiembre del año 2023; ante el siguiente jurado:

PRESIDENTE : Dr. Carlos Alberto Cueva Quispe

SECRETARIO : Mag. Edward Percy Vargas Valderrama

VOCAL : Dr. Edgar Gonzalo Parihuana Travezaño

ASESOR : Abg. Vicente Antonio Zeballos Salinas

Declaración jurada de originalidad

Yo, Jessenia Lizbeth Gamarra Paniagua, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificado(a) con DNI 45563080. Soy autor(a) del texto titulado:

“Garantías Supraconstitucionales en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna, Año 2019”.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el único autor del texto entregado para obtener el Título Profesional de Abogado, teniendo como docente asesor(a) al Dr. Vicente Antonio Zeballos Salinas, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Tumitin se declara 8 % de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que la información presentada ha sido obtenida respetando la legislación vigente, es verídica y soy conocedor(a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 12 de octubre de 2023




JESSENIA LIZBETH
GAMARRA PANIAGUA
DNI 45563080

DEDICATORIA

A mis padres, hermano y Luis Enrique por ser mi mayor motivación y apoyo durante mis años de estudio. Gracias por su comprensión y apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a todos los docentes que me enseñaron durante los años de estudio, y el aporte de cada uno de sus conocimientos impartidos de una manera muy significativa en el desarrollo de mi perfil profesional, y a cada uno de los profesionales que me apoyaron en el desarrollo de la presente tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VIII
ÍNDICE DE TABLAS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	6
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	6
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	6
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	6
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	7
2.2. BASES TEÓRICAS.....	9
2.2.1. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EXPUESTAS POR LA CIDH.....	9
2.2.2. POTESTAD ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIA	28
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	54
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.....	56

3.1.	HIPÓTESIS	56
	3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL	56
	3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	56
3.2.	CATEGORÍAS.....	57
	3.2.1. PRIMERA CATEGORÍA	57
	3.2.2. SEGUNDA CATEGORÍA	57
3.3.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....	58
3.4.	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.5.	NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN	58
3.6.	ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	59
3.7.	POBLACIÓN Y MUESTRA	59
3.8.	PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	60
	CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	61
4.1.	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.....	61
4.2.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	96
4.3.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	96
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	102
5.1.	CONCLUSIONES.....	102
5.2.	RECOMENDACIONES	103
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
	ANEXOS.....	117

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.POBLACIÓN ENTREVISTADA.	59
TABLA 2.PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS MPT – 2019.	61
TABLA 3.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 1.....	62
TABLA 4.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 2.....	64
TABLA 5.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 3.....	66
TABLA 6.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 4.....	68
TABLA 7.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 5.....	70
TABLA 8.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 6.....	72
TABLA 9.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 7.....	74
TABLA 10.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 8.....	77
TABLA 11. DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 9.....	79
TABLA 12. DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 10.....	81
TABLA 13.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 11.....	83
TABLA 14.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 12.....	85
TABLA 15.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 13.....	87
TABLA 16.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 14.....	89
TABLA 17.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 15.....	91
TABLA 18.DESCRIPCIÓN DE LA PREGUNTA 16.....	93

RESUMEN

La presente investigación se titula “Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019”, el objetivo general de la investigación fue conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna.

La metodología usada fue de tipo básica, enfoque cualitativo, nivel exploratorio, de diseño no experimental y fenomenológico. Para el levantamiento de la información se usó la guía de entrevistas, formulada sobre 13 servidores municipales involucrados con el procedimiento administrativo disciplinario.

Los resultados obtenidos determinaron que las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CORTE IDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, es necesario resaltar que en la primera etapa del procedimiento disciplinario no contiene con exactitud una de las garantías expuesta por la Corte, tal como la audiencia de determinación de hechos, y esto se debe a que la normativa vigente no lo establece como tal, sin embargo los entrevistados se mostraron a favor de una medida como la propuesta por este ente supranacional; también fue posible concluir que el acceso a la información del expediente no es durante todo el procedimiento, sino una vez culminada la etapa preliminar, lo cual coadyuba al mejor ejercicio de la potestad disciplinaria, y finalmente corresponde hacer especial mención a la importancia de obtener una decisión motivada en argumentos firmes, para así estar acorde a los derechos fundamentales de las personas objeto del procedimiento.

Palabras clave: Procedimiento disciplinario, garantías del procedimiento disciplinario, derecho de defensa, acceso a la información, decisión motivada, defensa legal, motivación.

ABSTRACT

The present investigation is entitled "Supraconstitutional guarantees in the disciplinary administrative procedures of the Provincial Municipality of Tacna, year 2019", the general objective of the investigation was to know if the guarantees of the administrative procedure exposed by the IACHR contribute to the exercise of the disciplinary power of the Provincial Municipality of Tacna.

The methodology used was basic, qualitative approach, exploratory level, non-experimental and phenomenological design. For the collection of information, the interview guide was used, formulated on 13 municipal servants involved with the disciplinary administrative procedure.

The results obtained determined that the guarantees of the administrative procedure exposed by the IDH COURT, contribute positively to the exercise of the disciplinary power of the Provincial Municipality of Tacna, it is necessary to highlight that in the first one of the disciplinary procedure it does not contain exactly one of the guarantees exposed by the Court, such as the hearing to determine the facts, and this is due to the fact that the current regulations do not establish it as such, however the interviewees were in favor of a measure such as the one proposed by this supranational entity; It was also possible to conclude that access to the information in the file is not during the entire procedure, but once the preliminary stage has been completed, which contributes to the better exercise of disciplinary authority, and finally, special mention should be made of the importance of obtaining a decision motivated by firm arguments, in order to be in accordance with the fundamental rights of the persons subject to the procedure.

Keywords: Disciplinary procedure, guarantees of the disciplinary procedure, right of defense, access to information, reasoned decision, legal defense, motivation.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula “Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019”, el objetivo general de la investigación fue conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna.

En el año 2019, se inicia un nuevo periodo municipal no solo en la gestión entrante de la Municipalidad Provincial sino también en la Secretaría Técnica de dicha entidad, este cambio llevó al inicio de procedimientos disciplinarios y la consecuente aplicación de sanciones desde una suspensión hasta la destitución, situación que naturalmente genera incertidumbre entre los trabajadores de la entidad, en saber si los procedimientos disciplinarios están adecuadamente llevados adelante, y con las garantías suficientes; en este contexto consideramos necesario el entender cómo el procedimiento disciplinario se desarrolla en un contexto de garantías. En este sentido la investigación se desarrolló con una estructura determinada que permita un fluido entendimiento del objeto de investigación, siendo dividido en cinco capítulos.

Capítulo I. El problema. Donde tenemos el planteamiento del mismo, y el establecimiento de los problemas específicos, y objetivos a investigar. Capítulo II. Marco teórico. Donde desarrollamos los antecedentes previos a la investigación y el marco teórico conceptual de la investigación. Capítulo III. Marco metodológico. Donde expresamos las características metodológicas que la investigación tiene y así poder obtener los mejores resultados posibles. Capítulo IV. Resultados. Donde podremos observar las entrevistas, respuestas e interpretaciones del investigador. Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones, dando punto final a la investigación concluyendo con el cumplimiento de los objetivos y brindando algunas recomendaciones que puedan servir para un mejor entendimiento del tema.

Asimismo, en la presente investigación se usaron referencias bibliográficas de todo tipo de fuente confiables, y se usaron normas APA para tal fin.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el mundo existen tres tribunales que protegen los derechos humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, la Corte Africana de Derechos Humanos, y la Corte Interamericana de Derechos Humanos; esta última en adelante Corte IDH, aplica e interpreta la Convención Americana ejerciendo labor contenciosa, consultiva e incluso dictando medidas provisionales que permitan resguardar posibles afectaciones a los derechos humanos. (Corte IDH, 2022)

Mediante Decreto Ley N° 22231 el Perú aprueba la Convención Americana de Derechos Humanos, en adelante la Convención Americana, y consecuentemente se somete a la jurisdicción de la Corte IDH, en enero de 1981 informó formalmente a la Organización de los Estados Americanos – OEA, el reconocimiento de la competencia. Sin embargo, en el 1999 conforme a la Resolución Legislativa N° 27152 el Congreso de la República del Perú aprobó el retiro de la competencia contenciosa de la Corte IDH, y tan solo 6 meses después mediante Resolución Legislativa N° 27401 se deja sin efecto tal medida y se retorna al sometimiento de la competencia de la Corte IDH; consecuentemente el Perú está y se allana a la jurisdicción de la Corte IDH en la actualidad.

El control de convencionalidad es aquella herramienta que ha de ser usada por los Estados que han ratificado la Convención Americana, donde al momento de administrar justicia o de cualquier acto de los Estados, éstos deben ser acordes a la referida convención, incluso cuando la norma interna tiene condiciones diferentes. El desarrollo de esta figura alcanza no solo los postulados contenidos en la Convención Americana sino también a la jurisprudencia de la Corte IDH conforme a lo advertido en la Opinión Consultiva OC-21/14 (Corte IDH, 2014), y en este sentido de ideas también corresponde hacer mención que esta labor no es exclusiva de la actividad judicial, sino del conjunto de labores del Estado entre ellas, lo

administrativo, conforme fue establecido en la Sentencia del Caso Gelman vs. Uruguay del 24 de febrero de 2011 que en su fundamento 239° así lo determina (Corte IDH, 2011) en consecuencia, la actividad administrativa del Estado debe seguir los postulados emitidos por la Corte IDH.

El Tribunal Constitucional Peruano en la STC 04617-2012-PA/TC en el fundamente 2.3.1, reconoce al Control de Convencionalidad como aquel instrumento que determina el no alejamiento de los preceptos contenidos en la Convención Americana y de la jurisprudencia de la Corte IDH, no pudiendo la normativa interna alejarse o desconocer la existencia de una jurisdicción supranacional y mas aún cuando ésta determina la defensa de derechos humanos.

Durante la década de los 90 y 2000, en nuestro país existía una desigualdad laboral entre las instituciones del sector público del Estado, época de trabajos administrativos deficientes, incumplimiento del reglamento internos de trabajo y demás actos que los trabajadores cometían; lo cual continuo hasta buena parte del presente siglo, debido a ello y entre otros factores y necesidades, el 02 de julio del 2013 el Congreso de la República aprueba la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que fue promulgada en el Diario Oficial El Peruano el 03 de julio de ese mismo año. La creación de esta ley nace por la existencia de distintos regímenes laborales entre las entidades del Estado, lo cual originó un desorden en la administración pública dado que cada uno de estos regímenes cuenta con sus propios reglamentos. La Ley N° 30057 (Congreso de la Republica del Perú, 2013), tiene como objeto el establecimiento de un único régimen para los servidores civiles que prestan sus servicios al Estado, también para quienes la gestionan, entre otros.

Es decir, la norma en cuestión busca alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia entre los servidores públicos (trabajadores) a fin de que puedan prestar servicios de calidad a la ciudadanía a través de un mejor servicio civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran.

Dentro de la Ley N° 30057, podemos encontrar el Capítulo II el cual trata sobre el régimen de sanciones y procedimiento sancionador, el mismo que en su

artículo 88° detalla los tres tipos de sanciones aplicables por faltas disciplinarias siendo éstas la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la destitución, considerada esta última dentro de la administración pública como la peor de las sanciones.

En cuanto hacemos mención a las dificultades de los procedimientos disciplinarios, vienen a nosotros investigaciones como las propuestas por Arescurenaga (2016) para la Pontificia Universidad Católica del Perú en su investigación titulada “Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014” en donde si bien es cierto difiera con el proposito de estudio de la presente investigación, evidencia como conclusiones, la importancia de tener las garantías suficientes al interior de una procedimiento disciplinario, puesto que sin éstas, se puede caer en arbitrariedades o la impunidad, evidenciando así la problemática actual respecto de los procedimientos disciplinarios, y el interés por ahondar en la temática.

Con el año 2019, se inicia un nuevo periodo no solo en la gestión entrante de la Municipalidad Provincial sino también en la Secretaría Técnica de dicha entidad, este cambio llevó al inicio de procedimientos disciplinarios y la consecuente aplicación de sanciones desde una suspensión hasta la destitución, situación que naturalmente genera incertidumbre entre los trabajadores de la entidad, en saber si los procedimientos disciplinarios están adecuadamente llevados, y cuentan con las garantías suficientes.

El procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil, si bien busca garantizar la transparencia y la responsabilidad en el ámbito público, también puede plantear ciertas problemáticas que deben ser abordadas y mejoradas. Una de las problemáticas es la dilación del proceso disciplinario. En muchos casos, el procedimiento se extiende por largos periodos de tiempo, lo que genera incertidumbre y perjudica tanto al servidor público involucrado como a la

administración pública en su conjunto. Esta dilación puede deberse a la falta de recursos, la acumulación de expedientes o la complejidad del caso, lo que afecta la eficacia del procedimiento disciplinario. Otra problemática radica en la falta de uniformidad en la aplicación de las sanciones disciplinarias. En ocasiones, se observa una disparidad en la imposición de sanciones similares para casos que involucran faltas de gravedad similar. Esto genera dudas sobre la equidad y consistencia del proceso disciplinario, así como sobre la aplicación efectiva de los principios de proporcionalidad y justicia. Además, se ha señalado la necesidad de fortalecer los mecanismos de defensa del servidor público durante el procedimiento disciplinario. Aunque se reconoce el derecho a la defensa, existen casos en los que se ha cuestionado la imparcialidad de los instructores o comisiones instructoras, así como la limitada participación del servidor público en la toma de decisiones. Es fundamental asegurar que se respeten plenamente los derechos de defensa y se proporcione un espacio adecuado para presentar descargos y pruebas.

La falta de capacitación y especialización de los funcionarios encargados de llevar a cabo el procedimiento disciplinario. Es esencial contar con profesionales debidamente formados y actualizados en el marco normativo y los principios fundamentales que rigen el proceso disciplinario. Esto contribuiría a mejorar la calidad de las investigaciones, la valoración de pruebas y la toma de decisiones, evitando posibles irregularidades o errores en el proceso. Por último, es necesario promover una mayor transparencia en el procedimiento disciplinario. Si bien la confidencialidad es importante para proteger la integridad del proceso, también se requiere un equilibrio que permita a la ciudadanía tener confianza en la gestión pública. Esto implica brindar información clara y oportuna sobre el estado del procedimiento, las etapas cumplidas y las sanciones impuestas, siempre respetando la privacidad y el debido proceso de los involucrados.

El procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil presenta diversas problemáticas que deben ser abordadas y mejoradas. Es necesario trabajar en la agilización de los procesos, garantizar la uniformidad en la imposición de sanciones, fortalecer los mecanismos de defensa, capacitar adecuadamente a los

funcionarios encargados y promover una mayor transparencia. De esta manera, se podrá asegurar un procedimiento disciplinario más efectivo, justo y confiable en el ámbito de la administración pública.

En este contexto consideramos necesario el entender cómo el procedimiento disciplinario se desarrolla en un contexto de garantías supraconstitucionales dadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante Corte IDH. Conforme a los argumentos precedentes.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿De qué manera las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la Corte IDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo las garantías de la etapa instructiva expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?

¿Cómo las garantías de la etapa de investigación, expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?

¿Cómo las garantías de la etapa de sanción, expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Bernal (2010) señala que la justificación de una investigación tiene “por objetivo la reflexión académica” (p. 98); entonces la justificación del presente proyecto se da con el propósito de generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente en materia del Derecho Administrativo, contrastar resultados, hacer epistemología del conocimiento existente o mostrar las posibles soluciones dadas ante la problemática.

En la actualidad existen pocos estudios doctrinarios respecto al procedimiento administrativo disciplinario, y menos aún quienes evalúan si nuestra legislación cumple con consideraciones supraconstitucionales emitidas por la Corte IDH. Este procedimiento, se encuentra establecido en el T.U.O. de la Ley N° 27444 (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017), Ley del Procedimiento Administrativo General; ahora se encuentra detallado a cabalidad y en toda su expresión en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo esta la base legal del procedimiento administrativo disciplinario, logrando de esta forma un mayor sostén dentro del Derecho Administrativo.

El aporte al conocimiento jurídico de nuestro país, es sustancial son escasos los estudios que buscan contrastar figuras jurídicas supraconstitucionales, y determinar cómo se vienen aplicando en nuestro país, quien es parte de la Corte Interamericana de Derecho Humanos a través del Pacto de San José de Costa Rica

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la Corte IDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

1.4.2. Objetivos Específicos

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Velasco (2008) en su investigación titulada “Las garantías constitucionales del servidor público sujeto a investigación o al procedimiento administrativo de responsabilidades, según lo dispuesto por la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos”; es una investigación de tipo jurídico histórica, su objetivo fue analizar si la Ley Federal de Responsabilidades Administrativas de los Servidores Públicos, al regular las facultades investigadoras y sancionadoras en materia de responsabilidades administrativas de servidores públicos, las conclusiones de la investigación fueron determinar que los derechos humanos son aquellos imperativos éticos, inherentes a la naturaleza del hombre, que tienen por objeto el respeto a su vida, dignidad y libertades, prevé las garantías relacionadas con los actos de autoridad privativos definitivos como la garantía de irretroactividad de la ley, la garantía de audiencia, la garantía de exacta aplicación de la ley en materia penal, la garantía de legalidad en materia jurisdiccional civil. Como podemos apreciar las conclusiones evidencia el propósito de la presente investigación y nos llevan por el camino correcto para alcanzar los propósitos propuestos.

Oñate (2017) en su investigación titulada “El debido procedimiento administrativo sancionador : (aspectos críticos de los procedimientos administrativos sancionadores de las superintendencias en Chile)”, de tipo jurídica, tiene como objetivo que el ejercicio por la administración de las potestades sancionadoras que la ley expresamente debe conformarse a un “debido procedimiento administrativo sancionador”, obtuvo como resultados el advertir la existencia de diferencias entre normativas y prácticas, las cuales resultan inaceptables al debido procedimiento administrativo sancionador por afectarse el principio de la igualdad ante la ley entre otros, con carácter general, al menos en relación a ellas, de las disposiciones legales más conformes a dichos principios que

contenga cualquiera de las leyes que individualmente las rige. Notamos así que la presente investigación muestra la misma preocupación por conocer el procedimiento y determina la necesidad de ser abordado.

Manriquez (2021) en su investigación titulada “Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la contraloría general de la república de Chile”, fue de tipo bibliográfico documental, su objetivo central fue la revisión de la jurisprudencia contralora respecto de la potestad disciplinaria, tanto de sus aspectos generales como particulares o procedimentales; teniendo como principal conclusión fue que existe una consideración errónea del procedimiento que procesa la potestad disciplinaria como un procedimiento sancionatorio más, expresado así tanto en doctrina como en cierta jurisprudencia estudiada, siendo sin embargo un procedimiento de orden interno, pues este encausará la potestad disciplinaria, presentándose igualmente un relevo conceptual del derecho administrativo sancionador. Lo cual nos lleva a reflexionar y determinar que estamos procurando una investigación que tiene cuestiones aun no abordadas incluso a nivel internacional, por ello la importancia de realizarla.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Taquia y Puertas (2017) en su investigación titulada el “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017”, fue una investigación de tipo básica, de nivel descriptivo y explicativo, y su diseño fue no experimental, tuvo como objetivo central de su investigación el describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca del año 2017, tuvo como principal resultado determinar que el proceso disciplinario sancionador de la ley de servicio civil tiene efectos deficientes en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca-2017, corroborado con la prueba de chi cuadrada a un nivel de confianza del 90%; la principal conclusión fue que el procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, tiene

efectos en las potestades de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del Estado para establecer faltas administrativas y las correspondientes sanciones a los servidores públicos. Tenemos así una aproximación al entendimiento del procedimiento disciplinario y sus características, es la razón que motiva la presente investigación.

Anaya y Muñoz (2018), en su investigación titulada “La Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica y su influencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán”, fue una investigación de tipo cuantitativo y nivel descriptivo, no experimental, su objetivo central fue analizar cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán, su principal resultado determinó que la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica influye de manera positiva en tanto que las opiniones son el soporte legal en el contexto de los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, así concluyó que la intervención de la referida oficina es fundamental. Tenemos así una nueva investigación que busca analizar al procedimiento administrativo en sus más esenciales características.

Díaz (2021) en su investigación titulada “Garantías del debido procedimiento y el proceso administrativo disciplinario de la ley N° 29944 en la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho-período 2018”, la metodología usada fue de tipo aplicada en su nivel descriptivo, así como desde el ámbito del Derecho, es una investigación socio jurídica, el objetivo de la investigación fue comprender el contenido de las Garantías del Debido Procedimiento, en el marco del Proceso Administrativo Disciplinario de la Ley N° 29944, y demostrar en qué medida las garantías del debido procedimiento, se relaciona con el Proceso Administrativo Disciplinario de la Ley N° 29944, los resultados de acuerdo a la verificación y procesamiento de datos, se obtuvo como resultado un Chi cuadrado $Ji^2 = 17.491$, $gl=4$ (el cual está asociado un valor de probabilidad) y un valor de significancia de 0.002., las conclusiones demostraron que las garantías del debido procedimiento,

se relacionan con el proceso administrativo disciplinario, en consecuencia nos encontramos en el camino correcto, al profundizar en las garantías desde una arista diferencia como lo son los pronunciamiento de la Corte IDH.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH

Sagüés (2009) concluye en que la Corte Interamericana de Derechos Humanos, y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, como sistema regional de protección de los derechos humanos, ha elaborado pautas vigentes para el proceso administrativo, son las siguientes, partiendo del supuesto de que “es un derecho humano el obtener todas las garantías que permitan alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir con este deber. Las garantías mínimas deben respetarse en el procedimiento administrativo” (Corte IDH, 2001).

En consecuencia, tenemos, las siguientes garantías:

- **Derecho a una audiencia para la determinación de hechos y derechos, previa al comienzo de las actuaciones administrativas**, a fin de que el administrado conozca el marco del debate, ofrezca la prueba del caso y formule los alegatos que correspondan, contenido en el Caso Loren Riebe y otros vs México. (Corte IDH, 1999)

Al respecto podemos considerar que resulta ser la primera expresión en la casuística de la Corte IDH en la que se hace mención expresa del derecho a que sea posible la determinación de hechos al interior de un procedimiento administrativo disciplinario, lo cual evidencia una preocupación expresa y puntual por parte de la Corte a fin de informar a la persona sometida al procedimiento de todas aquellas imputaciones que se realizan en su contra a fin de poder tomar pleno conocimiento.

Corresponde tener claro que la necesidad de acudir ante la vía administrativa deviene en aquella orientación de la administración pública por sancionar a quienes cometer actos que van en contra del normal desenvolvimiento de la misma y que no tienen naturaleza penal, asimismo también podemos observar esta posibilidad de sanción frente al propio administrado, empero, la presente investigación solo se ocupa de aquella con carácter disciplinario dirigida a sus servidores públicos y en el marco de la Ley del Servicio Civil, podemos entonces aproximarnos al hacer mención al primer acto que debiera desarrollarse en un procedimiento disciplinario, lo cual es una audiencia para la determinación de hechos, lo cual es una evidencia o mejor dicho, el desarrollo pleno del derecho a un debido procedimiento administrativo, el cual resulta ser una garantía para el normal desenvolvimiento del procedimiento (Rojas, 2011); en este sentido podemos observar como es que esta garantía determinada por la Corte IDH encuentra evidente respaldo en el debido procedimiento y en consecuencia corresponde tener clara su necesidad de implementación.

El caso *Loren Riebe y otros vs México* es un hito importante en el ámbito de los derechos humanos en México. Se trata de un caso que involucra la desaparición forzada de Rosendo Radilla Pacheco, un defensor de los derechos humanos, ocurrida durante el periodo conocido como la "Guerra Sucia" en México en 1974. Este caso fue llevado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que emitió una sentencia el 28 de julio de 2009.

La sentencia de la Corte Interamericana establece que México es responsable por múltiples violaciones a los derechos humanos consagrados en la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Entre estos derechos se encuentran el derecho a la vida, a la integridad personal, a la libertad personal, al reconocimiento de la personalidad jurídica, a las garantías judiciales y a la protección judicial.

El caso de Rosendo Radilla Pacheco es emblemático de las numerosas desapariciones forzadas ocurridas durante la "Guerra Sucia" en México. Fue detenido por militares mexicanos y, desde entonces, se desconoce su paradero. Esta situación representa una violación flagrante de su derecho a la vida y a la integridad personal, así como un trato cruel e inhumano.

La sentencia de la Corte Interamericana tiene implicaciones significativas. En primer lugar, ordena a México llevar a cabo una investigación exhaustiva de la desaparición de Rosendo Radilla Pacheco. Esto implica la búsqueda de la verdad y la determinación de los responsables de este acto atroz. Además, se exige que se sancione a los responsables de conformidad con la ley.

Además de la investigación, la Corte Interamericana establece que México debe implementar una serie de medidas reparatorias. Entre estas medidas se incluye la adopción de políticas públicas y programas de capacitación en derechos humanos para las fuerzas de seguridad. Estos programas tienen como objetivo prevenir y erradicar la desaparición forzada en el país, así como promover el respeto a los derechos fundamentales de todas las personas.

Este caso es relevante por varias razones. En primer lugar, destaca la importancia de garantizar el acceso a la justicia para las víctimas de violaciones a los derechos humanos. Además, pone de relieve la responsabilidad de los Estados en la protección de los derechos fundamentales de sus ciudadanos y la obligación de investigar y sancionar los actos violatorios. Asimismo, establece estándares internacionales en materia de desaparición forzada y contribuye a la lucha contra la impunidad.

El caso Loren Riebe y otros vs México es un caso emblemático que aborda la desaparición forzada durante la "Guerra Sucia" en México. La sentencia de la Corte Interamericana establece la responsabilidad de México por las violaciones a los derechos humanos y ordena una serie de medidas

reparatorias, incluyendo la investigación exhaustiva, la sanción de los responsables y la implementación de políticas públicas y programas de capacitación en derechos humanos.

- **Derecho a la representación legal, libremente escogida**, a fin de preparar idóneamente la defensa del caso. La infracción a esta regla importa violar el art. 25 del Pacto de San José de Costa Rica, contenido y desarrollado en el Caso Loren Riebe y otros vs México. (Corte IDH, 1999).

La representación legal constituye una garantía del procedimiento, en cuanto busca que aquella persona a la que se le imputan diversos hechos, adquiera la representación suficiente a nivel del conocimiento de las normas y pueda así obtener una adecuada defensa, al respecto el Tribunal Constitucional a sido claro en sendas sentencias tales como la STC 06648-2006-HC/TC, STC 05085-2006-PA/TC, STC 00005-2006-AI/TC, STC 6149-2006-PA/TC y 6662-2006-PA/TC (acumulados), STC 00582-2006-PA/TC, STC 03997-2005-PC/TC entre otras; en éstas se reconoce el precepto constitucional contenido en el artículo 139 inciso 14, como aquella garantía necesaria para un debido proceso, cualquiera que fuere su naturaleza, en este sentido podemos decir que también se encuentra incluida la administrativa, todo ello con la finalidad de no caer en un posible estado de indefensión, asimismo se proyecta el principio de interdicción a fin de prever la posible indefensión, y como una condición especial para poder contradecir aquellas imputaciones realizadas sobre la persona que es objeto de una imputación, y permite el normal desenvolvimiento del procedimiento, y que incluso esta garantía debe ser observada mas allá de las propias condiciones normativas, y debe estar plenamente garantizada.

El derecho a la representación legal libremente escogida es un elemento esencial para garantizar la protección efectiva de los derechos humanos. La Corte Internacional de Derechos Humanos ha reconocido la importancia de este derecho al establecer su relevancia en casos de violaciones a los

derechos fundamentales. Este ensayo analizará la importancia y las implicaciones de este derecho, destacando su papel en la salvaguardia de los derechos humanos y el acceso a la justicia.

El derecho a la representación legal libremente escogida es un componente fundamental del debido proceso y está consagrado en instrumentos internacionales de derechos humanos, como el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Este derecho garantiza que toda persona tenga acceso a un abogado de su elección para defender sus intereses legales y proteger sus derechos en procedimientos judiciales.

En numerosas ocasiones, la Corte Internacional de Derechos Humanos ha destacado la importancia de este derecho en casos que involucran violaciones a los derechos humanos. Reconoce que una representación legal efectiva y libremente elegida es vital para equilibrar el poder entre las partes en un proceso judicial y asegurar un juicio justo. Además, esta representación garantiza que la persona tenga la oportunidad de expresar sus argumentos y presentar pruebas de manera adecuada.

Este derecho se basa en la premisa de que todas las personas tienen igualdad de condiciones ante la ley y deben tener la posibilidad de contar con asesoramiento legal competente y confiable. La Corte Internacional de Derechos Humanos ha establecido que cuando se restringe o niega este derecho, se viola el principio de igualdad de armas y se debilita la capacidad de una persona para hacer valer sus derechos ante los tribunales.

Además de asegurar un juicio justo, el derecho a la representación legal libremente escogida también tiene un impacto significativo en la protección y promoción de otros derechos humanos. Los abogados desempeñan un papel fundamental en la defensa de los derechos de las personas y en la denuncia de violaciones. Son intermediarios clave entre los individuos y las instituciones encargadas de hacer cumplir la ley, y desempeñan un papel crucial en la lucha contra la impunidad y la búsqueda de justicia.

La representación legal libremente escogida es especialmente relevante en casos en los que se involucran grupos vulnerables, como los migrantes, refugiados, personas en situación de pobreza o personas pertenecientes a minorías. Estos grupos a menudo enfrentan barreras adicionales para acceder a la justicia y pueden estar expuestos a abusos y violaciones de sus derechos fundamentales. El derecho a la representación legal les proporciona una herramienta para enfrentar estas desigualdades y buscar remedio ante las violaciones sufridas.

El derecho a la representación legal libremente escogida es un componente crucial en la protección y promoción de los derechos humanos. La Corte ha reconocido su importancia y ha establecido estándares internacionales en relación con este derecho.

- **Derecho a la notificación previa sobre la existencia de un procedimiento administrativo**, lo que implica, además, información sobre los cargos, derecho a comparecer, de presentar pruebas y de acceder al expediente, contenido en el Caso Ivcher Bronstein vs. Perú. (Corte IDH, 2001)

Para tener un mejor alcance respecto de la notificación, inicialmente debe tener claridad en que este constituye un paso al interior del procedimiento, y probablemente de la mayor importancia, ya que sin este, no cabría la posibilidad de conocer las actuaciones que se vienen realizando al interior del procedimiento, el cumplir con los plazos otorgados, el poder entregar la información solicitada, entre tantas otras condiciones, al respecto la Ley del procedimiento administrativo general regula aquellas condiciones que hoy debe la administración cumplir a fin de tener como válido un acto administrativo en mérito a su notificación, incluyendo conforme a la actual tecnología, la posibilidad realizar las notificaciones de manera virtual e incluso de llevar todo el procedimiento de esta manera, la coyuntura COVID-19 nos ha llevado a un momento no antes visto, y obligado a la administración a tomar acciones para acordar los procedimientos, hacerlos

más céleres y precisos, y también es cierto a prescindir en muchos casos de la presencia física del administrado en cada etapa de los procedimientos.

Al respecto Benavente (2009) considera que, para abordar el tema, debemos tener claro que la notificación como tal importa la imposición necesaria del plazo al interior del procedimiento, pretende decir, los afectos que puede causar la comunicación que se realiza, y no debe confundirse con la publicidad la misma que es dirigida a un colectivo, en cambio la primera va hacia una persona o personas en específico. Agrega también el autor que este acto, no constituye un procedimiento administrativo en sí, sino solo una parte de él, con un propósito dual, por un lado, el respeto de los derechos de los administrados y por otro el normal desarrollo de la administración pública, durante el procedimiento.

Continúa el autor realizando un desarrollo de la notificación como tal, y deja evidencia de aquellos principios rectores que han de tenerse presente, tales como el principio de comunicación, entendida como aquella singularidad dirigida a los administrados partes del procedimiento, el principio de economía, entendido como la necesidad de realizar los actos con la rapidez necesaria y no dilatar innecesariamente los procedimientos por demoras en el proceso de notificación, y los principios de solemnidad y publicidad, entendido el primero como el cumplimiento de condiciones especiales para llevar adelante la notificación sin los cuales carece de validez, y el último como aquella condición en la que la administración es transparente en su actuar pero a la vez guarda la debida reserva en la medida que el procedimiento este en marcha, esto como una contraparte.

El caso *Ivcher Bronstein vs. Perú* es importante y se refiere a las violaciones de los derechos humanos cometidas en Perú durante la década de 1990. La sentencia de la Corte Interamericana, emitida el 6 de febrero de 2001, abordó la violación del derecho a la libertad de expresión y el derecho a la nacionalidad del periodista Baruch Ivcher Bronstein.

El caso se centra en la situación que enfrentó Ivcher Bronstein, quien era propietario y director del canal de televisión Frecuencia Latina en Perú. Durante el gobierno del expresidente Alberto Fujimori, se emprendió una campaña de persecución y hostigamiento en su contra debido a su labor periodística crítica y su denuncia de irregularidades gubernamentales.

El gobierno peruano tomó medidas para despojar a Ivcher Bronstein de su nacionalidad peruana, alegando que había obtenido su ciudadanía de manera fraudulenta. Esto se hizo con el propósito de desacreditarlo y silenciarlo, ya que al perder su nacionalidad también perdería su derecho a ser propietario y dirigir un medio de comunicación en Perú.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que la privación de la nacionalidad de Ivcher Bronstein constituyó una violación del derecho a la nacionalidad, tal como está protegido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Corte también señaló que esta acción tenía el propósito de limitar y silenciar su derecho a la libertad de expresión, lo cual es una violación fundamental de los derechos humanos. Estableció que el derecho a la nacionalidad es un derecho inherente a la persona y que solo puede ser privado bajo circunstancias excepcionales y de acuerdo con el debido proceso legal. En el caso de Ivcher Bronstein, se concluyó que la privación de su nacionalidad fue arbitraria y se llevó a cabo sin las debidas garantías procesales.

Como resultado de esta sentencia, la Corte Interamericana ordenó al Estado peruano restituir la nacionalidad de Ivcher Bronstein y brindarle una reparación integral por los daños sufridos. Además, se le ordenó adoptar medidas para garantizar la no repetición de este tipo de violaciones en el futuro, fortaleciendo la protección de la libertad de expresión y la independencia de los medios de comunicación en el país.

El caso Ivcher Bronstein vs. Perú es significativo porque resalta la importancia del derecho a la libertad de expresión y el derecho a la

nacionalidad en un contexto democrático. Además, establece estándares claros en relación con las garantías que deben existir en casos de privación de la nacionalidad, especialmente cuando se llevan a cabo con el propósito de silenciar a los críticos del gobierno. Es un caso emblemático que aborda las violaciones a los derechos humanos cometidas durante la década de 1990 en Perú. La sentencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos establece la violación del derecho a la libertad de expresión y el derecho a la nacionalidad del periodista Baruch Ivcher Bronstein.

- **Derecho a una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia,** contenido en el Caso Claude Reyes y otros vs. Chile (Corte IDH, 2006)

Podemos entender en consideraciones sencillas, como aquel derecho a la motivación que tienen todas las personas tanto en sede administrativa como judicial, de que los argumentos que son usados para determinar la responsabilidad de una persona o toma de una decisión, debe tener la firmeza suficiente y los argumentos necesarios para considerarse como satisfecho el derecho, esto con la debida suficiencia esto no solo constituye un derecho sino un deber de la administración de hacer cumplir, asimismo encuentra reconocimiento constitucional en el artículo 139 inciso 5, lo cual permite no caer en arbitrariedades y si sostenerse en la razonabilidad, valores y principios que enarbolan al procedimiento, en consecuencia toda motivación con defectos resultará inaceptable constitucionalmente, y por ende no será válida y podrá caer en nulidad. (Pérez, 2012)

Es así que el Tribunal Constitucional en la STC 2192-2004-AA/TC y la STC 06256-2013-PA/TC, que si bien es cierto la motivación en sede administrativa no tiene un referente constitucional directo, es un principio implícito como parte de un Estado que se precie de democrático, esto con la finalidad, como antes fue mencionado, de evitar la arbitrariedad, la postura

aquí sostenida por el máximo interprete de la constitución, complemente la esbozada por Pérez (2012) al considerar como de importancia plena, e incluso elevarla a una condición esencial para entender a un Estado como tal, y su respectivo orden democrático. El caso Claude Reyes y otros vs. Chile es un caso trascendental que fue presentado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos y se enfoca en la violación del derecho a la libertad de expresión y acceso a la información en Chile. La sentencia de la Corte, emitida el 19 de septiembre de 2006, aborda específicamente el derecho de los periodistas a la protección de sus fuentes y la responsabilidad del Estado en asegurar este derecho.

El caso se origina con los periodistas Claude Reyes y Fabio López, quienes trabajaban en un periódico chileno y publicaron información relacionada con un proyecto de desarrollo en el país. Después de la publicación, las autoridades chilenas exigieron al periódico entregar los archivos electrónicos que contenían información confidencial y revelar la identidad de sus fuentes. Ante la negativa del periódico de cumplir con estas demandas, las autoridades allanaron las oficinas y confiscaron los archivos.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que esta acción del Estado chileno violaba el derecho a la libertad de expresión y acceso a la información, según lo protegido por la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La Corte afirmó que la protección de las fuentes de información es esencial para el ejercicio efectivo del periodismo y que la confidencialidad de las fuentes debe ser garantizada por el Estado. La sentencia de la Corte destaca la importancia del periodismo en una sociedad democrática y enfatiza que los periodistas deben tener la capacidad de investigar, recopilar y difundir información sin temor a represalias. La protección de las fuentes de información es fundamental para el periodismo responsable y para asegurar la rendición de cuentas por parte de las autoridades.

La Corte Interamericana estableció que las restricciones a la confidencialidad de las fuentes de información solo pueden ser impuestas en circunstancias excepcionales y deben cumplir estrictamente con los principios de legalidad, necesidad y proporcionalidad. En el caso de Claude Reyes y otros, el allanamiento y la confiscación de archivos fueron desproporcionados y no se ajustaron a los estándares internacionales de protección de la libertad de expresión. Como resultado de esta sentencia, la Corte Interamericana ordenó a Chile implementar medidas para garantizar la protección de las fuentes de información y la confidencialidad en la práctica periodística. Además, se ordenó proporcionar una reparación integral a los periodistas afectados, incluyendo una compensación económica, y se instó a tomar medidas para prevenir futuras violaciones a la libertad de expresión en el país.

El caso Claude Reyes y otros vs. Chile es de gran relevancia, ya que reafirma la importancia de la libertad de expresión y acceso a la información como derechos fundamentales en una sociedad democrática. Además, establece criterios claros en cuanto a la protección de las fuentes de información y la responsabilidad del Estado en garantizar este derecho.

- **Derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas, para garantizar el acceso a la información del administrado**, contenido en el Caso Claude Reyes y otros vs. Chile. (Corte IDH, 2006)

Al respecto, podemos considerar que la publicidad en las actuaciones del Estado es un principio de relevancia, lo cual se apareja a la transparencia en la gestión de lo público, esto permite que la información en poder del Estado se encuentre accesible para todos, lo cual constituye un claro reflejo de un Estado democrático, ahora también es cierto que existen límites, y estos se dan en la medida de poder causar efectos no deseados al interior de un procedimiento, o afectar los derechos de las personas tales como la intimidad, o los secretos protegidos como el tributario, comercial, bursátil

entre otros; estas limitaciones encuentran sostenimiento en la necesidad de llevar adelante un procedimiento sin turbaciones propias del entrometimiento de terceros en el mismo, lo cual puede causar afectaciones, por ello resulta evidente la necesidad de proteger al procedimiento de éstas, así lo considera Rojas (2005) al referirse a la transparencia y la publicidad de los actos administrativos, cuando señala la existencia de cierta “tensión” en cuanto se expresa la reserva del procedimiento y a la vez la necesidad de la publicidad de los actos estatales. Esta podemos considerarla como la capacidad fiscalizadora que los integrantes del Estado, queremos decir las personas, tienen respecto de quehacer público.

El Tribunal Constitucional en la STC 02814-2008-PHD/TC y STC 04912-2008-HD/TC entre otras sentencias, desarrollan al principio de publicidad como aquel que permite justamente ejercer el rol fiscalizador por parte de las personas sobre los servidores públicos en su desarrollo al interior de la administración pública, asimismo hace referencia a una enraizada “cultura del secreto” que determina el ocultamiento de los actos públicos a las personas, en un entendimiento por parte del servidor público de que la información le pertenece en la medida que ostente su cargo público, sin embargo tal como ante fue mencionado existen límites a esta publicidad, y es el principio de reserva lo cual significa que existirán posibles situaciones que determinen la cuida y guarda de determinada información en la medida que pudiera afectar, por ejemplo, el normal desarrollo de un procedimiento.

En este sentido, nos encontramos frente a un principio de indudable cumplimiento en donde las partes del procedimiento tendrán pleno acceso a toda la información contenida en el mismo, pero este se mantendrá en reserva en tanto se encuentre en marcha el procedimiento con un plazo máximo conforme a la Ley del Servicio Civil de un año desde su inicio, luego del mismo será de público conocimiento.

En la sociedad actual, se ha desarrollado una cultura del secreto que ha adquirido una importancia significativa. Esta tendencia a ocultar información, tanto a nivel individual como institucional, ha generado consecuencias en diferentes aspectos de nuestra vida. En este ensayo, analizaremos las implicaciones de la cultura del secreto, examinando su impacto en la transparencia, la confianza y el ejercicio de los derechos fundamentales.

La falta de transparencia y sus repercusiones: La cultura del secreto promueve una falta de transparencia en diversos ámbitos de nuestra sociedad. En el gobierno, las empresas y otras instituciones, el ocultamiento de información impide la rendición de cuentas y el acceso a datos relevantes para tomar decisiones informadas. Esta falta de transparencia debilita la confianza de los ciudadanos y socava la legitimidad de las instituciones, lo que tiene un impacto negativo en la calidad de nuestra democracia.

El impacto en los derechos fundamentales: La cultura del secreto puede socavar el ejercicio de nuestros derechos fundamentales, como la libertad de expresión y el acceso a la información. Cuando los gobiernos o las empresas ocultan información relevante, limitan nuestra capacidad para participar activamente en la sociedad y tomar decisiones informadas. Esto debilita la democracia y perpetúa la desigualdad de poder entre las élites y los ciudadanos.

La pérdida de confianza y credibilidad: La cultura del secreto mina la confianza en las instituciones y en las relaciones personales. Cuando las personas sienten que se les oculta información importante, se erosionan los vínculos de confianza y se genera un clima de sospecha y descontento. Además, la falta de transparencia en el ámbito empresarial puede afectar la reputación de las empresas y disminuir la confianza del público en sus productos o servicios.

Los riesgos para la democracia y la participación ciudadana: La cultura del secreto plantea riesgos para la democracia al dificultar la participación ciudadana efectiva. La opacidad en los procesos de toma de decisiones impide que los ciudadanos conozcan y comprendan las políticas que les afectan directamente. Esto limita su capacidad para influir en las decisiones públicas y debilita la gobernanza democrática.

La cultura del secreto tiene implicaciones profundas en nuestra sociedad contemporánea. La falta de transparencia, el impacto en nuestros derechos fundamentales, la pérdida de confianza y los riesgos para la democracia son solo algunas de las consecuencias negativas de esta cultura arraigada. Para construir una sociedad más justa y equitativa, es fundamental promover la transparencia, la rendición de cuentas y la apertura en todos los ámbitos de nuestra vida pública y privada. Solo así podremos fortalecer la confianza, fomentar una participación ciudadana activa y garantizar el pleno ejercicio de nuestros derechos fundamentales.

- **Derecho al cumplimiento de la administración de plazos razonables para tramitar y resolver**, en función de tres elementos: comportamiento del administrado, complejidad del caso, diligencia en la conducta de la administración, contenido en el Caso de las niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana (Corte IDH, 2005)

Al respecto el Tribunal Constitucional ha emitido diversas sentencias que desarrollan la importancia de una plazo razonable al momento de administrar justicia y de mismo modo llevado a cabo para todo acto al interior de la administración pública, es así que tenemos las STC 618-2005-HC/TC, STC 03640-2014-PHC/TC, STC 00295-2012-PHC/TC, y la STC 01535-2015-PHC/TC, al respecto señalan que si bien es cierto el ser juzgado en un plazo razonable no tiene una mención expresa en la Constitución en el artículo 139 inciso 5, sin embargo se considera implícito a los derechos a

la tutela jurisdiccional efectiva, y al debido proceso, asimismo tiene relación suficiencia con diversos principios como el de razonabilidad, por citar uno de ellos, asimismo reconoce a la Convención Americana en tanto este instrumento internacional ratifico por el Estado peruano, señala expresamente el derecho que tiene toda persona de ser juzgado en un plazo razonable, lo cual tiene como evidente razón el hecho de buscar que una persona no sea por mucho tiempo objeto de investigaciones que solo podrían traer un desmedro a su integridad psíquica, así también establece algunas consideraciones a tener presente al momento de determinar la razonabilidad o no del plazo, como primera condición tenemos a la conducta de la persona objeto de investigación o de proceso, la dirección en la cual los juzgadores realizan su labor, y tercero la complejidad que puede resultar el caso para poder llegar a una determinación final.

Con igual atención se desarrolla cuando debemos entender el inicio del plazo y es en el momento en que se toma conocimiento de los cargos que se le atribuyen a la persona objetivo de investigación, y este termina al momento de resolverse la situación jurídica de esta persona; y también se hace una expresa mención a la garantía de un resolver en un plazo razonable al interior del procedimiento administrativo, contenido en la STC 00225-2017-PA/TC en donde deja con claridad establecido que son las mismas reglas las que deben operar para la determinación de la razonabilidad del plazo sea para un proceso judicial, o para la laboral administrativa propia del Estado.

El Caso de las niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana es emblemático fue llevado ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos y se centra en la violación de los derechos humanos de dos niñas de ascendencia haitiana en el contexto de la nacionalidad y el acceso a la educación. La sentencia de la Corte, emitida el 8 de septiembre de 2005, aborda la discriminación racial, la privación de la nacionalidad y el derecho a la educación de las niñas.

Las niñas Yean y Bosico nacieron en la República Dominicana de padres haitianos. Sin embargo, las autoridades dominicanas les negaron el derecho a la nacionalidad y, como resultado, se les privó de su acceso a la educación y otros derechos básicos. Esta situación se debió a una práctica discriminatoria que negaba la ciudadanía a las personas nacidas en el país de padres extranjeros indocumentados.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos determinó que la República Dominicana violó varios derechos fundamentales de las niñas Yean y Bosico, incluyendo el derecho a la igualdad y no discriminación, el derecho a la nacionalidad, y el derecho a la educación. La Corte estableció que la discriminación racial y la negación de la nacionalidad basada en la ascendencia haitiana eran incompatibles con la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

La sentencia de la Corte resaltó la importancia de la igualdad y no discriminación como principios fundamentales para garantizar los derechos humanos de todas las personas, sin importar su origen étnico o nacionalidad. Además, enfatizó que la nacionalidad es un derecho inherente a la persona y que su negación arbitraria es una violación de los derechos humanos. En cuanto al derecho a la educación, la Corte Interamericana subrayó que este derecho es fundamental para el desarrollo y la dignidad de los individuos, y que la negación del acceso a la educación a las niñas Yean y Bosico constituía una violación de sus derechos. La educación es un derecho humano universal y esencial para promover la igualdad de oportunidades y la inclusión social.

Como resultado de esta sentencia, la Corte Interamericana ordenó a la República Dominicana tomar una serie de medidas para reparar las violaciones a los derechos de las niñas Yean y Bosico. Estas medidas incluyeron otorgarles la nacionalidad dominicana, garantizar su acceso a la educación, proporcionar una indemnización adecuada y realizar reformas

legales para evitar futuras violaciones de derechos humanos en casos similares.

El caso de las niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana es de gran importancia porque pone de manifiesto la necesidad de combatir la discriminación racial y garantizar el pleno reconocimiento de los derechos de todas las personas, independientemente de su origen étnico o nacionalidad. La sentencia de la Corte Interamericana establece estándares claros en relación con la protección de los derechos de los grupos vulnerables, especialmente los niños y las niñas, y destaca la importancia de garantizar el acceso a la nacionalidad y la educación como derechos fundamentales para el desarrollo pleno y la igualdad de oportunidades.

- **Derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas**, en consonancia con los arts. 8 y 25 del Pacto de San José de Costa Rica, contenida en el Caso de las niñas Yean y Bosico vs. República Dominicana (Corte IDH, 2005) y el Caso Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay, (Corte IDH, 2005).

Al respecto tenemos aquella consideración en la que se estima la posibilidad de revisión judicial que aquellos procedimientos administrativos en los que se considere no existe la suficiente razonabilidad al momento de emitir el resolver, es meritorio tener presente que si bien es cierto la potestad de administrar justicia es labor del poder judicial, sin embargo la administración pública también está dotada de esta condición, con límites diferenciados a los del ámbito judicial, pero con posibles efectos irreparables, tal como una destitución, o sanciones pecuniarias que afectan directamente la economía de una persona y en consecuencia su propia subsistencia, la revisión judicial es en todos los ámbitos de la labor administrativa del Estado, los procedimientos disciplinarios, los procedimientos de ejecución coactivas, los procedimientos administrativos

sancionadores, entre otros, lo cual evidencia las diferentes formas de administrar justicia y que esta no es solo supeditada a la labor judicial, sin embargo corresponde para todas las cosas la posibilidad de ser revisada por el Poder Judicial. (Palacios y Garcia Godos, 2012) El derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas es un principio fundamental dentro del sistema legal de muchos países. Este derecho garantiza a los ciudadanos y a las entidades afectadas por decisiones o acciones de la administración pública la posibilidad de impugnar y obtener una revisión imparcial y objetiva de dichas actuaciones por parte de un tribunal judicial independiente.

En su esencia, el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas es una salvaguardia para garantizar el estado de derecho y proteger los derechos y libertades de los individuos frente a los poderes del Estado. Proporciona un mecanismo para controlar y corregir posibles abusos, errores o arbitrariedades cometidos por la administración en el ejercicio de sus funciones. Este derecho implica que las personas afectadas tengan acceso a un tribunal o un órgano judicial competente, imparcial e independiente que revise la legalidad, la proporcionalidad y la justicia de las actuaciones administrativas. El tribunal revisará la decisión o acción en cuestión, evaluando si se ajusta a la normativa aplicable, si se respetaron los procedimientos adecuados y si se tuvieron en cuenta los derechos y garantías de las personas involucradas.

La revisión judicial de las actuaciones administrativas puede abarcar diversos aspectos, como la revisión de decisiones administrativas individuales, la revisión de la legalidad de normas y reglamentos administrativos, o la revisión de procedimientos administrativos en general. También puede implicar la revisión de decisiones sobre concesiones, licencias, sanciones administrativas, denegación de solicitudes, entre otros. Es importante destacar que el derecho a la revisión judicial no implica que el tribunal reemplace la decisión de la administración por la suya propia. En

cambio, el tribunal evalúa la legalidad y la corrección de la actuación administrativa y puede anularla o modificarla si se determina que es ilegal, injusta o arbitraria. La revisión judicial busca garantizar la imparcialidad y el cumplimiento de los principios de legalidad y justicia en el ejercicio del poder administrativo.

Este derecho también está estrechamente relacionado con otros principios y derechos fundamentales, como el derecho a un juicio justo, el derecho a la defensa, el principio de legalidad y el principio de separación de poderes. La revisión judicial de las actuaciones administrativas contribuye a equilibrar el poder del Estado, garantizando que las decisiones de la administración sean controladas y sometidas a un escrutinio legal y constitucional. En muchos sistemas legales, el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas está consagrado en la legislación nacional y, en algunos casos, también se encuentra protegido en instrumentos internacionales de derechos humanos. Los tribunales administrativos, los tribunales de lo contencioso-administrativo o los tribunales constitucionales son los encargados de realizar esta revisión judicial, dependiendo de la estructura y organización del sistema legal de cada país. En resumen, el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas es un pilar fundamental del estado de derecho y garantiza que las decisiones y acciones de la administración pública sean sometidas a un control judicial independiente

El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse respecto de la necesidad de fortalecer esta figura jurídica en las STC 03373-2012-PA/TC, STC, STC 04559-2018-AA/TC, STC 01653-2020-PC/TC y STC 00759-2013-PA/TC por mencionar algunas, al respecto el Tribunal hace mención expresa de la facultad judicial de realizar el control necesario tanto de validez como de tutela de derechos al interior de un procedimiento administrativo, y no solo puede considerar que existen argumentos de forma para verificar el normal resolver del procedimiento; asimismo el Tribunal

realiza una evaluación de las vías idóneas para satisfacer un derecho, concluyendo que el procedimiento contencioso es tal y no debiera acudir a la vía constitucional para buscar tutela, asimismo respalda en mandato legal contenido en la Ley 27584 el cual señala que es el proceso contencioso el camino para impugnar aquellas decisiones en el fuero administrativo, e incluso se realiza una comparativa con el proceso de cumplimiento en el cual se determina al tener una necesidad de tutela urgente frente a una decisión que no se viene realizando, también queda en claridad que es el proceso contencioso administrativo aquel que emergió como una necesidad para suplir la intervención constitucional realizada por medio del amparo, con una posibilidad mas célere en su resolver, y lograr así una atención por una vía igualmente satisfactoria.

2.2.2. Potestad administrativo disciplinaria

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante Ley Servir), nace como una idea de unificar todos los regímenes laborales existentes en el sector público, durante la época de los 90 y 2000 en el territorio nacional; siendo así que el 02 de julio del 2013 es aprobada por el Congreso de la República, con el objetivo de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; logrando con la presente ley unificar todos los regímenes laborales. La Ley del Servicio Civil en el Perú es una normativa fundamental que regula el ingreso, la carrera y el régimen laboral de los servidores públicos en el ámbito de la administración estatal. Esta ley, promulgada en el año 2013, tiene como objetivo principal establecer un marco normativo sólido y moderno para garantizar la eficiencia, la transparencia y la meritocracia en el servicio público.

La Ley del Servicio Civil se fundamenta en principios como la igualdad de oportunidades, la idoneidad, la imparcialidad, la eficacia y la responsabilidad en el ejercicio de las funciones públicas. Busca establecer un sistema de gestión de

recursos humanos basado en el mérito y la capacidad, promoviendo la profesionalización de los servidores públicos y asegurando una adecuada selección, evaluación y desarrollo de su desempeño.

Una de las principales características de esta ley es la creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), un organismo autónomo encargado de regular y supervisar el cumplimiento de la normativa, así como de promover la mejora continua de la gestión de recursos humanos en el sector público. SERVIR tiene la responsabilidad de establecer políticas y lineamientos para la selección, el ingreso, la capacitación, la evaluación y el desarrollo de los servidores públicos. La Ley del Servicio Civil establece un sistema de ingreso al servicio público basado en concursos públicos de méritos, donde se evalúa la idoneidad y la capacidad de los postulantes. De esta manera, se busca evitar el nepotismo, el favoritismo y cualquier forma de discriminación en el acceso a los cargos públicos. Asimismo, se establecen procesos de evaluación del desempeño y de capacitación continua para garantizar el desarrollo profesional de los servidores públicos. Otro aspecto relevante de esta ley es la regulación de los derechos y deberes de los servidores públicos, así como de su régimen laboral. Se establecen normas sobre la jornada laboral, las vacaciones, los beneficios sociales, la remuneración y la estabilidad laboral. También se fomenta la implementación de mecanismos de participación ciudadana y se promueve la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión pública.

La Ley del Servicio Civil ha significado un avance importante en la modernización de la gestión de recursos humanos en el sector público peruano. Ha promovido una mayor profesionalización de los servidores públicos, asegurando que ingresen a la administración pública por sus méritos y capacidades, y no por influencias políticas o favoritismos. No obstante, es importante mencionar que la implementación de esta ley ha enfrentado diversos desafíos. Uno de ellos ha sido la resistencia al cambio por parte de algunos sectores de la administración pública y la falta de recursos suficientes para su plena implementación. Además, se requiere un esfuerzo continuo para fortalecer la capacitación y la evaluación del desempeño

de los servidores públicos, así como para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el sector público.

Entre los beneficios que presenta la Ley Servir podemos mencionar como los más importantes los siguientes:

- Los empleados públicos estarán bajo un único régimen que será el público.
- Serán evaluados y premiados quienes tengan un rendimiento superior.
- Recibirán capacitaciones para que mejoren.
- Unificará los derechos y deberes de los trabajadores que dan un mismo servicio, y que actualmente tienen diferentes beneficios.

Logrando de ese modo al propósito trazado por parte del Estado, el cual fue que la Administración Pública alcance mayores niveles de eficacia y eficiencia, logrando así que se brinden servicios públicos de calidad a la ciudadanía. Por otro lado, revalorar la función pública, promoviendo el desarrollo de las personas que prestan servicios al Estado por medio de la igualdad de oportunidades, la instauración del mérito como pilar fundamental para el acceso, la permanencia y la progresión en el servicio civil.

Los alcances de la Ley Servir, determina que está compuesta de 98 artículos, 12 disposiciones complementarias finales, 14 disposiciones complementarias transitorias, 2 disposiciones complementarias modificatorias y 1 disposición complementaria derogatoria, y dentro de los cuales se han considerado el ámbito de aplicación, clasificación de los servidores, el proceso de selección de ingreso para esta nueva modalidad, entre otros aspectos.

Reglamento General de la Ley N° 30057, el 13 de junio del 2014 mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se crea el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el cual se normaliza al detalle las funciones específicas y roles que deben cumplir los servidores públicos en sus centros de

labores, así como también los actos que han de evitar realizar los trabajadores y que puedan ser motivo de una sanción.

Con la creación del reglamento general se deja establecido que “(...) no se podrán aplicar principios, normas o reglas específicas de otros regímenes como los del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728, Decreto Legislativo 1057 y entre otros, ni de las carreras especiales, salvo remisión expresa prevista en el reglamento.” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

Este reglamento a diferencia de la Ley N° 30057, Ley Servir, está compuesto por 270 artículos, 18 disposiciones complementarias finales, 21 disposiciones complementarias transitorias y 6 disposiciones complementarias modificatorias.

En otras palabras, el sistema de la administración pública se encuentra a cargo del ente rector el cual es la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional, dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito, coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento. (Poder Ejecutivo, 2008)

Los principios de la ley del servicio civil. El artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, establece los 11 principios que “pueden considerarse como los pilares de esta ley reformadora, puesto que ayudan a una mejor aplicación de las normas y nuevos procedimientos que en ésta se instauran.” (Terrones, 2017); en este orden se tiene los siguientes, interés general, eficacia y eficiencia, igualdad de oportunidades, mérito, provisión presupuestaria, legalidad y especialidad normativa, transparencia, rendición de cuentas de la gestión, probidad y ética pública, flexibilidad, protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. La Ley del Servicio Civil en el Perú se basa en una serie de principios fundamentales que rigen el ingreso, la carrera y el régimen laboral de los servidores públicos. Estos principios son esenciales para garantizar una gestión eficiente, transparente y meritocrática en el ámbito del servicio civil.

Uno de los principales principios de la Ley del Servicio Civil es el principio de igualdad de oportunidades. Esto significa que todas las personas que cumplan con los requisitos establecidos tienen el derecho a participar en los concursos públicos de méritos para el ingreso a la administración pública. Este principio busca evitar cualquier forma de discriminación y asegurar que todos los ciudadanos tengan igualdad de condiciones para acceder a un empleo en el sector público. El principio de idoneidad también es fundamental en la Ley del Servicio Civil. Este principio establece que los servidores públicos deben ser seleccionados y evaluados en función de sus capacidades, conocimientos y habilidades para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Se busca garantizar que los cargos públicos sean ocupados por personas competentes y calificadas, promoviendo así una gestión eficiente y de calidad en el servicio público.

La imparcialidad es otro principio clave en la Ley del Servicio Civil. Este principio implica que las decisiones y acciones relacionadas con el empleo público deben ser tomadas de manera objetiva, sin influencias políticas, favoritismos o discriminación. Se busca garantizar que los procesos de selección, evaluación y promoción sean transparentes, justos y basados en criterios objetivos. La eficacia es otro principio importante en la Ley del Servicio Civil. Se refiere a la necesidad de lograr resultados y cumplir con los objetivos institucionales en el desempeño de las funciones públicas. Los servidores públicos deben realizar su trabajo de manera eficiente, enfocándose en el logro de resultados concretos y en el mejoramiento de la calidad de los servicios públicos.

La responsabilidad es otro principio fundamental en la Ley del Servicio Civil. Los servidores públicos tienen la obligación de cumplir con sus deberes y responsabilidades de manera diligente, ética y profesional. Se busca promover una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas en el servicio público, garantizando que los servidores públicos actúen de manera íntegra y en beneficio de la sociedad. La Ley del Servicio Civil también destaca el principio de transparencia. Este principio implica que la gestión del servicio civil debe ser transparente y accesible para la ciudadanía. Se promueve la difusión de información

sobre los procesos de selección, las evaluaciones de desempeño, las políticas de recursos humanos y otros aspectos relevantes del servicio civil. La transparencia contribuye a fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas y en el servicio que estas brindan.

Los principios de la Ley del Servicio Civil en el Perú son fundamentales para garantizar una gestión eficiente, transparente y meritocrática en el servicio público. Estos principios incluyen la igualdad de oportunidades, la idoneidad, la imparcialidad, la eficacia, la responsabilidad y la transparencia. Su cumplimiento contribuye a fortalecer el servicio público y a generar confianza en la ciudadanía.

La Ley Servir, ha establecido estos principios en relación a la labor administrativa interna y externa que todo servidor público debe cumplir durante el ejercicio de sus funciones.

La Ley N° 30057 y la Sociedad. La llegada de la ley del Servicio Civil en la sociedad, ha sido un golpe profundo en la administración pública, debido a los diversos regímenes laborales que existían en la época de los 90 y 2000.

En dicho análisis de la comisión se identificaron diversos problemas, entre los cuales estaban: diversidad de regímenes laborales, es decir, que no había unificación de un solo régimen en donde los trabajadores se sientan seguros de los derechos y obligaciones que le correspondían; también, estaban los trabajadores que se encontraban bajo un contrato de prestación de servicios no personales, los cuales en la actualidad ya se conocen como CAS; tampoco existía un único monto de remuneración para los trabajadores, lo que hacía que haya dispersión en este rubro. (Terrones, 2017)

Al ser la Ley Servir, quien ahora impone las nuevas reglas ante este cambio, causo un revuelo en la administración pública; debido a que durante los inicios de la implementación de la Ley Servir se dieron nuevos procedimientos para la contratación del personal administrativo, ello conllevó a que los trabajadores en vez de sentirse beneficiados tuvieran temor a ser despedidos de forma arbitraria, lo cual

origino un sinfín de huelgas entre las diferentes instituciones, con la finalidad que ésta ley no se implemente en su totalidad.

Sin embargo, el paso del tiempo y la correcta orientación sobre la Ley Servir, llevo tener una mejor aceptación de esta y una tranquilidad entre los trabajadores; aceptando así no solo el cambio en la unificación de los regímenes laborales sino también en el cumplimiento de las obligaciones y funciones que el servidor público debe cumplir con la entidad a la cual presta sus servicios y con la ciudadanía.

Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), es “La potestad sancionadora de la administración pública, es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocido por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones” (Escuela Nacional de Administracion Pública, 2018)

El Procedimiento que está dirigido principalmente a la determinación de las sanciones que han de imponerse a los trabajadores de una institución pública; trabajadores que hubieran cometido una de las faltas administrativas reguladas en el artículo 85° de la Ley Servir.

En otras palabras, el procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento de carácter interno, el cual inicia de oficio dentro de la entidad pública, cuando se considere que algunos de los trabajadores de dicha entidad, han transgredido alguna de las obligaciones o deberes calificados como faltas disciplinarias por el ordenamiento jurídico. Es decir, que su finalidad es tutelar la organización administrativa, castigando las conductas infractoras del ordenamiento jurídico que la ponen en peligro y disuadiendo de la comisión de futuras infracciones. En tal sentido, el procedimiento administrativo disciplinario comprende que todas las actuaciones de la entidad sean conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, ello en cumplimiento de las disposiciones normativas del procedimiento

administrativo aplicable. El procedimiento administrativo disciplinario es un conjunto de normas y etapas establecidas para investigar y sancionar las presuntas conductas irregulares o faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Este procedimiento tiene como objetivo garantizar la transparencia, imparcialidad y legalidad en el proceso de determinar la responsabilidad y aplicar las sanciones correspondientes. El procedimiento administrativo disciplinario consta de varias etapas, las cuales incluyen la iniciación del procedimiento, la investigación, el descargo, la evaluación de la prueba, la formulación de cargos, la etapa probatoria, el derecho a la defensa, el dictado de la resolución y, en su caso, el recurso de apelación.

En líneas generales, en la etapa de iniciación, se da inicio al procedimiento a través de una denuncia o de oficio por parte de la entidad competente. A partir de allí, se realiza la investigación para recabar pruebas y evidencias que permitan determinar la existencia de una falta disciplinaria. Una vez recopilada la información necesaria, se concede al servidor público el derecho al descargo, es decir, la oportunidad de presentar sus argumentos y pruebas en su defensa. La entidad competente evalúa la prueba presentada por ambas partes y realiza la formulación de los cargos, es decir, se detallan las presuntas faltas cometidas y las sanciones que podrían aplicarse. Posteriormente, se inicia la etapa probatoria, en la cual se lleva a cabo la presentación y evaluación de las pruebas por parte de las partes involucradas. Durante esta etapa, se garantiza el derecho a la defensa del servidor público, quien tiene la oportunidad de presentar pruebas y argumentos para demostrar su inocencia o mitigar la gravedad de la falta. Finalmente, una vez evaluadas todas las pruebas y argumentos, la autoridad competente emite una resolución en la cual se determina la responsabilidad del servidor público y se impone la sanción correspondiente, en caso de ser procedente. Esta resolución debe ser debidamente fundamentada y notificada al servidor público.

Es importante destacar que el procedimiento administrativo disciplinario debe llevarse a cabo con apego a los principios de legalidad, debido proceso, imparcialidad y proporcionalidad. Esto implica que se respeten los derechos del

servidor público, se brinde la oportunidad de presentar su defensa, se valore de manera imparcial la prueba presentada y se aplique una sanción acorde a la gravedad de la falta cometida. El procedimiento administrativo disciplinario es un proceso reglado que tiene como finalidad investigar y sancionar las presuntas faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos. A través de sus diferentes etapas, se garantiza el derecho a la defensa y se busca llegar a una determinación objetiva y justa de la responsabilidad del servidor público, así como a la imposición de la sanción correspondiente.

Los actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, acorde a la Escuela Nacional de la Administración Pública, los actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario son:

- Apoyo administrativo del PAD: Secretaría Técnica.
- Administrados: servidores civiles y ex servidores civiles
- Autoridades administrativas: La autoridad instructora y autoridad sancionadora determinadas en función a la propuesta de sanción (amonestación escrita, suspensión, destitución e inhabilitación para ex servidores) de la entidad pública en la que se habría cometido la infracción disciplinaria.

Autoridad del procedimiento recursal (apelación): oficina de recursos humanos (para la sanción de amonestación escrita) y el Tribunal del Servicio Civil (para la sanción de suspensión y la destitución) (Escuela Nacional de Administración Pública, 2018).

Estos actores serán quienes jueguen un papel fundamental dentro del procedimiento administrativo disciplinario, dado que ocuparán el lugar que les corresponda acorde al momento indicado.

Autoridades Competentes en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia son: (a)

En el caso de la sanción de *amonestación escrita*, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción. (b) En el caso de la sanción de *suspensión*, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. (c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

Asimismo, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley Servir continúa detallando lo siguiente:

93.2. Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.

93.3. En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta, conforme al tipo de sanción a ser impuesta y los criterios antes detallados; sin perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios.

93.4. En el caso de los funcionarios, el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el Sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior.

93.5. En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar.

Es así que se evidencia el rol fundamental que cumple el Jefe de Recursos Humanos dentro del procedimiento administrativo disciplinario, quien a su vez dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD es la máxima Autoridad, teniendo como órgano de apoyo a la Secretaría Técnica.

Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, para la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se presentan tres tipos de sanciones las cuales, se encuentran establecidas en el artículo 88° de la citada ley; por ello, con análisis del citado artículo se ha detallado las sanciones de la siguiente manera:

- **La amonestación verbal**, es una sanción dada por la comisión de una falta leve con la cual a través de una llamada de atención verbal se le advierte al trabajador que, de incurrir nuevamente en tal hecho infractor, será sujeto de obtener una sanción más fuerte. No se oficializa ni aplica un recurso administrativo contra dicha decisión. En la Ley del Servicio Civil, se establece la sanción de amonestación verbal como una medida disciplinaria que puede ser impuesta a los servidores públicos que han incurrido en faltas leves o infracciones de menor gravedad en el ejercicio de sus funciones. Esta sanción tiene como finalidad advertir al servidor público sobre su conducta inadecuada y promover su rectificación, sin llegar a tener un impacto negativo en su expediente disciplinario. Se considera una sanción de carácter leve y su imposición no conlleva la aplicación de una sanción económica o la suspensión temporal del servidor público. Consiste en una advertencia verbal, realizada por la autoridad competente, en la que se le hace saber al servidor público que ha incurrido en una falta y se le insta a corregir su conducta. Esta amonestación puede ser realizada de forma privada o en

presencia de testigos, dependiendo de las circunstancias y de las normas internas de la institución.

Es importante destacar que la amonestación verbal no deja un registro escrito en el expediente disciplinario del servidor público. Sin embargo, aunque no tenga un impacto directo en su historial disciplinario, se espera que el servidor público tome en cuenta esta advertencia y modifique su comportamiento para evitar futuras faltas o infracciones.

La amonestación verbal se considera una medida educativa y preventiva, ya que busca corregir conductas inapropiadas antes de que se conviertan en faltas más graves o recurrentes. Esta sanción tiene como objetivo principal brindar una oportunidad al servidor público para reflexionar sobre su actuación y mejorar su desempeño laboral.

Es importante mencionar que, aunque la amonestación verbal no tenga un impacto económico directo ni implique una suspensión, su imposición debe ser tomada en serio por parte del servidor público. No cumplir con las recomendaciones o no corregir la conducta inadecuada puede llevar a la aplicación de sanciones más severas en el futuro.

La sanción de amonestación verbal en la Ley del Servicio Civil es una medida disciplinaria de carácter leve que se aplica a los servidores públicos que han cometido faltas leves o infracciones de menor gravedad. Esta sanción tiene como objetivo advertir al servidor público sobre su conducta inadecuada y promover su rectificación. Aunque no deja un registro escrito en el expediente disciplinario, se espera que el servidor público tome en cuenta esta advertencia y mejore su desempeño laboral. Es una medida educativa y preventiva que busca corregir conductas inapropiadas antes de que se conviertan en faltas más graves o recurrentes.

La amonestación escrita, al igual que la amonestación verbal este tipo de sanción se da ante la comisión de falta leve, pero se oficializa de manera escrita, la cual recae en una llamada de atención que será adherido al legajo del trabajador, como un antecedente del hecho infractor cometido, sanciona el jefe inmediato y lo oficializa la Oficina de Recursos Humanos. En la Ley del Servicio Civil, se contempla la sanción de amonestación escrita como una medida disciplinaria que puede ser impuesta a los servidores públicos en caso de que hayan incurrido en faltas o infracciones de carácter moderado. Esta sanción se caracteriza por dejar un registro escrito en el expediente disciplinario del servidor público, lo que indica la gravedad de la falta y sirve como antecedente para futuras evaluaciones o procesos disciplinarios.

La amonestación escrita es una medida más severa que la amonestación verbal, ya que implica la redacción de un documento formal en el cual se detalla la falta cometida, las circunstancias en las que ocurrió y las consecuencias que puede acarrear para el servidor público. Este documento es notificado al infractor, quien debe firmarlo como constancia de haber sido informado de la sanción. La imposición de una amonestación escrita tiene como objetivo principal advertir al servidor público sobre la gravedad de su conducta inapropiada y promover la corrección de su comportamiento. Además, busca generar un precedente dentro de la institución, estableciendo un registro de las faltas cometidas y sus respectivas sanciones.

Es importante destacar que la amonestación escrita no implica una sanción económica ni la suspensión temporal del servidor público. Sin embargo, su registro en el expediente disciplinario puede tener repercusiones en futuras evaluaciones de desempeño o en procesos disciplinarios posteriores, en caso de que el servidor público incurra nuevamente en faltas o infracciones. La amonestación escrita es una medida disciplinaria que busca fomentar la responsabilidad y el

cumplimiento de las normas por parte de los servidores públicos. Se espera que, al recibir esta sanción, el infractor tome conciencia de su conducta inadecuada y se comprometa a mejorar su desempeño laboral.

Es importante resaltar que la imposición de una amonestación escrita debe llevarse a cabo cumpliendo con los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad establecidos en la Ley del Servicio Civil. Esto implica garantizar el derecho a la defensa del servidor público, permitiendo que presente sus descargos y evidencias pertinentes durante el proceso disciplinario. Es una medida disciplinaria de carácter moderado que se aplica a los servidores públicos que han cometido faltas o infracciones. Esta sanción deja un registro escrito en el expediente disciplinario y tiene como objetivo advertir al infractor sobre la gravedad de su conducta, promoviendo la corrección de su comportamiento. Si bien no implica una sanción económica o suspensión, su registro puede tener repercusiones en futuras evaluaciones o procesos disciplinarios. Es importante garantizar el debido proceso en la imposición de esta sanción, respetando los derechos del servidor público involucrado.

- **Suspensión**, es un tipo de sanción dado por la comisión de una falta grave la cual acorde al literal (b) del artículo 88° de la Ley Servir esta se puede dar sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, este tipo de sanción la instruye el jefe inmediato, sanciona la Oficina de Recursos Humanos y la oficializa esta mismo.

En la Ley del Servicio Civil, la suspensión es una de las sanciones disciplinarias que pueden aplicarse a los servidores públicos en caso de cometer faltas o infracciones de menor gravedad, pero que aún requieren una respuesta disciplinaria. La suspensión implica la interrupción temporal de la relación laboral del servidor público, durante la cual este

no podrá ejercer sus funciones ni recibir remuneración. La duración de la suspensión puede variar dependiendo de la gravedad de la falta cometida y de lo establecido en la normativa correspondiente. Generalmente, se establece un periodo determinado de suspensión que puede ir desde unos pocos días hasta varios meses, en casos excepcionales.

La suspensión como medida disciplinaria tiene como objetivo principal sancionar al servidor público por su conducta inapropiada, generar una reflexión sobre sus acciones y promover la corrección de su comportamiento. Al interrumpir temporalmente su relación laboral, se busca también enviar un mensaje claro de que las faltas o infracciones no son toleradas dentro del servicio civil y que existen consecuencias por incumplir con los deberes y responsabilidades laborales.

Es importante destacar que durante el periodo de suspensión, el servidor público no podrá ejercer sus funciones ni acceder a los beneficios laborales correspondientes, como el salario y los incentivos económicos. Además, la suspensión puede tener implicaciones en la progresión de la carrera profesional y en la evaluación de desempeño del servidor público. Es fundamental que la imposición de una suspensión se realice siguiendo los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad establecidos en la Ley del Servicio Civil. Esto implica garantizar el derecho a la defensa del servidor público involucrado, brindándole la oportunidad de presentar sus descargos y pruebas relevantes durante el proceso disciplinario.

La suspensión es una medida disciplinaria que, a diferencia de la destitución, permite al servidor público conservar su empleo y reincorporarse a sus funciones una vez finalizado el periodo de suspensión. Sin embargo, es importante que el servidor público tome conciencia de las consecuencias de sus acciones y se comprometa a

mejorar su desempeño laboral para evitar futuras sanciones disciplinarias.

La suspensión en la Ley del Servicio Civil es una sanción disciplinaria que se aplica a los servidores públicos en caso de cometer faltas o infracciones de menor gravedad. Esta medida implica la interrupción temporal de la relación laboral del servidor público, durante la cual este no podrá ejercer sus funciones ni recibir remuneración. La suspensión tiene como finalidad sancionar al servidor público por su conducta inapropiada, generar una reflexión sobre sus acciones y promover la corrección de su comportamiento. Su imposición debe realizarse siguiendo los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad, garantizando el derecho a la defensa del servidor público involucrado.

- **Destitución**, este tipo de sanción es instruida por la Oficina de Recursos Humanos, la sanciona el titular de la entidad y oficializa el titular de la entidad; esta sanción se da por la comisión de una falta muy grave y que es reiterativa, lo que implica el retiro inmediato del trabajador con la entidad.

En la Ley del Servicio Civil, la destitución se establece como una de las sanciones más severas que pueden aplicarse a los servidores públicos en caso de cometer faltas graves o infracciones muy significativas en el ejercicio de sus funciones. La destitución implica la separación definitiva del servidor público de su cargo y de la entidad en la que trabaja, con la consiguiente pérdida de todos los derechos y beneficios laborales asociados. La destitución es una medida disciplinaria de carácter drástico y excepcional que se reserva para los casos en los que la falta cometida por el servidor público es de una gravedad tal que afecta seriamente la integridad, la ética o la confianza en el desempeño de sus funciones. Estas faltas pueden incluir actos de corrupción, abuso

de autoridad, negligencia grave, incumplimiento reiterado de las obligaciones laborales o cualquier otra conducta que atente contra los principios éticos y la legalidad.

La destitución implica un proceso disciplinario riguroso que garantiza el debido proceso y el derecho a la defensa del servidor público involucrado. Se lleva a cabo una investigación exhaustiva de los hechos, se le brinda al servidor público la oportunidad de presentar sus descargos y se evalúan las pruebas y argumentos presentados por ambas partes. Posteriormente, la autoridad competente toma la decisión de destituir al servidor público si se determina que la falta cometida es suficientemente grave y está debidamente sustentada. Es importante mencionar que la destitución no solo implica la pérdida del empleo, sino también la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos en el futuro. Esta sanción tiene como finalidad no solo sancionar al servidor público por su conducta inapropiada, sino también enviar un mensaje claro de intolerancia hacia las faltas graves y promover la integridad y la ética en el servicio civil.

La destitución, al ser una sanción de carácter extremo, debe ser aplicada de manera justa, proporcional y en estricto cumplimiento de los principios legales establecidos en la Ley del Servicio Civil. Además, debe ser respaldada por pruebas contundentes que demuestren de manera fehaciente la responsabilidad del servidor público en la falta cometida. En conclusión, la destitución en la Ley del Servicio Civil es una sanción disciplinaria de máxima gravedad que se aplica a los servidores públicos que han cometido faltas graves o infracciones significativas en el ejercicio de sus funciones. Esta sanción implica la separación definitiva del servidor público de su cargo y de la entidad en la que trabaja, con la consiguiente pérdida de todos los derechos y beneficios laborales. La destitución se reserva para casos excepcionales en los que la falta cometida afecta seriamente la integridad, la ética o la

confianza en el desempeño del servidor público. Su aplicación debe realizarse cumpliendo con los principios de legalidad, debido proceso y proporcionalidad, garantizando el derecho a la defensa del servidor público involucrado.

En conclusión, las sanciones a imponer serán acorde a la comisión de las faltas establecidas en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, las mismas que para la determinación de la sanción a imponer deberá ser esta proporcional a la falta cometida evaluando para ello las condiciones existentes en el artículo 87° y graduadas en cumplimiento del art. 91° de la presente Ley; ello a modo de establecer una correcta aplicación dentro del procedimiento administrativo disciplinario.

Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), este se encuentra regulado en el artículo 93° de la Ley del Servicio Civil, el cual detalla los pasos que debe seguir la autoridad administrativa para sancionar a un servidor público.

“El procedimiento que la autoridad debe seguir, se traduce en 4 pasos. El primero es cuando la autoridad inicia el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte, es decir, cuando de por medio hay una denuncia. Una vez haya tomado conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está aperturando el procedimiento. A su vez el servidor, una vez haya recibido el comunicado, tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar el debido descargo, acompañado de pruebas que fundamenten sus alegaciones. En caso el servidor público no presente ningún documento de descargo en los 5 días hábiles, el proceso deberá ser resuelto. Este trámite se sigue cuando no hay denuncia.

En caso el procedimiento se haya iniciado a través de una denuncia, el servidor puede rechazar el inicio del procedimiento administrativo, a través de un escrito que debe estar debidamente motivado y que, a su vez, debe ser notificado al denunciante, siempre que este se encuentre debidamente individualizado.

Como siguiente paso según prescribe la ley, es el ejercicio del derecho de defensa del servidor público, pues puede solicitar un informe oral para hacerlo, en donde el servidor puede optar por hacer uso de dicho derecho a través de un abogado o personalmente. Una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo. Evidentemente, la realización de esta audiencia es necesaria para que el servidor público pueda exponer oralmente sus fundamentos, conjuntamente con las pruebas que lo sustentan. El derecho de defensa en este ámbito, y sobre todo en la nueva Ley Servir, cumple una función especial, puesto que la sanción que se puede imponer implica la posibilidad de la destitución, lo que hace necesario que este proceso sea lo más justo y transparente posible, para que el Estado a través de la autoridad administrativa, sancione conforme a ley, sin ningún tipo de arbitrariedades. El derecho a la defensa del servidor público en el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil es un principio fundamental que garantiza que el servidor público tenga la oportunidad de presentar su versión de los hechos y hacer valer sus derechos durante el proceso disciplinario al que se enfrenta.

Este derecho se basa en el principio del debido proceso, que busca asegurar que todas las personas involucradas en un procedimiento legal, incluido el servidor público acusado de una falta disciplinaria, tengan la posibilidad de ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva. El servidor público tiene el derecho de conocer de manera clara y precisa las acusaciones en su contra, así como las pruebas y fundamentos en los que se basan dichas acusaciones. Esto implica que se le debe proporcionar una notificación formal que indique los cargos específicos en su contra, así como los elementos probatorios que respalden dichos cargos. Asimismo, el servidor público tiene el derecho a contar con un plazo razonable para preparar su defensa y reunir las pruebas y argumentos necesarios que le permitan rebatir las acusaciones en su contra. Esto incluye la posibilidad de presentar documentos, testigos u otras pruebas que respalden su versión de los hechos.

Durante el procedimiento disciplinario, el servidor público tiene el derecho de ser escuchado y de presentar sus descargos ante la autoridad competente. Esto

implica que se le debe conceder la oportunidad de exponer sus argumentos de manera oral o escrita, y de refutar las pruebas presentadas en su contra. Es fundamental que el servidor público tenga acceso a un adecuado patrocinio legal durante el procedimiento disciplinario. Esto implica que tiene derecho a ser asistido por un abogado o defensor legal, quien puede brindarle asesoramiento jurídico, revisar la legalidad del proceso y garantizar que se respeten sus derechos. Además, el servidor público tiene el derecho a ser juzgado por un órgano imparcial e independiente, que evalúe objetivamente las pruebas y argumentos presentados durante el procedimiento disciplinario. Esto asegura que la decisión final se base en criterios justos y no esté sujeta a influencias o intereses indebidos.

En caso de que se imponga una sanción disciplinaria al servidor público, este tiene el derecho a interponer los recursos legales correspondientes para impugnar dicha decisión. Esto incluye la posibilidad de presentar un recurso de reconsideración o apelación ante la autoridad competente, con el fin de obtener una revisión de la sanción impuesta. El derecho a la defensa del servidor público en el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil garantiza que este pueda ejercer su derecho a la defensa de manera efectiva. Esto implica el derecho a conocer las acusaciones en su contra, el derecho a un plazo razonable para preparar su defensa, el derecho a ser escuchado y presentar sus descargos, el derecho a contar con patrocinio legal, el derecho a ser juzgado por un órgano imparcial e independiente, y el derecho a interponer recursos legales en caso de sanción. Este derecho es fundamental para asegurar un proceso disciplinario justo y equitativo para los servidores públicos

El siguiente paso en el procedimiento es la investigación que deben llevar a cabo las autoridades competentes, para así recolectar la suficiente información acerca de la veracidad de las aseveraciones que han hecho las partes involucradas. Esta parte del proceso, también implica el solicitar los informes debidos, además que se examinarán las pruebas presentadas. Luego de haberse concluido con las investigaciones y la valoración de las pruebas, se procederá a decidir la sanción que le corresponda al servidor.

En el numeral 4, del artículo 39° de la Ley Servir, se prescribe que durante el tiempo en que se lleva a cabo la investigación, el servidor público investigado, puede ser separado de su puesto de trabajo, esto depende principalmente de la falta que haya cometido. Si es separado, el trabajador será puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. Durante el tiempo que dure esta disposición, el trabajador debe seguir recibiendo su remuneración, pues es su derecho, pero no puede solicitar sus vacaciones, licencias mayores a 5 días o renunciar a la entidad.” (Terrones, 2017)

Generándose así 02 fases dentro del proceso las cuales acorde al artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil son las siguientes:

- **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. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

La fase instructiva del procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil es una etapa crucial en la que se lleva a cabo la investigación de los hechos que fundamentan la posible falta disciplinaria cometida por el servidor público. Esta fase tiene como objetivo recopilar y evaluar las

pruebas pertinentes, así como garantizar el derecho a la defensa del servidor público involucrado.

Durante la fase instructiva, se designa a un instructor o comisión instructora encargada de llevar a cabo la investigación. Esta persona o equipo tiene la responsabilidad de recopilar la información necesaria para determinar si existen indicios de responsabilidad disciplinaria por parte del servidor público y, en caso afirmativo, formular las acusaciones correspondientes.

El instructor o comisión instructora tiene la facultad de realizar diversas acciones, como solicitar testimonios, recabar documentos, realizar inspecciones o diligencias, y recoger cualquier otra evidencia relevante para el caso. Estas acciones se llevan a cabo de manera imparcial y respetando el derecho a la defensa del servidor público.

Durante la fase instructiva, se garantiza el derecho del servidor público a ser notificado de las acciones que se realizarán en su contra y a contar con un plazo razonable para presentar su descargo y aportar pruebas en su defensa. Esto implica que se le debe proporcionar una comunicación escrita que indique claramente los cargos formulados en su contra, así como el plazo para responder. El servidor público tiene la oportunidad de presentar sus descargos por escrito, exponiendo sus argumentos y aportando las pruebas que considere pertinentes para desvirtuar los cargos formulados en su contra. También tiene el derecho a solicitar la realización de pruebas adicionales o la comparecencia de testigos que puedan respaldar su versión de los hechos.

Es importante destacar que durante la fase instructiva, el servidor público tiene el derecho a estar presente en todas las actuaciones y diligencias que se realicen en su contra. Además, tiene el derecho a ser asistido por un abogado o defensor legal, quien puede brindarle asesoramiento jurídico y velar por el respeto de sus derechos durante el

proceso. Una vez concluida la fase instructiva, el instructor o comisión instructora elaborará un informe con sus conclusiones y recomendaciones. En este informe se detallará la valoración de las pruebas recopiladas, se expondrán los hechos relevantes y se sustentarán las acusaciones formuladas contra el servidor público. Posteriormente, este informe será remitido a la autoridad competente, que será la encargada de tomar la decisión final sobre la responsabilidad disciplinaria del servidor público. La autoridad competente evaluará el informe de la fase instructiva, así como los descargos y pruebas presentadas por el servidor público, y emitirá una resolución fundamentada en la que se determinará la sanción correspondiente, en caso de considerarse responsable al servidor público. En conclusión, la fase instructiva del procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil es una etapa esencial en la que se realiza la investigación de los hechos y se recopilan las pruebas pertinentes. Durante esta fase, se garantiza el derecho a la defensa del servidor público, quien tiene la oportunidad de presentar sus descargos y aportar pruebas para su defensa.

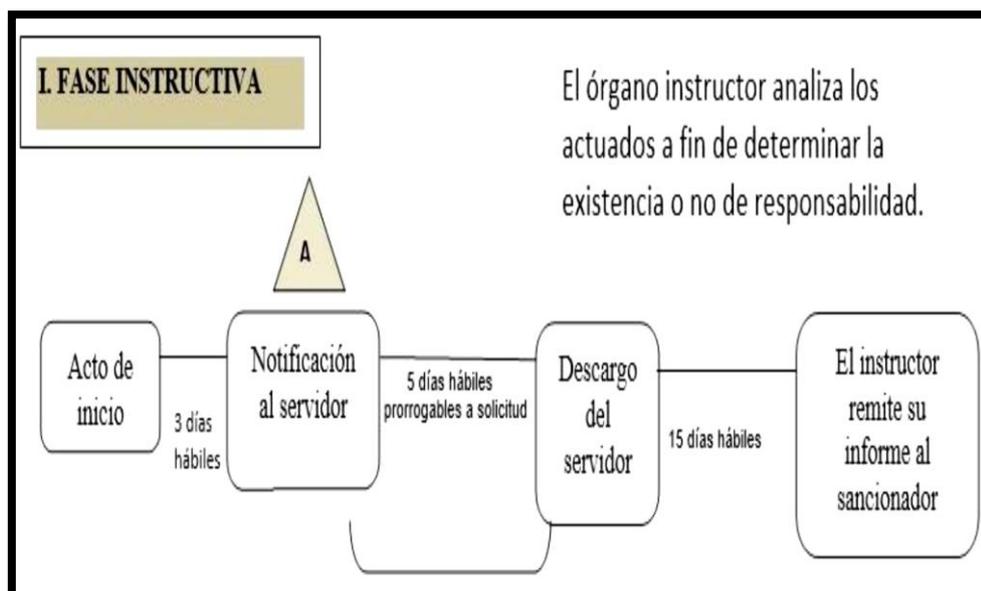


Figura: Fase Instructiva del Procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir.

Fuente: Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057, Elaboración: José Luis Jara Bautista.

- **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. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

La fase sancionadora del procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil es la etapa en la que se toma la decisión final sobre la responsabilidad disciplinaria del servidor público y se impone la sanción correspondiente, en caso de considerarse que se ha cometido una falta disciplinaria.

Una vez concluida la fase instructiva, en la que se ha llevado a cabo la investigación de los hechos y se han recopilado las pruebas pertinentes, se remite el informe elaborado por el instructor o comisión instructora a la autoridad competente. Esta autoridad, que puede ser un órgano colegiado o una persona designada, será la encargada de evaluar el informe y tomar la decisión final sobre la responsabilidad del servidor público.

Durante la fase sancionadora, se garantiza el derecho del servidor público a ser notificado de la resolución que se emitirá, la cual deberá

ser debidamente fundamentada y motivada. El servidor público tendrá la oportunidad de acceder al expediente disciplinario y presentar alegatos o argumentos adicionales antes de que se tome una decisión definitiva.

La autoridad competente deberá evaluar de manera imparcial y objetiva el informe de la fase instructiva, los descargos y pruebas presentadas por el servidor público, así como cualquier otra documentación o evidencia relevante. En base a esta evaluación, determinará si existe responsabilidad disciplinaria y, de ser así, qué sanción corresponde imponer.

Es importante destacar que la sanción impuesta debe ser proporcional a la gravedad de la falta cometida y ajustarse a lo establecido en la Ley del Servicio Civil. Entre las sanciones posibles se encuentran la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones, la destitución o la inhabilitación temporal o definitiva para el ejercicio de funciones públicas.

Una vez tomada la decisión final, la autoridad competente notificará al servidor público la resolución, indicando los fundamentos y motivos que la respaldan. Además, se le informará sobre los recursos legales disponibles para impugnar la decisión, como la interposición de un recurso de reconsideración o apelación ante la instancia correspondiente.

En caso de que se imponga una sanción, se establecerán los plazos y procedimientos para su cumplimiento. El servidor público deberá acatar la sanción impuesta y cumplir con las disposiciones establecidas, como la suspensión de funciones o cualquier otra medida adoptada.

Es importante destacar que durante todo el procedimiento disciplinario, incluida la fase sancionadora, se debe respetar el derecho a la defensa

del servidor público. Esto implica que se le debe brindar la oportunidad de ser escuchado, presentar sus argumentos y pruebas, y contar con el patrocinio legal adecuado para asegurar un proceso justo y equitativo. En resumen, la fase sancionadora del procedimiento disciplinario en la Ley del Servicio Civil es la etapa en la que se toma la decisión final sobre la responsabilidad disciplinaria del servidor público y se impone la sanción correspondiente. Durante esta fase, se garantiza el derecho a la notificación, la fundamentación de la resolución, el acceso al expediente disciplinario, la presentación de alegatos

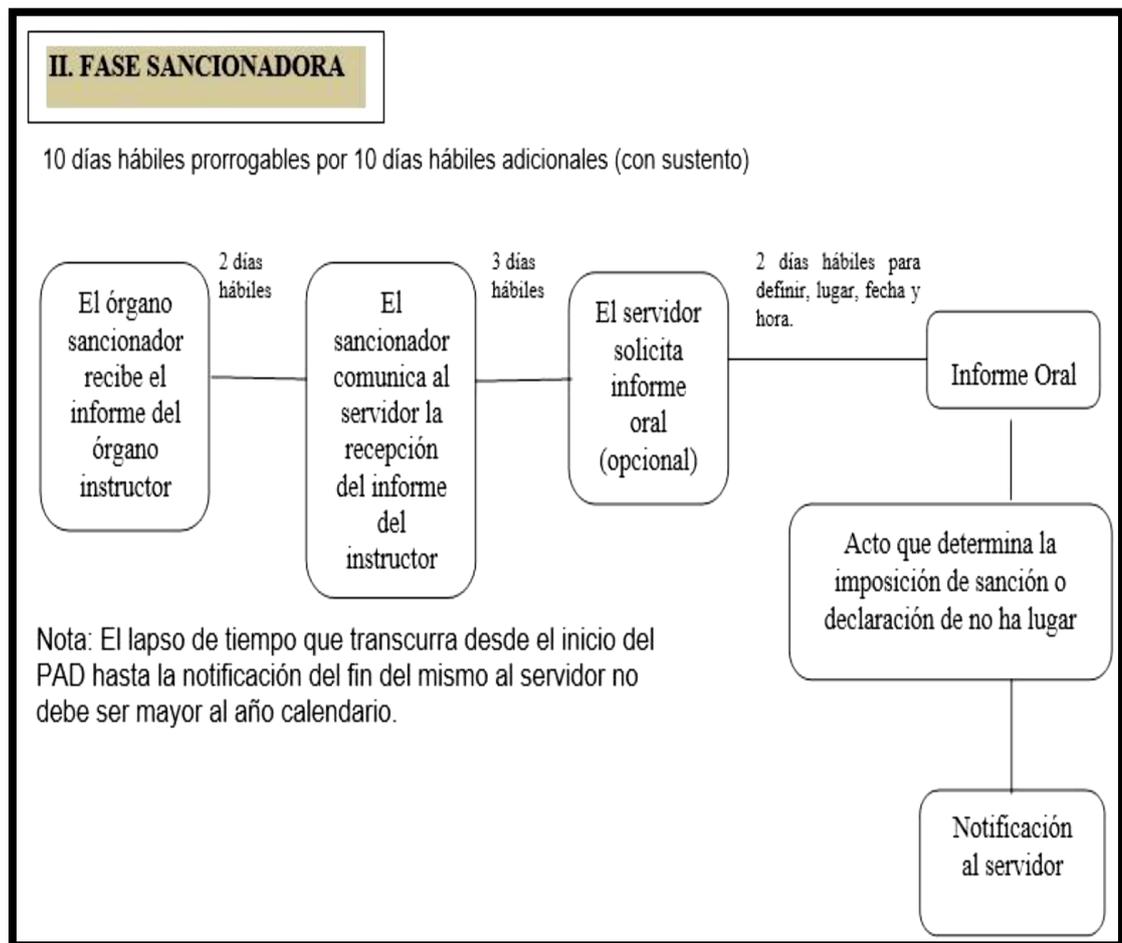


Figura: Fase sancionadora del procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir

Fuente: Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057, Elaboración: José Luis Jara Bautista.

2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

- a. **Secretaría Técnica:** es definida como el “apoyo” de todo el PAD, específicamente, de las autoridades instructora y sancionadora. Está a cargo de un secretario técnico designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad. No constituye un órgano o unidad orgánica necesariamente, siendo posible encomendar sus funciones a un servidor civil en adición a las funciones de su puesto. El único requisito normativamente exigible a su Secretario Técnico es que cuente con formación jurídica. (Escuela Nacional de Administración Pública, 2018)

- b. **Servicio Civil:** es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de quienes trabajan en las diversas entidades del Estado. Se rige por principios de mérito. La evaluación del mérito incluye los criterios de rendimiento y compromiso con el servicio a la ciudadanía. (Trelles, 2014)

- c. **Tribunal del Servicio Civil:** El Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, es un órgano integrante de Servir que tiene por función la resolución de las controversias individuales que se susciten al interior del sistema de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, y disposiciones modificatorias. (Congreso de la República del Perú, 2013)

- d. **Oficina de Recursos Humanos:** El rol de las oficinas de recursos humanos de las entidades, o las que hagan sus veces, tiene que ver con el nivel descentralizado y la responsabilidad de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y herramientas técnicas del sistema, en el marco

de lo dispuesto por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir.
(Trelles, 2014)

- e. **Recurso de Reconsideración:** El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

- f. **Recurso de Apelación:** El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo. (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. HIPÓTESIS

La hipótesis en un estudio cualitativo tiene un rol distinto al de una investigación cuantitativa, y no se prueban estadísticamente. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014). En este contexto (Martinez, 2011) refiere que, en la metodología cualitativa, tampoco se formula una hipótesis a verificar, ya que se está abierto a todas las hipótesis posibles y se espera que la mejor emerja del estudio de los datos y se imponga por su fuerza convincente.

Sin embargo, consideramos que el plantear una hipótesis nos llevará a tener un norte al cual debemos dirigirnos, sobre el que la investigación se sustentará y motivará.

3.1.1. Hipótesis General

Las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CORTE IDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicas

Las garantías de la etapa instructiva, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

Las garantías de la etapa de investigación, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Las garantías de la etapa de sanción, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

3.2. CATEGORÍAS

La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. (Rodríguez, Gil, y García, 1996). En consecuencia, en la presente investigación se usará categorías conforme una investigación de tipo cualitativa. (Kuckartz, 2019)

3.2.1. Primera Categoría

Categoría

Garantías del procedimiento administrativo expuestas por la Corte IDH

Sub Categorías

Garantías de la etapa instructiva.

Garantías de la etapa de investigación.

Garantías de la etapa de sanción.

3.2.2. Segunda Categoría

Categoría

Potestad Disciplinaria

Sub Categorías

Calificación y gravedad de la falta.

Procedimiento de investigación.

Sanción o archivo.

3.3. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Es cualitativa, (Pimienta y de la Orden, 2012) Este enfoque es propio de las ciencias sociales y contrasta de manera especial con la investigación científica tradicional.

3.4. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Es una investigación de tipo **básica**, al no manipularse variables en el estudio. Es una investigación fundamental o investigación pura, al contribuir al incremento o mejora del conocimiento jurídico y científico. En el mismo sentido (Carruitero, 2014), coincide en que la investigación básica es una orientación para comprender el fenómeno social y tiene como sustento la indagación.

El diseño optado para la presente investigación es el No Experimental; dado que el presente estudio no requiere de la manipulación de variables que se apliquen a las soluciones dadas en esta investigación; resultando estas en el marco de lo teórico. (Carrasco, 2009)

La investigación fenomenológica es la descripción de los significados vividos existenciales. La fenomenología procura explicar los significados en los que estamos inmersos en nuestra vida cotidiana, y no las relaciones estadísticas a partir de una serie de variables, el predominio de tales o cuales opiniones sociales, o la frecuencia de algunos comportamientos. (Rodríguez, et al 1996).

3.5. NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de nivel **exploratoria**, en consecuencia, es cualitativa; por eso, carece de variables analíticas, porque no hay procedimiento estadístico que ejecutar en este nivel. (Supo, 2014)

3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN

3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA

La unidad de estudio y la población en la presente investigación, comprende los actores en los procedimientos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Tacna, quienes emiten, son o fueron parte de éstos. La cantidad fue determinada hasta lograr la saturación, entendida como aquel momento en la realización de entrevistas donde ya no es posible obtener información adicional, en conclusión, no existen nuevo datos o ideas. (Krueger R., 2000 citado en Martínez C.,2011)

Tabla 1. Población entrevistada.

Nombres y apellidos	Cargo	Institución	Código
Carlos Alberto Cano Llanqui	Gerente de RR.HH.	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 1
Hugo Aduviri Soto	Asesor RR.HH.	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 2
Richard Alberto Manrique Villa	Apoyo legal – secretaria técnica	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 3
Iván Marcial Calderón Alay	Apoyo legal – secretaria técnica	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 4
Kelly Valdez Rodríguez	Apoyo legal – secretaria técnica	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 5
Alcides German Morales Banegas	Apoyo legal – secretaria técnica	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 6
Estephany Eugenia Arocutipa Quispe	Apoyo legal – secretaria técnica	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 7
Billy Cárdenas Chaiña	Secretaria técnico - PAD	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 8
Edison Llanos Larico	Ejecución contractual – RR:HH.	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 9
Francisco Simoni Chamorro	Contratos CAS – RR.HH.	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 10
Freddy Gutiérrez Gonzales	Especialista I	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 11
Giancarlo Alberto Vera González	Supervisor – Logística	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 12
Jhosep Rafael Mendoza	Asistente legal - Procuraduría	Municipalidad Provincial de Tacna	Entrevistado 13

3.8. PROCEDIMIENTOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Se solicitó formalmente a la Municipalidad Provincial de Tacna, el acceso a sus instalaciones y otorgue las facilidades suficientes para recoger la información de los servidores públicos.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO.

Tabla 2. Procedimientos administrativos disciplinarios MPT – 2019.

N°	Expediente	Inicio	Culminación	Sanción
1	003-2019-ST-PAD-MPT	05.08.2019	27.01.2021	Suspensión sin goce por 5 días.
2	014-2019-ST-PAD-MPT	07.10.2019	03.06.2021	Archivo. No sanción.
3	077-2019-ST-PAD-MPT	06.09.2019	02.12.2020	Suspensión sin goce por 26 días.
4	088-2019-ST-PAD-MPT	30.10.2019	16.06.2021	Suspensión sin goce por 5 días.
5	090-2019-ST-PAD-MPT	31.07.2019	05.08.2020	Suspensión sin goce por 30 días.
6	110-2019-ST-PAD-MPT	11.07.2019	02.09.2021	Suspensión sin goce por 150 días.
7	111-2019-ST-PAD-MPT	10.06.2019	30.12.2020	Archivo. No sanción.
8	121-2019-ST-PAD-MPT	03.10.2019	04.12.2020	Suspensión sin goce por 15 días.
9	141-2019-ST-PAD-MPT	14.08.2019	20.10.2021	Suspensión sin goce por 6 días.
10	152-2019-ST-PAD-MPT	02.08.2019	01.02.2021	Destitución.
11	156-2019-ST-PAD-MPT	10.09.2019	25.01.2021	Suspensión sin goce por 3 meses.
12	164-2019-ST-PAD-MPT	11.11.2019	22.06.2021	Suspensión sin goce por 30 días.
13	187-2019-ST-PAD-MPT	01.10.2019	09.04.2021	Suspensión sin goce por 4 meses.
14	192-2019-ST-PAD-MPT	09.12.2019	02.09.2020	Suspensión sin goce por 3 meses.
15	198-2019-ST-PAD-MPT	29.10.2019	03.05.2021	Suspensión sin goce por 3 días.
16	207-2019-ST-PAD-MPT	03.12.2019	13.09.2021	Suspensión sin goce por 35 días.
17	217-2019-ST-PAD-MPT	12.12.2019	09.07.2020	Destitución.

Interpretación: En la presenta tabla podemos observar los diferentes procedimientos en los cuales en su mayoría ha existido sanción, las cuales van desde los 3 días de suspensión hasta la destitución. Esto nos permite tener claro

que efectivamente se ejecuta el poder disciplinario del Estado en la Municipalidad, y podemos observar que, en el año 2019, se realizaron diversos procedimientos, lo cual ha motivado la presente investigación.

Tabla 3. Descripción de la pregunta 1

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Al igual que lo señalado por nuestra Constitución el debido proceso se exhibe tanto en la sede jurisdiccional como administrativa siendo entonces esta pluralidad de garantías de observancia obligatoria para el PAD entre ellas tenemos derecho de defensa derecho a una decisión motivada a acceder y conocer los cargos imputados a la notificación a la pluralidad de instancias entre otros.
Entrevistado 2	Al amparo de los principios fundamentales acogidos por nuestra Constitución al procedimiento administrativo disciplinario se ajusta a los del debido proceso siendo por ello que el pacto se observan los derechos a la defensa a la vida motivación así administrativa a la notificación al acceso a la información al debido proceso entre otros.
Entrevistado 3	Derecho a una audiencia, derecho a una representación legal, derecho a la notificación válida de todos los actuados, derecho a la información contenida en el expediente en todas sus fases, derecho Una decisión motivada y fundamentada.
Entrevistado 4	Derecho al debido procedimiento, derecho a la debida notificación de los acuerdos resolutive, derecho a acceder al expediente y actuados, derecho a la resolución debidamente motivada.
Entrevistado 5	Sí.

Entrevistado 6	Sí conozco, dentro de ellos están el derecho de defensa, el debido procedimiento, la debida motivación, derecho a la representación judicial derecho a la información y acceso a los expedientes administrativos y judiciales
Entrevistado 7	Sí, las garantías del procedimiento administrativo son las siguientes: derecho a una audiencia, derecho Una representación legal, derecho a la notificación de todos los actuados, derecho al acceso de los actuados del expediente, derecho a una decisión debidamente fundamentada, que se cumplan los plazos.
Entrevistado 8	Las garantías que asisten a todo proceso son el derecho de defensa, debida motivación, debido procedimiento administrativo, derecho a la notificación, doble instancia administrativa, presunción de veracidad y los demás que recoge tanto el TUO de la LPAG y la Constitución Política del Perú.
Entrevistado 9	Sí, lo básico que se debe respetar es el debido procedimiento y el derecho a la defensa.
Entrevistado 10	Sí, es el derecho a exponer los argumentos que consideras necesario y a ofrecer pruebas para obtener una decisión fundamentada.
Entrevistado 11	Durante el procedimiento administrativo como mínimo el administrado se le debe de brindar un debido proceso como por ejemplo el derecho a ser asistido por un abogado para la defensa de sus derechos.
Entrevistado 12	El derecho a la defensa y el debido procedimiento.
Entrevistado 13	Básicamente las entidades tendrían que aplicar las sanciones correspondientes respetando el debido proceso a través de los principios de legalidad, razonabilidad, entre otros.
Interpretación: En las respuestas de los entrevistados podemos afirmar que en general consideran conocer las garantías de un procedimiento disciplinario en el ordenamiento	

jurídico interno, empero, solamente un entrevistado dio una respuesta enfática señalando que sí conoce tales garantías, lo cual nos aproxima a afirmar que estas condiciones no son necesariamente objeto de una difusión plena y conocimiento por parte de aquellas personas involucradas en procedimiento disciplinario.

Tabla 4. Descripción de la pregunta 2

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Estoy de acuerdo, puesto que la sede administrativa al igual que la judicial se someten a los principios regulados por nuestra Carta Magna, dotar al procedimiento disciplinario de dichas garantías, supone otorgar el mayor respeto de los derechos fundamentales de los administrados evitando así la arbitrariedad en sede administrativa.
Entrevistado 2	Considero que un irrestricto ejercicio de los derechos fundamentales que asisten a todo administrado y de suma importancia dotar al procedimiento disciplinario de las garantías de un debido proceso a fin de obtener una solución comparada injusticia entre administrativos y la entidad estatal.
Entrevistado 3	Por supuesto, al ser el procedimiento disciplinario el que se encarga de administrar la potestad disciplinaria entre los servidores y funcionarios que el Estado emplea y en el cual, si no se respetan las garantías de un procedimiento, se estarían vulnerando los derechos fundamentales que recoja la Constitución, y por ende es una causal de nulidad de los mismos.
Entrevistado 4	Sí, estas encaminan el procedimiento y buscan un resultado justo e imparcial hacia el servidor que está siendo investigado.

Entrevistado 5	Así es, se debe procurar resguardar el debido proceso amparado en las garantías que toda persona debe tener sobre el mismo.
Entrevistado 6	Es muy importante que los procedimientos disciplinarios deben de cumplir las garantías mínimas, tales como el debido procedimiento y la motivación de los órganos competentes que llevan el procedimiento administrativo disciplinario.
Entrevistado 7	Sí, son importantes toda vez que estas garantías resguardan los derechos que les asisten a los investigados durante el procedimiento disciplinario, por lo que el incumplimiento de ellas se dejaría al investigado en un estado de indefensión.
Entrevistado 8	Sí, buscamos la correcta administración de justicia en sede administrativa, es de suma importancia el respeto de un debido proceso al fin de garantizar el respeto de los derechos de todos los administrados.
Entrevistado 9	Sí, de lo contrario existiría abuso contra un servidor público y funcionarios públicos.
Entrevistado 10	Consideró que sí.
Entrevistado 11	Sí, que se le ponga en conocimiento mediante comunicación formal para conocer los cargos que se le imputan.
Entrevistado 12	Consideró que sí.
Entrevistado 13	Consideró importante que existan garantías mínimas porque eso llevará a que el sujeto al que se le está iniciando un procedimiento disciplinario pueda dar su descargo evitando así un tema de arbitrariedad por parte de la entidad.
Interpretación: En las respuestas de los entrevistados consideran en general que es imperativo tener garantías mínimas para un procedimiento administrativo disciplinario, haciendo especial atención en el respeto a la Constitución Política del Estado, los	

derechos fundamentales de aquellos que son objeto de una investigación y con la finalidad de no caer en el abuso o arbitrariedades, tal como lo describe el entrevistado 13.

Tabla 5. Descripción de la pregunta 3

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Evidentemente caería en nulo por emitirse de manera arbitraria un acto resolutorio en el que se vulnera los derechos fundamentales de los administrados y amparados tanto por la norma suprema como por los organismos internacionales.
Entrevistado 2	Sería una transgresión total de todo el ordenamiento jurídico, y por ende de aplicación arbitraria vulnerando los derechos fundamentales de la persona.
Entrevistado 3	Se vería afectado gravemente los derechos fundamentales de un debido proceso que recogen tanto la constitución política del país como las normas que regulan el procedimiento administrativo general.
Entrevistado 4	Sería un acto administrativo que vulnera los derechos del investigado que en muchos casos terminarían con una sanción de suspensión o destitución, la cual es apelada y declarada nula por la autoridad del SERVIR.
Entrevistado 5	El efecto de un PAD sin guardar las garantías sería un PAD totalmente arbitrario.
Entrevistado 6	El principal efecto de un procedimiento disciplinario que no guarda garantías es de que se vulnera el derecho de defensa del

	administrado y que exista desproporción entre la autoridad administrativa disciplinaria y del administrado.
Entrevistado 7	Si no se cumplen con garantías, el efecto sería que el investigado estaría en un estado de indefensión, un ejemplo de ello es que sino se le notifican los actuados, él no tendría conocimiento de las imputaciones efectuadas en su contra, por lo tanto no podría presentar sus descargos.
Entrevistado 8	El efecto sería la aplicación arbitraria del derecho y la vulneración total del Estado de derecho y de los derechos fundamentales de la persona.
Entrevistado 9	Se daría una decisión arbitraria que vulnera los derechos laborales.
Entrevistado 10	Que no faciliten los cargos correspondientes en un procedimiento.
Entrevistado 11	La nulidad.
Entrevistado 12	Vulneración de derechos.
Entrevistado 13	Si no se guardan las garantías mínimas, se podría pedir la nulidad de la sanción impuesta por parte de la entidad.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, han determinado en general el rechazo de todos a una posibilidad como la planteada en la pregunta, asimismo se ha hecho clara mención, tal como en las anteriores respuestas a la anterior pregunta, que es una evidente vulneración a nuestra Carta Magna, derechos fundamentales y haciendo una mención especial a los derechos labores como en el caso del Entrevistado 9, asimismo se hizo hincapié en más de una ocasión sobre la nulidad en la que podría caer el procedimiento.</p>	

Tabla 6. Descripción de la pregunta 4

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	La etapa instructiva inicia previamente con una etapa investigadora derecho causal por comisión de falta lo cual recabará los elementos e indicios que den luz de veracidad de los hechos emitiéndose entonces un informe de precalificación que el órgano instructor jefe inmediato tomará como base para la emisión de la resolución del órgano instructor con lo que dará inicio al procedimiento administrativo disciplinario.
Entrevistado 2	La etapa instructiva inicia con una fase previa de investigación en la cual se recaban los indicios que acreditan la posible comisión de la falta, en la fase instructora una vez recabados los elementos probatorios que se emitiera en el informe de precalificación el cual será la base de la resolución del órgano instructor para posteriormente otorgar el plazo de 5 días para que el administrado ejerza su derecho a la defensa presentando sus descargos pertinentes para finalmente emitir el informe de pronunciamiento en el cual será evaluado una vez emitida la resolución final.
Entrevistado 3	El procedimiento disciplinario inicia con una fase previa investigativa en la cual se recaba los indicios que formulan la posible imputación los cuales una vez recogidos se emite el informe de precalificación en donde se detalla la formulación de los hechos, la conducta y la normativa valorada, los cuales una vez comunicados al órgano instructor pese al revisar los emite la resolución del órgano instructor la cual da por iniciado el PAD otorgando un plazo razonable para que el administrado emita sus descargos ejerciendo su derecho de defensa para finalizar con la emisión del informe de pronunciamiento en la cual el órgano instructor una vez admitido y valorado los descargos realizados recomienda la sanción posible por los hechos imputados y/o podrá disponer el archivo correspondiente en caso de no encontrar

	responsabilidad, al órgano sancionador quién será el encargado de acoger o modificar la propuesta.
Entrevistado 4	Se inicia con una precalificación elaborada por el secretario técnico recomendando el órgano instructor iniciar el procedimiento administrativo se emite y comunica el acto resolutorio el órgano instructor acompañado de los acuerdos contenidos en el expediente otro bando 5 días para presentar descargos posteriormente como sin descargo se emite el informe de pronunciamiento que comunica el órgano sancionador al investigado.
Entrevistado 5	Se desarrolla de manera eficiente y dentro de los parámetros de la ley servir ley 30057.
Entrevistado 6	Para la etapa instructiva del procedimiento administrativo disciplinario empieza en la etapa investigativa de corresponder iniciar el PAD y si existen suficientes elementos probatorios para iniciar el procedimiento disciplinario para ello se elabora el informe de precalificación.
Entrevistado 7	La etapa instructiva inicia con el informe de precalificación el cual es emitido por el secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario recomendando el inicio del PAD al órgano instructor luego de ello se emite la resolución de órgano instructor confiriéndole el plazo de 5 días para que emita sus descargos y seguidamente se emite el informe de pronunciamiento.
Entrevistado 8	La etapa instructiva se desarrolla con una fase previa investigativa y se formaliza mediante la resolución del órgano instructor luego de recibir el informe de precalificación en donde se recaban los hechos pruebas y se recomienda el inicio del pacto siendo el órgano instructor (jefe inmediato) el que acoge dicho informe para sustentarlo.
Entrevistado 9	Todavía no he tenido un procedimiento disciplinario, pero sí tengo conocimiento que están en constante capacitación para aplicar la ley de acuerdo al derecho.

Entrevistado 10	Notificando con la resolución de inicio del procedimiento disciplinario indicando el plazo que tiene para presentar sus descargos.
Entrevistado 11	Se desarrolla el procedimiento con la notificación de la resolución de inicio de acuerdo al autor motiva al procesado se le concede 5 días para emitir sus descargos una vez vencido el órgano instructor inicia su labor de investigación para determinar la existencia de responsabilidad.
Entrevistado 12	No emite opinión.
Entrevistado 13	Se realiza a través de la notificación al trabajador para que pueda realizar su descargo dentro del plazo correspondiente.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados denotan un conocimiento más que superficial sobre el procedimiento y etapa en particular, detallando la manera en la que se desarrolla y evidenciando un conocimiento suficiente, lo cual nos aproxima a considerar que los servidores entrevistados tienen pleno conocimiento sobre el tema en cuestión; con excepción del Entrevistado 12 que prefirió no emitir respuesta.</p>	

Tabla 7. Descripción de la pregunta 5

<p>5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.</p>	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	No, en el procedimiento administrativo disciplinario conforme lo establece su reglamento (D.S. 040-2014) así como su directiva (Directiva 02-2015) en la fase instructiva no existe audiencia alguna el administrado toma conocimiento de los hechos materia de imputación a través de la notificación de la resolución del

	<p>órgano instructor otorgándole el plazo necesario para emitir sus descargos respectivos.</p>
<p>Entrevistado 2</p>	<p>En la fase instructiva no existe una audiencia que ponga conocimiento los hechos y derechos ello se da a conocer de acuerdo a la norma con la notificación de la resolución del órgano instructor posteriormente en la fase sancionadora es donde el administrador podrá ejercer su derecho de defensa mediante un informe oral el cual será valorado una vez emitida la resolución final.</p>
<p>Entrevistado 3</p>	<p>En la fase instructiva si bien no existe una audiencia que determine la imputación realizada el administrado toma conocimiento de la misma a través de la notificación de la resolución del órgano instructor la cual otorga el plazo de 5 días hábiles para ejercer su derecho de defensa a través de sus descargos ese sería el procedimiento similar cabe recalcar que en la fase sancionadora si existe una audiencia de informe oral que constituye su último medio de defensa.</p>
<p>Entrevistado 4</p>	<p>No, audiencia está presente en la etapa sancionadora, donde el investigado puede hacer uso de la palabra ante el órgano sancionador el cual será evaluado previa emisión de la resolución del órgano sancionador.</p>
<p>Entrevistado 5</p>	<p>En la etapa instructiva no existe una audiencia como tal para el servidor, sin embargo, ésta existe en la fase sancionadora a través del informe oral.</p>
<p>Entrevistado 6</p>	<p>No existe una audiencia en la etapa instructiva, conforme al reglamento de la ley del servicio civil N° 30057, audiencia está en la fase sancionadora.</p>
<p>Entrevistado 7</p>	<p>La audiencia o bien llamada informe oral se da en la etapa sancionadora, es la única audiencia que hay en todo el procedimiento.</p>
<p>Entrevistado 8</p>	<p>En la fase instructiva no existe una fase de audiencia, posteriormente en la etapa sancionadora se le otorgará el derecho al administrador de hacer uso de su defensa oral. En la fase</p>

	instructiva el administrado toma conocimiento a través del acto de notificación de la resolución del órgano instructor el cual contiene los motivos de inicio del PAD.
Entrevistado 9	No tengo conocimiento.
Entrevistado 10	Si existe y se usa a criterio, según requiera el caso.
Entrevistado 11	No existe audiencia.
Entrevistado 12	No he tenido un PAD por ello lo desconozco.
Entrevistado 13	Existe, una vez notificado el trabajador, este puede apersonarse a la oficina correspondiente para emitir sus descargos.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, hemos evidenciado que esta garantía propuesta por la Corte Interamericana de Derechos Humanos – CIDH, no está presente conforme a nuestra legislación vigente y tampoco en el marco del procedimiento y con la posibilidad de procurar una mejor atención del mismo se buscara una alternativa similar, tampoco es el caso, tan solo se hizo mención por parte de los Entrevistados 2, 3, 5, 6 y 7; empero, el Entrevistado 10 señaló que sí, sin embargo al momento de buscar ahondar en su respuesta no fue posible que brindara mayor información que permita clarificar el sentido de su respuesta.</p>	

Tabla 8. Descripción de la pregunta 6

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Efectivamente al ser el procedimiento disciplinario uno donde se pone en riesgo la vulneración de derechos le asiste el derecho de

	defensa amparado constitucionalmente, Asimismo el reglamento de la ley del servir también lo estipula en su artículo 96.1 a fin de brindar una mayor garantía al administrado frente al ius puniendi estatal.
Entrevistado 2	Tal como lo establece el reglamento de la ley del servicio civil, la asistencia de un abogado de libre elección puede darse en cualquiera de las fases del procedimiento administrativo disciplinario, siendo esto en ejercicio irrestricto del derecho fundamental a la defensa amparada en nuestra Constitución.
Entrevistado 3	Siendo el derecho de defensa acogido por el artículo 139 de la Constitución inciso 14, esta ampara a toda persona que puede ser afectado por el ejercicio del ius puniendi del Estado, así tanto para el procedimiento administrativo disciplinario su ejercicio recogido como parte fundamental dentro de los derechos que todo administrado tiene siendo el mismo establecido en el artículo 96 del reglamento de la ley del servicio civil.
Entrevistado 4	Sí, es una garantía, un derecho recogido como garantía por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, aunque es una decisión que toma el administrado o investigado en algunos casos los descargo son elaborados por el mismo investigador teniendo deficiencias en la parte de fundamento legal.
Entrevistado 5	Así es, conforme lo establece la ley del servicio civil 30057.
Entrevistado 6	En la etapa del inicio del procedimiento administrativo disciplinario y mediante una resolución por el órgano instructor competente, el administrado haciendo uso de su derecho de defensa y el descargo a dicha resolución del órgano instructor.
Entrevistado 7	El investigador si tiene derecho a la defensa y puede ejercerlo asignando un abogado que él elija o puede hacerlo él mismo.
Entrevistado 8	El derecho a ser asistido por un abogado de su elección en el irrestricto ejercicio del derecho de defensa será desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a fin de garantizar la

	defensa de los derechos constitucionalmente amparados por nuestro estado.
Entrevistado 9	El derecho de defensa es irrenunciable y si elegiría a mi abogado que me represente y que sea especialista en la materia.
Entrevistado 10	Sí, porque es un derecho constitucional.
Entrevistado 11	Desde el inicio del procedimiento administrativo el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo el patrocinio de un abogado por ser un componente del debido proceso por ser una garantía del procedimiento.
Entrevistado 12	Todos tenemos derecho a ello.
Entrevistado 13	Considero que no dado que esta etapa instructiva es sólo para saber si existe o no una falta por parte del trabajador.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, éstos responden a plenitud que es un derecho el contar con una defensa legal de elección del servidor disciplinado, ello como una expresión de sus derechos fundamentales contenidos en la Constitución Política del Estado, asimismo al constituir una garantía del procedimiento y tal como antes fue respondido esto genera no caer en la arbitrariedad, en un procedimiento nulo. Sin embargo el Entrevistado 4 considera es una decisión del administrado el tener defensa cautiva, lo cual es cierto, sin embargo, consideramos la administración tiene el deber de informar esta posibilidad al servidor disciplinado, a fin de obtener la decisión justa en el procedimiento disciplinario.</p>	

Tabla 9. Descripción de la pregunta 7

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	En el momento en que se notifica la resolución del órgano instructor es donde se da inicio formalmente al procedimiento administrativo disciplinario por ende es a través de este acto que se pone a conocimiento del administrado los fundamentos y hechos y medios de prueba que sustentan la imputación, en la fase previa a la formalización de la instrucción la investigación es reservada.
Entrevistado 2	No, puesto que anteriormente la emisión de la resolución del órgano instructor la investigación realizada es reservada puesto que el inicio formal del proceso con la notificación de la resolución que contiene los hechos las pruebas y la normativa transgredida dando así al administrado la posibilidad de ejercer adecuada defensa.
Entrevistado 3	No, debido a que el procedimiento disciplinario lleva como base la resolución del órgano instructor con el que se inicia formalmente el Pat por tanto al igual que las diligencias preliminares del proceso penal la investigación previa de las diligencias se realiza de manera reservada hasta la formalización en sí por tanto en el procedimiento disciplinario una vez realizada la fase investigativa y emitido el informe de precalificación el superior jerárquico será el encargado de emitir la resolución al órgano instructor con el cual inicia formalmente el PAD y por lo tanto poniendo a conocimiento tanto los hechos la norma vulnerada y los medios probatorios de los sustentos al administrado.
Entrevistado 4	En el presente caso el investigado conoce el inicio del procedimiento a través de la notificación del órgano instructor junto con los actuados contenidos en el expediente administrativo no existiendo una notificación previa a ello.
Entrevistado 5	Así es, el administrador de notificado respecto a la apertura del procedimiento administrativo disciplinario mediante una cédula de notificación donde se adjunta la resolución del órgano instructor con tales actos imputados.

Entrevistado 6	Sí, tiene el administrado, pero con la emisión de la resolución del órgano instructor para su posterior notificación.
Entrevistado 7	Sí, con la resolución del órgano instructor la cual inicia el PAD narrando los hechos imputados la falta y la norma vulnerada.
Entrevistado 8	El derecho a la notificación le asiste a todo administrado desde el momento en que se emite un acto resolutorio siendo que el PAD inicia con la notificación de la resolución el derecho en la fase instructiva se ejerce a partir de esta diligencia.
Entrevistado 9	Sí, el derecho a la notificación es un elemento del debido procedimiento y este acto procedimental tiene como finalidad el poner en conocimiento los actos que se imputan para luego hacer su defensa legal.
Entrevistado 10	Sí, para garantizar el debido procedimiento en el PAD.
Entrevistado 11	La fase instructiva se inicia con la notificación con el documento que contiene la imputación de cargos en su contra para que en un plazo de 5 días prorrogables puede absorber los cargos que se le imputan.
Entrevistado 12	No emito opinión.
Entrevistado 13	Sí, para quién se puede dar su descargo dentro del plazo correspondiente a fin de dilucidar sobre lo que se les está notificando.
<p>Interpretación: Las respuestas son contradictorias, los Entrevistados 2 y 3 señalaron enfáticamente que no se tiene este derecho explicando que solo se emite una comunicación al administrado objeto de procedimiento disciplinario cuando éste ya estableció diligencias preliminares que determinaron la presunta comisión de una falta, en tanto los Entrevistados 5, 6, 7, 9, 10 y 13 señalaron que sí pero solo se abocaron a señalar que la notificación se realiza al iniciar el procedimiento, entonces estamos ante una situación similar pero con una evaluación diferente por parte de los entrevistados.</p>	

Tabla 10. Descripción de la pregunta 8

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Consideró que las garantías antes mencionadas otorgan mayor seguridad en serio administrativa otorgando al administrado un mayor resguardo para obtener una resolución que garantice la no transgresión de sus derechos, así como el respeto de los mismos.
Entrevistado 2	En vista que en el procedimiento administrativo disciplinario se pone en juegos la posible vulneración de derechos personalísimos es de suma importancia dotar al procedimiento de garantías esenciales que permitan no sólo la emisión de un acto de acuerdo a ley sino también la defensa irrestricta de los derechos de todo administrado.
Entrevistado 3	Positivamente, puesto que desarrolla de manera más objetiva la realización del PAD respetando las garantías que todo proceso en donde se ve amenazada la vulneración de derechos debe respetar haciéndolo más garantista y menos impositivo.
Entrevistado 4	Sí, positivamente, respetando el derecho de defensa del investigado, aunque debo señalar que las garantías mínimas no se encuentran en el mismo orden que en las presentadas y desarrolladas en las preguntas 5, 6 y 7 pero si se encuentran en el procedimiento.
Entrevistado 5	Definitivamente de una manera positiva dentro del pack ya que guarda los derechos que están protegidos por nuestra normativa.
Entrevistado 6	Sí, considero que aportan positivamente al procedimiento disciplinario.

Entrevistado 7	Las garantías aportan positivamente toda vez que la realización de estas impide que se vulneren los derechos del investigado.
Entrevistado 8	Con la finalidad de otorgar al procedimiento disciplinario un orden garantista de derechos, acoger los principios rectores antes mencionados brindan una mayor seguridad jurídica en cuanto a la aplicación de la justicia administrativa de manera positiva.
Entrevistado 9	Sí aportan positivamente una mejor aplicación del PAD.
Entrevistado 10	Positivamente.
Entrevistado 11	Es un aporte positivo.
Entrevistado 12	No emito opinión.
Entrevistado 13	Ha portado de una manera positiva porque da al trabajador la oportunidad de que pueda emitir su descargo para que la persona que va a iniciar el procedimiento disciplinario tenga en cuenta lo que el trabajador manifiesta.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, consideran en general que es positivo el aporte de las garantías que permiten contar con una audiencia preliminar de imputación de hecho, con defensa legal y con una notificación oportuna del contenido del procedimiento, empero, corresponde hacer mención que no todas estas garantías son efectivamente realizadas, es el caso de la audiencia preliminar que al no encontrarse establecida en norma, no se realiza, y en el caso de las siguientes sí está claramente establecido.</p>	

Tabla 11. Descripción de la pregunta 9

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Una vez recibida la denuncia o reporte del jefe inmediato o cualquier servidor que denoten inicios de responsabilidad, la Secretaría técnica comenzará la investigación recabando documentos archivos e informes solicitará declaraciones testimoniales gráficas visitas inopinadas y demás diligencias que finalizarán con la emisión del informe de precalificación con el que recomendará el inicio del PAD.
Entrevistado 2	La etapa de investigación inicia con la presentación de una denuncia administrativa respecto al informe por parte del superior jerárquico o cualquier administrador interesado en donde se toma conocimiento de una presunta comisión de una infracción. Luego la oficina de Secretaría técnica, recibe los elementos probatorios necesarios para aprobar la realización de la conducta mediante informes reportes entrevistas declaraciones que coadyuven a sustentar la comisión de la falta.
Entrevistado 3	La fase investigativa inicia al igual que en el proceso penal con una noticia criminal, en el PAD mediante una denuncia administrativa, un informe, memorando, etcétera la cual se remite a la Secretaría técnica, la cual se encarga de desarrollar la labor de investigación mediante la recaudación de pruebas documentales visitas inopinadas citaciones entrevistas y demás medios que corroboran la tesis de la comisión de la falta administrativa por parte del servidor investigado.
Entrevistado 4	Recibido el reporte de una falta administrativa se procede a pedir información a las distintas áreas pertinentes la información solicitada dependerá de la naturaleza de la falta administrativa de la evaluación de la información se procederá a emitir un informe

	en el cual recomienda promover iniciar o archivar el reporte de una falta administrativa.
Entrevistado 5	Se desarrolla de manera satisfactoria, sin embargo, cuando se solicita información existe demora en la entrega de la misma.
Entrevistado 6	En la etapa de investigación del PAD se recaba toda la información que acredite la comisión de la falta disciplinaria, como también la identificación del administrado responsable, siempre considerando el debido procedimiento.
Entrevistado 7	En la etapa de investigación se recaba información a fin de esclarecer los hechos, por lo que se solicita las áreas pertinentes mediante requerimientos e informes, la información la cual es analizada para ver cómo se va a proceder.
Entrevistado 8	Inicia con la llegada de una denuncia administrativa, informe o reporte del superior inmediato o cualquier administrador, luego la secretaría técnica diseña la estrategia de investigación la cual apunta a recabar los medios probatorios pertinentes que acrediten la comisión de la falta (informes, legajos, declaraciones, visitas inopinadas, levantamiento de actas y demás medios).
Entrevistado 9	Se respeta los derechos fundamentales del trabajador.
Entrevistado 10	Una vez recibida la denuncia la secretaria técnica efectúa las investigaciones preliminares.
Entrevistado 11	Se desarrolla en 2 etapas: la instructiva y la sancionadora. Pero hay una etapa de apoyo que sería la etapa previa o preliminar.
Entrevistado 12	Pidiendo pruebas ante quien corresponda.
Entrevistado 13	A través del requerimiento de información a las oficinas correspondientes para la acumulación de pruebas.

Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, en general expresan un conocimiento suficiente respecto del procedimiento administrativo disciplinario en su fase de investigación, detallando aquellos momentos que permiten obtener la información suficiente y necesaria para el establecimiento de responsabilidades o en su defecto la absolución del investigado, todo esto observando el debido procedimiento en un marco de legalidad.

Tabla 12. Descripción de la pregunta 10

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Efectivamente el administrado cuenta con el derecho de acceder a la información que sustenta la imputación que da inicio al PAD, sin embargo, en la fase previa a la resolución del órgano instructor, antes de la formalización del órgano instructor la fase previa de investigación es de reserva puesto que aún es presumible la comisión de falta por lo tanto no sería adecuada brindar detalles de la misma puesto que sería posible entorpecer las mismas.
Entrevistado 2	El derecho de acceso a la información al que le asiste por principio de publicidad a todo administrado será generado luego de la notificación de la resolución del órgano instructor, debido a que la fase previa de investigación se realiza de forma reservada, posteriormente la notificación del acto resolutorio, el administrador tendrá acceso a la totalidad de los actuados.
Entrevistado 3	Con excepción de la fase previa a la formalización para el inicio del PAD, posteriormente la resolución del órgano instructor y su notificación todos los actuados y demás detalles que contiene el expediente se rigen por el principio de publicidad el cual garantiza

	la administrado que es parte del PAD para acceder al mismo para que para acceder al mismo para los propósitos pertinentes.
Entrevistado 4	Se tiene derecho a acceder a los actuados contenidos en el expediente administrativo, después de iniciar el procedimiento, el cual se inicia previa notificación del órgano instructor. Durante la etapa de investigación se recaba medios probatorios y se proyecta el informe de precalificación por lo que el investigado no puede acceder a dicha información.
Entrevistado 5	Sí, en los informes de reconocimiento resolución del órgano instructor se establece que el administrado tiene derecho a ver el expediente y solicitar una copia de lo que requiera.
Entrevistado 6	Sí, tiene el administrado el derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas, puesto que si cumpliría este derecho se estaría vulnerando su derecho de defensa.
Entrevistado 7	Sí, el administrado tiene el derecho al íntegro del expediente, esta garantía desarrollada en la resolución de órgano instructor la cual es notificada con todos los actuados al investigado.
Entrevistado 8	Si bien el derecho de acceso a la información es de empleo y ejercicio en el proceso disciplinario, la fase investigadora se realiza en reserva, más luego de la formalización con el acto resolutorio de resolución del órgano instructor, el administrado una vez notificado con los cargos podrá tener acceso sin restricción acceso a todos los actos realizados y pertinentes.
Entrevistado 9	En algunos casos, pues a veces hay reserva de información a inicio de la investigación.
Entrevistado 10	Sí.
Entrevistado 11	Sí, tiene acceso al expediente el administrado con su abogado.

Entrevistado 12	No opino.
Entrevistado 13	El administrado si tiene derecho a la publicidad en todo el proceso, para que tenga conocimiento de los actuados.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, consideraron en general que efectivamente es un derecho del administrado acceder al expediente que contiene la investigación disciplinaria promovida en su contra, sin embargo, los Entrevistados 1, 2, 3, 4 y 8 señalaron la existencia de una condición especial en la que el investigado no puede acceder a la información aun cuando conozca del procedimiento, y es en la etapa preliminar según señalaron para resguardar la misma.</p>	

Tabla 13. Descripción de la pregunta 11

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Como en todo proceso o procedimiento, el ejercicio del poder sancionador del órgano estatal está sometido a plazo, de observancia para emitir, resolver y notificar las actuaciones realizadas durante el desarrollo del PAD, ya que de no ser así el paso del tiempo producirá efectos, prescribiendo la potestad sancionadora poniendo fin al caso concreto.
Entrevistado 2	Conforme el tubo de la ley 27444 el procedimiento administrativo, así como la ley 30057, ley del servicio civil, el PAD está sujeto al cumplimiento de los plazos determinados, puesto que de no observar los requerían y causal de prescripción, feneciendo así la potestad disciplinaria de la entidad.

Entrevistado 3	Así es, ya que al igual que en todo proceso garantista, el PAD está sometido a plazo determinado por la ley del servicio civil, así como por el TUO de la ley del procedimiento administrativo general, siendo que de no ser respetados podrían ser causal de nulidad de los mismos por la prescripción suscitada debido a no ser observada.
Entrevistado 4	Sí, la ley establece un plazo para presentar los descargos, solicitar informe oral y presentar el recurso de apelación para elevar el expediente ante el Tribunal del servicio civil. Los plazos se encuentran contenidos en la ley 30057 y su reglamento.
Entrevistado 5	Así es, la entidad tiene la obligación de hacer cumplir esos plazos y el servidor de cumplir con presentar la documentación necesaria dentro del plazo indicado.
Entrevistado 6	Sí tiene derecho, puesto que la misma ley su reglamento que establece los plazos para presentar sus descargos como para la solicitud del informe oral.
Entrevistado 7	Sí, los plazos se cumplen caso contrario se estaría incurriendo en prescripción por lo que el administrador puede alegar ello y deslindarse de responsabilidades.
Entrevistado 8	Los plazos están establecidos tanto en el tubo de la ley 27444 ley del procedimiento administrativo general, así como la ley del servicio civil y son de observancia obligatoria ya que de ser obviado sería causal de prescripción de la potencia disciplinaria de la entidad.
Entrevistado 9	Sí, debe tener o respetarse los plazos un plazo prudencial para realizar la defensa técnica correspondiente.
Entrevistado 10	Sí, porque si se encuentra establecido.

Entrevistado 11	Sí tiene el derecho, ya que el administrado desde la notificación del inicio del procedimiento, se le brinda todas las facilidades el acceso al expediente y brindándole los plazos de acuerdo a la normativa.
Entrevistado 12	No brinda opinión.
Entrevistado 13	El administrador tiene todo el derecho al cumplimiento de los plazos razonables en el procedimiento disciplinario.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, expresan en general que efectivamente el control y respeto por los plazos en el procedimiento disciplinario es una garantía del mismo, haciendo la mención los Entrevistados 1, 2, 3, 7 y 8 que esto podría generar la prescripción y por ende la pérdida de la posibilidad de sanción una conducta al interior de la administración pública, sin embargo ninguno de los entrevistados señaló de qué manera podría una administrado hacer valer esta garantía en caso se evidencia su vulneración.</p>	

Tabla 14. Descripción de la pregunta 12

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Como todo debido proceso, se rige por los principios rectores fundamentales tanto como la publicidad y la prescripción, son ejes fundamentales para el desenvolvimiento de un proceso garantista, influyendo positivamente en busca de una mejor administración de la potestad disciplinaria del Estado.
Entrevistado 2	Positivamente al brindar el procedimiento disciplinario el sentido garantista que la Constitución determina a fin de no transgredir derechos fundamentales relacionados a la persona, siendo este el

	fin Supremo del Estado, así como de brindar una mejor eficiencia en cuanto al desarrollo de la justicia administrativa.
Entrevistado 3	Positivamente al dotarlo de mayor seguridad al procedimiento disciplinario haciéndolo más congruente entre su formalidad y la eficacia, así como el respeto del debido procedimiento para el administrado.
Entrevistado 4	Positivamente, otorga el investigado un plazo razonable para apelar o hacer uso de su derecho de defensa, también permite conocer los documentos que dieron o promovieron el inicio del PAD, los cuales podrá solicitar y tener la posibilidad de desvirtuarlos.
Entrevistado 5	Efectivamente actúan de manera positiva en la tramitación del PAD.
Entrevistado 6	Sí aportan positivamente el procedimiento disciplinario, se cumple con el derecho de defensa y la debida motivación.
Entrevistado 7	Estas garantías aportan positivamente ya que se respete el debido proceso.
Entrevistado 8	Positivamente, regulando el actual de los organismos gubernamentales en el ejercicio del ius puniendi estatal en materia disciplinaria. Frente a todos los administrados que puede verse afectado con dicho actuar, por lo que dentro de las garantías asegura un correcto desarrollo de la sanción disciplinaria.
Entrevistado 9	Aporta positivamente para que se conozcan nuestros derechos laborales el debido procedimiento.
Entrevistado 10	Positivamente.
Entrevistado 11	Un aporte positivo.

Entrevistado 12	No opino.
Entrevistado 13	Sí aporta de manera positiva dado que muestra transparencia en todo el proceso evitando arbitrariedad por parte de la entidad.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados son en general, a favor de señalar que son positivas las garantías referidas al plazo del procedimiento y la publicidad de las actuaciones, salvo el Entrevistado 12 que se reservó su respuesta. Los entrevistados en general han dejado claro que estas garantías coadyuban con los intereses de la Constitución Política del Estado, las normas como la 27444, la ley del servicio civil y los propios fines punitivos del procedimiento disciplinario.</p>	

Tabla 15. Descripción de la pregunta 13

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	Recibido el informe de pronunciamiento de parte del órgano instructor, se otorga el infractor de la falta administrativa la posibilidad de desarrollar un informe oral personal o representado a fin de otorgar sus fundamentos de defensa en busca de una mayor valoración ante el órgano sancionador, el cual, una vez escuchado y valorado, emitirá la resolución final que impone la sanción.
Entrevistado 2	La etapa sancionadora inicia con la emisión del informe de pronunciamiento emitido por el órgano instructor, una vez recibido el órgano sancionador solicitará al infractor de la norma a sustentar sus alegatos finales mediante un informe oral en donde expondrá como último medio de defensa sus argumentos que serán motivo de valoración en la emisión de la resolución sancionadora la cual podrá acogerlo declarando el archivo de la causa e otorgar por aceptada la recomendación emitida por el órgano instructor.

Entrevistado 3	Recogido el informe de pronunciamiento emitido en la fase instructiva, en lo que acoge y recomienda la sanción a imponer, el órgano sancionador otorga el administrado como último medio de defensa y a fin de no vulnerar sus derechos, un informe oral en la cual se podrá hacer uso de la palabra tanto del administrado como un abogado de su elección, en el cual expondrá brevemente los argumentos que le favorezcan y pertinentes a fin de ser escuchados y valorados durante la emisión de la resolución del órgano sancionador con lo que se pone fin al procedimiento disciplinario.
Entrevistado 4	Se inicia con el comunicado del informe de pronunciamiento concediendo un plazo para solicitar el uso del informe oral esto se evalúa y se procede a elaborar la resolución del órgano sancionador el mismo que se notifica y concluye el PAD.
Entrevistado 5	Se desarrolla de manera eficaz se comunica la sanción, y se ejecuta dentro de los parámetros de ley.
Entrevistado 6	La etapa sancionadora se hace efectiva por el órgano sancionador competente y mediante resolución del órgano sancionador en las cuales están debidamente motivadas y además la proporcionalidad de la sanción.
Entrevistado 7	Se emite la resolución del órgano sancionador la cual se notifica mediante cédula y se ejecuta mediante carta donde consigna las fechas en la que el investigado cumplirá la sanción.
Entrevistado 8	Se recepción el informe de pronunciamiento emitido por el órgano instructor el cual recomienda la aplicación de una sanción, luego el órgano sancionador comunicarle administrado en el plazo de 3 días para que haga uso de su último medio de defensa el cual es la emisión de un informe oral en el que se dejara o realizado los argumentos de defensa y que serán de obligatorio evaluar al momento de emitir la resolución de sanción la cual cabe recalcar puede apartarse de la opinión brindada por el órgano instructor.
Entrevistado 9	Se realiza la sanción de manera eficaz y de acuerdo a ley.

Entrevistado 10	En la potestad sancionadora que tiene PAD, y de acuerdo a su atribución de imponer sanciones de acuerdo al debido procedimiento.
Entrevistado 11	Esta etapa se inicia con la recepción de la comunicación del órgano sancionador, para comunicar la sanción al servidor o ex servidor, a efecto de que éste pueda, de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el órgano sancionador, fijando fecha, lugar y hora para la audiencia. un año para culminar el PAD.
Entrevistado 12	No emite opinión.
Entrevistado 13	Con la recepción del informe de pronunciamiento, se le otorga al administrado su derecho de dar su informe oral y se emite el acto resolutivo en el que impone la sanción o el archivo del procedimiento.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados en general denotan un conocimiento respecto del desarrollo del procedimiento disciplinario en su etapa de sanción, haciendo un especial énfasis en la estricta relación entre el órgano sancionador del procedimiento y el órgano resolutor, asimismo, la posibilidad de este último de no estar de acuerdo con la propuesta dada, en merito a los hechos expuestos durante toda la etapa de investigación.</p>	

Tabla 16. Descripción de la pregunta 14

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteamientos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?	
Entrevistado	Respuesta

Entrevistado 1	Como base de toda decisión tanto judicial como administrativa, la debida motivación de resoluciones es un derecho que otorga al administrado la valoración de sus argumentos de descargo.
Entrevistado 2	Un pilar fundamental en la elaboración de cualquier acto resolutive que disponga de derecho de terceros en el PAD no es distinto criterio su observancia, es requisito de validez del mismo a fin de obtener una decisión acorde con los hechos investigados y conforme a la ley vigente.
Entrevistado 3	Efectivamente, puesto que el principio a la debida motivación es uno de los aspectos más relevantes al momento de emitir toda decisión que pudiera afectar derechos de la persona tanto en sede judicial como administrativa, ya que por el contrario emitir un acto resolutive con una motivación aparente o carente de ella, no solo ocasiona la nulidad del mismo sino la responsabilidad administrativa del funcionario emisor.
Entrevistado 4	Sí, el administrado usó su derecho de defensa y presentar los descargos pertinentes respecto de la resolución del órgano instructor y la resolución del órgano sancionador, para ser evaluados y plasmados en resoluciones debidamente motivadas.
Entrevistado 5	Sí, lo descargo del administrado se valora y se plantea y se ejecuta la sanción, valorando todo lo presentado por el trabajador, la sanción es proporcional y argumentada.
Entrevistado 6	Dentro de la pregunta planteada será el informe oral, en las cuales el administrador va a exponer sus argumentos de defensa contra el PAD.
Entrevistado 7	Sí, la decisión es debidamente fundamentada, se valora lo alegado por el investigado.
Entrevistado 8	Efectivamente en ejercicio pleno del derecho a la debida motivación y a fin de obtener una resolución basada en derecho y

	sobre todo exponiendo los motivos y razonamiento jurídico como proporcional por el cual se aplica o no la sanción disciplinaria.
Entrevistado 9	Toda decisión debe ser probada, fundamentada y motivada, y la decisión debe ser coherente y lógica con los hechos narrados y probados.
Entrevistado 10	Sí corresponde y está normado.
Entrevistado 11	El órgano sancionador emite una decisión motivada y fundada en derecho en cumplimiento de la normativa.
Entrevistado 12	No emite opinión.
Entrevistado 13	Sí existe la correcta motivación.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, señalan de manera general que el acto resolutorio es aquella decisión debidamente motivada y fundada en argumentos jurídicos, conforme a la Constitución y las normas especiales, observando todos aquellos argumentos durante todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. Con excepción del Entrevistado 12 quien no emitió opinión.</p>	

Tabla 17. Descripción de la pregunta 15

<p>15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.</p>	
Entrevistado	Respuesta
Entrevistado 1	A fin de obtener la mayor garantía por el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de la persona, el administrado cuenta con el derecho a la doble instancia administrativa, así la ley le otorga la

	potestad de intervenir los recursos de revisión (reconsideración) así como el de impugnación (apelación).
Entrevistado 2	El ejercicio del derecho a la doble instancia, toda emisión del acto que se resuelve sobre la dase de derecho de los administrados a fin de obtener una decisión conforme a sus pretensiones, así lo establece la ley del servicio civil, como recursos válidos el de reconsideración y apelación, siendo estos mencionados en el acto resolutivo que pone fin al procedimiento disciplinario.
Entrevistado 3	Conforme a lo establecido por la Constitución, el derecho a la doble instancia tanto administrativa como, así como el derecho de revisión es aplicable en el caso del PAD, de forma que se le otorga como medios impugnativos, tanto el recurso de apelación como de reconsideración, a fin de otorgarle mayor garantía al procedimiento y a los derechos del administrado.
Entrevistado 4	Sí, la resolución del órgano sancionador en su parte resolutive y considerativa comunica el derecho de apelación o doble instancia, adicionalmente se comunica de manera verbal que tiene un plazo para apelar.
Entrevistado 5	Así es, se eleva el tribunal del servicio civil el caso de no estar de acuerdo con la decisión y si a pesar del pronunciamiento del tribunal del servicio civil se puede apelar vía judicial.
Entrevistado 6	En esta etapa, mediante resolución del órgano sancionador, el administrador puede interponer su recurso de apelación ante el tribunal del servicio civil que vendría a ser la segunda instancia, mas no correspondería a la revisión judicial.
Entrevistado 7	En la etapa de sanción, al notificar la resolución del órgano sancionador se informa al investigado qué tiene el plazo de 15 días para poder apelar a SERVIR.
Entrevistado 8	Efectivamente la emisión de la resolución del órgano sancionador se pone a conocimiento del servidor los recursos administrativos con los que cuenta, siendo lo de reconsideración y de apelación, así

	como dejar a su criterio el ejercicio de su derecho a la doble instancia.
Entrevistado 9	Todo procedimiento administrativo puede ser revisado por el poder judicial, los administrados tienen derecho a la pluralidad de instancias.
Entrevistado 10	No tengo conocimiento.
Entrevistado 11	El lapso de tiempo de inicio del PAD hasta la notificación de imposición de sanción o declaración de no a lugar, no debe ser mayor de un año. La resolución que pone fin al procedimiento se notifica, pero no se le da a conocer que tenga el derecho de revisión judicial, pero debe contener el plazo para impugnar.
Entrevistado 12	No emite opinión.
Entrevistado 13	Si se puede dar un proceso contencioso administrativo.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, expresan en general que efectivamente el administrado sujeto a un procedimiento disciplinario tiene el derecho de acudir a la vía judicial al considerar que existió un error en la determinación de su sanción, lo cual encuentra justificación teniendo en cuenta que la Municipalidad Provincial de Tacna es la primera instancia administrativa.</p>	

Tabla 18. Descripción de la pregunta 16

<p>16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?</p>	
Entrevistado	Respuesta

Entrevistado 1	Positivamente, pues revisa el procedimiento administrativo disciplinario de la formalidad tanto sustantivo como material para desarrollar la potestad disciplinaria del estado y constitucional de derecho que rige la Carta Magna.
Entrevistado 2	Aporta positivamente el procedimiento administrativo disciplinario, dándole un sentido más garantista y protector de derechos a los administrados.
Entrevistado 3	Positivamente, ya que por medio de ellas se le dota a un procedimiento administrativo disciplinario de las garantías de un debido proceso, así como de la formalidad en busca de una aplicación correcta de la norma y aproxima está a la finalidad que la justicia persigue como fin supremo del derecho.
Entrevistado 4	Sí, ante la pregunta 14 se tiene una resolución motivada y justa, ante la pregunta 15 se obtiene la revisión en cuanto a algún medio que no haya sido valorado, se por error humano o vulneración del debido procedimiento.
Entrevistado 5	Aporta positivamente al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, ya que todo proceso debe ser debidamente fundamentado y que el servidor conozca su derecho a apelar.
Entrevistado 6	Si considero que aporta positivamente al procedimiento disciplinario.
Entrevistado 7	Aporta positivamente toda vez que se sanción al administrado con un análisis previo de los hechos y si le da la oportunidad de apelar, si es que no se encuentra conforme con el análisis de la falta cometida.
Entrevistado 8	Aportan positivamente para resolver las diferentes situaciones que ocurren entre los empleados del sector público y su empleador el estado.

Entrevistado 9	Sí aportan positivamente la institución ya que permite una mejor aplicación del derecho.
Entrevistado 10	De hecho, que positivamente.
Entrevistado 11	Positivamente.
Entrevistado 12	No emite opinión.
Entrevistado 13	Considero que sí aporta de manera positiva al proceso con la motivación que requiere una decisión.
<p>Interpretación: En las respuestas de los entrevistados, nuevamente en general consideran que son positivas las garantías del procedimiento administrativo disciplinario expuestas tales como la debida motivación al momento de resolver y la posibilidad de acudir a la vía judicial para obtener una decisión final, al considerar el administrado que durante el procedimiento se afectaron derechos, mejor dicho, garantías del mismo, tales como las que son objeto de investigación en la presente.</p>	

4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La investigación aquí desarrollada es de enfoque cualitativo, en consecuencia, carece de análisis estadístico que permita una comprobación de hipótesis, lo cual se realiza en estudios cuantitativo. (Alvarez-Gayou, 2003)

Sin embargo, luego del proceso interpretativo en mérito a las respuestas entregadas por los entrevistados, podemos concluir en que la hipótesis general de investigación ha sido probada, ya que todos los entrevistados señalan que las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CORTE IDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, y natural consecuencias la hipótesis específicas también fueron probadas.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo al objetivo general, el cual es: “Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la Corte IDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna; podemos considerar que las personas objeto de entrevista, los cuales son servidores de la Entidad involucrados directa o indirectamente con el procedimiento disciplinario, consideran que existe un evidente aporte al desarrollo del procedimiento, el contar con las garantías propuestas por la CIDH, tanto en la etapa instructiva, de investigación y sancionadora; todo esto contenido en las tablas 3, 4 y 5.

El derecho a una audiencia para la determinación de hechos y derechos, previa al comienzo de las actuaciones administrativas si bien es cierto no está legislado en nuestro país consideramos que al interior del procedimiento se realizan los esfuerzos para fortalecer su desarrollo. La casuística de la Corte IDH en la que se hace mención expresa del derecho a que sea posible la determinación de hechos al interior de un procedimiento administrativo disciplinario, evidencia la

preocupación expresa y puntual por parte de la Corte a fin de informar a la persona sometida al procedimiento de todas aquellas imputaciones que se realizan en su contra a fin de poder tomar pleno conocimiento de ellas y poder ejercer su derecho a la defensa.

La vía administrativa disciplinaria cumple sus fines al sancionar a los servidores públicos que actúan contra del normal desenvolvimiento de la administración y que no tienen naturaleza penal, o incluso cumpliendo el procedimiento los hallazgos encontrados podrían devenir en una posible responsabilidad penal la cual deberá ser informada al Ministerio Público, sin embargo, la presente investigación solo se ocupa de aquella con carácter disciplinario dirigida a sus servidores públicos y en el marco de la Ley del Servicio Civil, entonces el primer acto administrativo que debiera desarrollarse en un procedimiento disciplinario, es la audiencia para la determinación de hechos, lo cual evidencia el desarrollo pleno del derecho a un debido procedimiento administrativo, consecuentemente esta garantía determinada por la Corte IDH encuentra evidente respaldo en el debido procedimiento y en consecuencia corresponde tener clara su necesidad de implementación.

El derecho a la representación legal y libremente escogida está claramente legislado y entendido por aquellos que forman parte del ejercicio de la potestad sancionada disciplinaria del Estado.

El derecho a la notificación previa sobre la existencia de un procedimiento administrativo existe, empero, debe culminar la etapa conocida como preliminar donde se realizan las primeras indagaciones para determinar que efectivamente existe la posibilidad de la comisión de una falta lo cual también es replicado en un proceso penal con las diferencias obvias que esta comparativa trae.

El derecho a una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, al respecto es claro que los entrevistados son conscientes de la

necesidad de una correcta y suficiente motivación para ejercer, lo que en palabras de varios llamaron “la ius puniendi administrativa”.

El derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas, para garantizar el acceso a la información del administrado de igual manera se encuentra claramente legislado con la excepción de que este acceso a información no es pleno desde el inicio sino solamente cuando se da la imputación de cargos, o sea durante la etapa preliminar.

El derecho al cumplimiento de la administración de plazos razonables para tramitar y resolver al respecto y más allá de la normativa es una clara consigna el realizar el procedimiento dentro de los plazos para que no caiga en prescripción y en consecuencia en una posible impunidad.

El derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas al respecto es claro para los entrevistados que es posible acudir a la vía judicial, empero, luego de pasar por una segunda instancia administrativa.

El primer objetivo específico fue “conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna”; posterior a las entrevistas y resultados obtenidos podemos colegir y conforme a las tablas 6, 7, 8, 9 y 10; que de manera general el aporte de las garantías del procedimiento es positivo en la etapa instructiva aun cuando no existe una audiencia para la determinación de hechos, los entrevistados consideraron que esta posibilidad aportaría al procedimiento, en la medida que permite conocer desde un primer momento y de manera directa cuales son los hechos, entonces obtener una explicación respecto del porque se viene investigando a fin de entender mejor el mismo, y lograr de este modo un debido procedimiento con todas las garantías previstas no solo en la norma nacional sino también en las expuestas en la presente investigación.

El segundo objetivo específico fue “conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna”, posterior a las entrevistas y resultados obtenidos podemos colegir y conforme a las tablas 11, 12, 13 y 14; y efectivamente las garantías referentes a la existencia de una audiencia para la publicidad de las actuaciones y plazos razonables, son relevantes en esta etapa del procedimiento, y su cumplimiento determina no caer en nulidades, prescripción y sobre todo y tener un irrestricto respeto por los derechos fundamentales.

El tercer objetivo específico fue “conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna”, posterior a las entrevistas y resultados obtenidos podemos colegir y conforme a las tablas 15, 16, 17 y 18; y efectivamente las garantías referentes al fundamento sustancial de la sanción impuesta en la resolución correspondiente y la revisión judicial del procedimiento; son según los entrevistados, garantías esenciales para un procedimiento regular, a cuando éstos forman parte de una primera instancia administrativa.

Encontramos similitud en lo señalado por Velasco (2008) en su investigación titulada “Las garantías constitucionales del servidor público sujeto a investigación o al procedimiento administrativo de responsabilidades, según lo dispuesto por la ley federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos”; conforme a sus conclusiones las cuales fueron lograr determinar que los derechos humanos son aquellos imperativos éticos, inherentes a la naturaleza del hombre, que tienen por objeto el respeto a su vida, dignidad y libertades, prevé las garantías relacionadas con los actos de autoridad privativos definitivos como la garantía de irretroactividad de la ley, la garantía de audiencia, la garantía de exacta aplicación de la ley en materia penal, la garantía de legalidad en materia jurisdiccional civil, en este sentido es evidente que ambas investigaciones tuvieron un propósito similar y nos llevaron por el camino correcto, para alcanzar los mismos propósitos.

De igual manera con lo considerado por Manriquez (2021) en su investigación titulada “Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la contraloría general de la república de Chile”, aquí la principal conclusión arribada fue que existe una consideración errónea del procedimiento que procesa la potestad disciplinaria como un procedimiento sancionatorio más, expresado así tanto en doctrina como en cierta jurisprudencia estudiada, siendo sin embargo un procedimiento de orden interno, pues este encausará la potestad disciplinaria, presentándose igualmente un relevo conceptual del derecho administrativo sancionador, en este sentido podemos considerar que efectivamente las respuesta emitidas por los entrevistados nos han llevado a un mejor entendimiento del, por decirlo así, fenómeno jurídico disciplinario.

En el mismo sentido conforme a Diaz (2021) que en su investigación titulada “Garantías del debido procedimiento y el proceso administrativo disciplinario de la ley N° 29944 en la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho- período 2018”, establecido como objetivo de su investigación, comprender el contenido de las Garantías del Debido Procedimiento y demostrar en qué medida las garantías del debido procedimiento, se relaciona con el Proceso Administrativo Disciplinario de la Ley N° 29944, las conclusiones demostraron que las garantías del debido procedimiento, se relacionan con el proceso administrativo disciplinario, en consecuencia nos encontramos ante una similitud de posiciones ya que el tema investigado es esencialmente un estudios de las garantías si es cierto de la CIDH, pero a su vez de las existentes en nuestra propia legislación.

Tenemos así, a Taquia y Puertas (2017) en su investigación titulada el “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017”, donde el objetivo central fue describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas, tuvo como principal resultado existen efectos deficientes en las faltas administrativas y la principal conclusión fue que el procedimiento administrativo disciplinario de la ley del servicio civil, tiene efectos

en las potestades de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del Estado para establecer faltas administrativas y las correspondientes sanciones a los servidores públicos, y en la presente investigación todos los entrevistados en sus respuestas han dejado claro la necesidad de tener un procedimiento con las garantías suficientes a fin de procurar los fines constitucionales en un marco de protección a los derechos fundamentales.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

Habiendo finalizado la investigación, es posible establecer las conclusiones partiendo de los objetivos inicialmente planteados, así también debemos dejar en evidencia el marco jurídico nacional y supranacional en el que nos encontramos; en el que, el Control de Convencionalidad, las Sentencias de la Corte IDH y del Tribunal Constitucional, robustecen teóricamente la presente investigación; las conclusiones fueron:

- En general, las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CORTE IDH, y aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, ya que cada uno de los pasos a seguir al interior de los procedimientos, nos llevan a determinar la efectividad de estas garantías, y que nuestra legislación no cumple a plenitud, a no realizar una audiencia previa para la determinación de hechos.
- Es posible expresar la segunda conclusión afirmando que, las garantías de la etapa instructiva, expuestas por la Corte IDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna; empero, es necesario resaltar que esta etapa no contiene con exactitud una de las garantías expuestas por la Corte, siendo la audiencia de determinación de hechos, y esto se debe a que la normativa vigente no la establece como tal, sin embargo, los entrevistados se mostraron a favor de una medida como la propuesta por la instancia supranacional.
- Es posible expresar la tercera conclusión afirmando que, las garantías de la etapa de investigación, expuestas por la Corte IDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna; respecto de este punto es posible también concluir que el acceso a la información del expediente es durante todo el procedimiento, lo cual coadyuba al mejor ejercicio de la potestad disciplinaria.

- Es posible expresar la cuarta conclusión afirmando que, las garantías de la etapa de sanción, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna; y haciendo especial mención a la importancia de obtener una decisión motivada en argumentos firmes, para así estar acorde a los derechos fundamentales de las personas objeto del procedimiento.
- Podemos considerar que hace falta un espacio que permita conocer las garantías establecidas por la Corte IDH que deben estar contenidas en el procedimiento administrativo disciplinario, y el aporte positivo que estas otorgan a la potestad disciplinaria del Estado y el fortalecimiento del debido procedimiento, y el resguardo de los derechos fundamentales de las personas sometidas a estos procedimientos.

5.2. RECOMENDACIONES

- En mérito al Control de Convencionalidad planteado teóricamente en la presente investigación, la Ley del Servicio Civil N° 30057, su reglamento y normas conexas en referencia al ejercicio de la potestad disciplinaria, deben ser modificadas en el extremo de agregar una de las garantías de “la audiencia preliminar de determinación de hechos; para así otorgar las mayores garantías al procedimiento.
- Fomentar en el ejercicio de la potestad disciplinaria de la administración pública el uso de las garantías de la Corte IDH como pilares del referido procedimiento, su entendimiento ayudará a lograr un respeto irrestricto por los derechos de los administrados y así no caer en afectaciones, que ocasionan innecesarias nulidades en vía judicial, cuando efectivamente existía responsabilidad.

- A los servidores y funcionarios públicos, abogados litigantes, poder judicial y la administración pública en general, coadyubar a cumplir con los mandatos expresados en norma, y que en caso de error, y ser sometido a un procedimiento disciplinario, observar todas las garantías necesarias para su normal desarrollo, teniendo dos objetivos clave, **el primero**, el respeto a la Constitución y derechos fundamentales, y **el segundo**, el actuar en el marco de armonía entre la normativa interna nacional y la supranacional, y así procurar una mejor administración pública.
- A continuación, se formula el proyecto de ley que busca incorporar las garantías de la Corte IDH a la Ley del Servicio Civil:

Anteproyecto de Ley

Modificación del artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y aprobado por D.S. 040-2014-PCM.

Anteproyecto de ley que modifica el artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y aprobado por D.S. 040-2014-PCM.

Conforme al artículo 31° de la Constitución Política del Perú y de acuerdo al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, se presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica el artículo 18 sobre regulación de las excepciones de la ley de transparencia y acceso a la información pública N° 27806.

I. Exposición de motivos

El control de convencionalidad es aquella herramienta que ha de ser usada por los Estados que han ratificado la Convención Americana, donde al momento de administrar justicia o de cualquier acto de los Estados, éstos deben ser acordes a la referida convención, incluso cuando la norma interna tiene condiciones diferentes. El desarrollo de esta figura alcanza no solo los postulados contenidos en la

Convención Americana sino también a la jurisprudencia de la Corte IDH conforme a lo advertido en la Opinión Consultiva OC-21/14, y en este sentido de ideas también corresponde hacer mención que esta labor no es exclusiva de la actividad judicial, sino del conjunto de labores del Estado entre ellas, lo administrativo, conforme fue establecido en la Sentencia del Caso Gelman vs. Uruguay del 24 de febrero de 2011 que en su fundamento 239° así lo determina en consecuencia, la actividad administrativa del Estado debe seguir los postulados emitidos por la Corte IDH.

El Tribunal Constitucional Peruano en la STC 04617-2012-PA/TC en el fundamente 2.3.1, reconoce al Control de Convencionalidad como aquel instrumento que determina el no alejamiento de los preceptos contenidos en la Convención Americana y de la jurisprudencia de la Corte IDH, no pudiendo la normativa interna alejarse o desconocer la existencia de una jurisdicción supranacional y más aún cuando ésta determina la defensa de derechos humanos.

El 02 de julio del 2013 el Congreso de la República aprueba la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que fue promulgada en el Diario Oficial El Peruano el 03 de julio de ese mismo año. La creación de esta ley nace por la existencia de distintos regímenes laborales entre las entidades del Estado, lo cual originó un desorden en la administración pública dado que cada uno de estos regímenes cuenta con sus propios reglamentos. La Ley N° 30057, tiene como objeto el establecimiento de un único régimen para los servidores civiles que prestan sus servicios al Estado, también para quienes la gestionan, entre otros.

En este contexto es necesario realizar una modificación normativa a fin de taxativizar aquellas obligaciones del Estado Peruano en sus procedimientos disciplinarios en un contexto de garantías supraconstitucionales dadas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en adelante Corte IDH. Conforme a los argumentos precedentes.

En este sentido, tenemos las siguientes garantías:

- Derecho a una audiencia para la determinación de hechos y derechos, previa al comienzo de las actuaciones administrativas, a fin de que el administrado conozca el marco del debate, ofrezca la prueba del caso y formule los alegatos que correspondan.
- Derecho a la representación legal, libremente escogida, a fin de preparar idóneamente la defensa del caso. La infracción a esta regla importa violar el art. 25 del Pacto de San José de Costa Rica.
- Derecho a la notificación previa sobre la existencia de un procedimiento administrativo, lo que implica, además, información sobre los cargos, derecho a comparecer, de presentar pruebas y de acceder al expediente.
- Derecho a una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia.
- Derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas, para garantizar el acceso a la información del administrado.
- Derecho al cumplimiento de la administración de plazos razonables para tramitar y resolver, en función de tres elementos: comportamiento del administrado, complejidad del caso, diligencia en la conducta de la administración.
- Derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas, en consonancia con los arts. 8 y 25 del Pacto de San José de Costa Rica.

II. Análisis costo beneficio

Para el estado no representa un costo al contrario es una obligación y deber del Estado.

III. Impacto de la vigencia de la Ley

La afectación solo reside en la modificatoria normativa, directamente con el órgano ejecutivo competente, siendo este el poder gubernamental por ende tiene carácter nacional.

Fórmula legal

Texto modificado:

Modificación del artículo 106 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y aprobado por D.S. 040-2014-PCM.

Modifícase el artículo 106, incorporándose el siguiente texto:

Artículo 106.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

- a) Fase instructiva: Inicia con la audiencia de determinación de hechos, en donde se les es informado al disciplinado las características y condiciones del procedimiento, asimismo las garantías que este tiene durante su duración (...)

Comuníquese al presidente de la República para su promulgación.

Casa del Congreso, en Lima, a los 30 del mes de junio del dos mil veintidós

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. México: Paidós.
- Anaya, J., & Muñoz, J. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Obtenido de Repositorio Institucional <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/548>
- Bedregal, P., Besoain, C., Reinoso, A., & Zubarew, T. (2017). La investigación cualitativa: un aporte para mejorar los servicios de salud. *Revista Médica de Chile*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872017000300012>. ISSN: 0034-9887
- Benavente, H. (2009). La notificación como condición de eficacia de los actos administrativos. Con especial referencia al derecho administrativo peruano. *Opinión Jurídica*, 8(15), 29-44. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302009000100002
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (Tercera ed.). Bogotá.
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica* (Tercera ed.). Lima: San Marcos.
- Carruitero. (2014). *Introducción a la metodología de la investigación jurídica*. Lima: San Bernardo Libros Jurídicos E.I.R.L.
- Congreso de la República del Perú. (1977). Decreto Ley N° 22231. *Aprueban “Convención Americana sobre Derechos Humanos”*. Obtenido de

http://www.mimp.gob.pe/files/direcciones/dgfc/diff/iiv/sistemainteramericano_oea/1_DLey_22231_CADDHH.pdf

Congreso de la República del Perú. (1999). Resolución Legislativa N° 27152. *Resolución Legislativa que aprueba el retiro de la competencia contenciosa de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/documentos/leyes/27152.pdf>

Congreso de la República del Perú. (2011). Resolución Legislativa N° 27401. *Resolución Legislativa que deroga la Resolución Legislativa N° 27152*. Obtenido de <https://docs.peru.justia.com/federales/resoluciones-legislativas/27401-jan-18-2001.pdf>

Congreso de la Republica del Perú (Ley del Servicio Civil N° 30057, 04 de Julio de 2013). Obtenido de El Peruano Año XXX - N° 12511 https://busquedas.elperuano.pe/download/full/1QkITN9kaSb9a0yMmpgUO_

Corte IDH. (1999). Caso Loren Riebe y otros vs México. *Informe N° 34/98. Caso 11.610 del 05 de mayo de 1998*. Obtenido de <http://www.cidh.org/annualrep/98span/admisibilidad/mexico10.610.htm>

Corte IDH. (2001). Caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá. *Sentencia de 2 de febrero de 2001 (Fondo, Reparaciones y Costas)*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_72_esp.pdf

Corte IDH. (2001). Caso Ivcher Bronstein vs. Perú. *Sentencia de 6 de febrero de 2001 (Reparaciones y Costas)*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/Seriec_74_esp.pdf

Corte IDH. (2005). Caso Comunidad indígena Yakye Axa vs. Paraguay . *Sentencia de 17 de junio de 2005 (Fondo, Reparaciones y Costas)* . Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_125_esp.pdf

- Corte IDH. (2005). Caso de las niñas Yean y Bosico vs. Republica Dominicana. *Sentencia del 8 de septiembre de 2005*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_130_esp.pdf
- Corte IDH. (2006). Caso Claude Reyes y otros vs. Chile. *Sentencia de 19 de septiembre de 2006 (Fondo, Reparaciones y Costas)* . Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_151_esp.pdf
- Corte IDH. (2011). Caso Gelman vs. Uruguay. *Sentencia del 24 de febrero de 2011*. Obtenido de https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_221_esp1.pdf
- Corte IDH. (2014). Opinión Consultiva OC-21/14. *Solicitada por la República Argentina, la República Federativa de Brasil, la República del Paraguay y la República Oriental del Uruguay. Derechos y garantías de niñas y niños en el contexto de la migración y/o necesidad de protección internacional*. Obtenido de <http://www.ippdh.mercosur.int/wp-content/uploads/2015/12/OC-21-Completa.pdf>
- Corte IDH. (2022). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de ¿Qué es la Corte IDH?: https://www.corteidh.or.cr/que_es_la_corte.cfm
- Diaz, R. (2021). Garantías del debido procedimiento y el proceso administrativo disciplinario de la ley N° 29944 en la UGEL N° 05 de San Juan DE Lurigancho-período 2018. *[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]*. Obtenido de Repositorio Institucional <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4413>
- Escuela Nacional de Administracion Pública. (2018). *Procedimiento Administrativo Disciplinario - Cuaderno de Trabajo* (Primera ed.). Lima: SERVIR.
- Garcia, O. (2021). Características esenciales del procedimiento administrativo de carácter electrónico en Colombia. *[Artículo resultado de investigación para*

optar el Título de Abogado, Universidad Católica de Colombia]. Obtenido de Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/10983/26320>

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill.

Kalman, M. (2019). It requires interest, time, patience and struggle: Novice researchers's perspectives on and experiences of the qualitative research journey. *Qualitative Research in Education*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17583/qre.2019.4483>

Kuckartz, U. (2019). Qualitative content analysis: From Kracauer's beginnings to today's challenges. *Forum: Qualitative Social Research*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.17169/fqs-20.3.3370>. ISSN: 1438-5627

Manriquez, R. (2021). Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la Contraloría General de la República. *[Tesis de pregrado, Universidad de Chile]*. Obtenido de Repositorio Institucional <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180118>

Martinez, C. (2011). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia y Salud colectiva*. , 613-619. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/csc/2012.v17n3/613-619/>

Martinez, M. (2011). La Investigación cualitativa (síntesis conceptual). *REVISTA IIPSI - Facultad de Psicología*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/123456789/1598>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, 20 de Marzo de 2017). Obtenido de El Peruano Año XXXIV - N° 14009 https://busquedas.elperuano.pe/download/full/8uoG3iu-KBhAURpwSFaby_

- Oñate, M. (2017). El debido procedimiento administrativo sancionador : (aspectos críticos de los procedimientos administrativos sancionadores de las superintendencias en Chile). [*Tesis de Pregrado, Universidad de Chile*]. Obtenido de Repositorio Institucional <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/146842>
- Pérez, J. (2012). La motivación de la decisiones tomadas por cualquier autoridad pública. *Derecho y Cambio Social*, 1-12. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5496561.pdf>
- Pimienta, J., & de la Orden, A. (2012). *Metodología de la Investigación. Competencias + Aprendizaje + Vida*. México: Pearson.
- Poder Ejecutivo (Decreto Legislativo N° 1023. Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora de Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, 21 de Junio de 2008). Obtenido de El Peruano Año XXV - N° 10269. <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/6NKRkvZ9axR8z4xqsdP8VC>
- Presidencia del Consejo de Ministros (D.S. N° 040-2014-PCM Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 13 de Junio de 2014). Obtenido de El Peruano XXXI - N° 12884 <https://busquedas.elperuano.pe/download/full/8oiZb5jB4RKBICjuUKye24>
- Quispe, E. (2018). *Gestión de recursos humanos. Regimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil* (Primera ed.). Lima: CEDESARH.
- Rodriguez, G., Gil, J., & Garcia, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Malaga. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/44376485_Metodologia_de_la_i

nvestigacion_cualitativa_Gregorio_Rodriguez_Gomez_Javier_Gil_Flores_
Eduardo_Garcia_Jimenez

Rojas, C. (2005). Transparencia y publicidad de los actos administrativos. *Revista de Derecho - Universidad Católica del Norte*, 12(1), 197-200. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3710/371041339011.pdf>

Rojas, E. (2011). El debido procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*(67), 177-188. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3147/3513>

Sagüés, P. (2009). El Procedimiento Administrativo. Perspectivas Constitucionales. En KONRAD, ADENAUER, STIFTUNG e.V. En *Procedimiento y justicia administrativa en América Latina*. Mexico. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4492/22.pdf>

Supo, J. (2014). *Como probar una hipotesis. El ritual de la significancia estadística*. BIOESTADISTICO EIRL. Obtenido de <https://medicinainternaaldia.files.wordpress.com/2014/04/libro-cc3b3mo-probar-una-hipc3b2tesis-dr-josc3a9-supo.pdf>

Taquia, W., & Puertas, J. (2017). Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca - 2017. [*Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Los Andes*]. Obtenido de Repositorio Institucional <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/667>

Terrones, T. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir. [*Tesis de pregrado. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*]. Obtenido de Repositorio Institucional. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/244>

- Trelles, A. (2014). *Manual del servicio civil y régimen laboral público: comentarios, doctrina, legislación y jurisprudencia* (Primera ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004). STC 2192-2004-AA /TC. *Caso Gonzalo Antonio Costa Gómez y Martha Elizabeth Ojeda Dioses*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). STC 00582-2006-PA/TC. *Caso Banco Wiese Sudameris S.A.A.* Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/00582-2006-AA%20Resolucion.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). STC 03997-2005-PC/TC. *Caso Eber Gilacio Llamocca Ramos*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/03997-2005-AC%20Resolucion.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2006). STC 6149-2006-PA/TC y 6662-2006-PA/TC (acumulados). *Caso Minera Sulliden Shahuindo S.A.C. y Compañía de Exploraciones Algamarca S.A.* Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/06149-2006-AA%2006662-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). STC 00005-2006-AI/TC. *Caso Jorge Vicente Santiestevan de Noriega y más de 5000 ciudadanos*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/00005-2006-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). STC 05085-2006-PA/TC. *Caso Los Álamos Machines Investments S.A.* Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/05085-2006-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2007). STC 06648-2006-HC/TC. *Caso Juan Miguel Guerrero Orbezo*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/06648-2006-HC.pdf>

- Tribunal Constitucional del Perú. (2009). STC 04912-2008-PHD/TC. *Caso Rodrigo Villarán Contavalli*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/04912-2008-HD.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2010). STC 02814-2008-PHD/TC. *Caso Ernesto Mendoza Padilla*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/02814-2008-HD.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2014). STC N° 04617-2012-PA/TC. *Caso Panamericana Televisión S.A. contra la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT)*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/04617-2012-AA.html>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). STC 00295-2012-PHC/TC. *Caso Aristóteles Román Arce Paucar*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00295-2012-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2015). STC 06256-2013-PA/TC. *Caso Claudina Ramos de Gonzáles*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/06256-2013-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2018). STC 01535-2015-PHC/TC. *Caso Manuel Helmer Garrido Castro*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/01535-2015-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2019). STC 03640-2014-PHC/TC. *Caso Carlos Alberto Amas García, presentando por Carolina del Carmen Flores Chavez - Abogado*. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/Exp.-03640-2014-HC-LP.pdf>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2021). STC 00225-2017-PA/TC. *Caso Telefónica del Perú S.A.A.* Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/00225-2017-AA.pdf>

Velasco, M. (2008). Las garantías constitucionales del servidor público sujeto a investigación o al procedimiento administrativo de responsabilidades, según lo dispuesto por la Ley Federal de responsabilidades administrativas de los servidores públicos. [*Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma de México*]. Obtenido de Repositorio Institucional <http://132.248.9.195/ptd2008/junio/0629009/Index.html>

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GUÍA DE ENTREVISTA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

EVIDENCIAS

ENTREVISTAS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	Categoría	Sub Categoría	Items (Indicador)	Metodología
<p>Interrogante principal</p> <p>¿De qué manera las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?</p> <p>Interrogantes específicas</p> <p>¿Cómo las garantías de la etapa instructiva, expuestas por la CIDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?</p> <p>¿Cómo las garantías de la etapa de investigación, expuestas por la CIDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?</p> <p>¿Cómo las garantías de la etapa de sanción, expuestas por la CIDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.</p> <p>Objetivo Específicos</p> <p>Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.</p> <p>Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019</p> <p>Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH, aportan positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Las garantías de la etapa instructiva, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019</p> <p>Las garantías de la etapa de investigación, expuestas por la CORTE IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.</p> <p>Las garantías de la etapa de sanción, expuestas por la Corte IDH, aporta positivamente al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.</p>	<p>Categoría 1</p> <p>Garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH</p> <p>Categoría 2</p> <p>Potestad Disciplinaria</p>	<p>Garantías de la etapa instructiva</p> <p>Garantías de la etapa de investigación</p> <p>Garantías de la etapa de sanción</p> <p>Calificación y gravedad de la falta</p> <p>Procedimiento de investigación</p> <p>Sanción o archivo.</p>	<p>Garantía de audiencia para la determinación de hechos y derechos,</p> <p>Garantía de derecho a la representación legal.</p> <p>Garantía de notificación previa sobre la existencia de un procedimiento administrativo.</p> <p>Garantía de derecho a una decisión fundada.</p> <p>Garantía de publicidad de las actuaciones administrativas.</p> <p>Garantía de cumplimiento de la administración de plazos razonables para tramitar y resolver.</p> <p>Garantía de revisión judicial de las actuaciones administrativas.</p> <p>Calificación y gravedad de la falta</p> <p>Procedimiento de investigación</p> <p>Sanción o archivo.</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica Cualitativa Socio jurídica</p> <p>Nivel Exploratoria</p> <p>Diseño de la investigación Fenomenológico.</p> <p>Ambiente de estudio Municipalidad Provincial de Tacna</p> <p>Población Indeterminada</p> <p>Muestra No aplica</p> <p>Técnicas de recolección de datos</p> <p>Entrevista semiestructurada a profundidad</p> <p>Instrumentos</p> <p>Guía de entrevista semiestructurada a profundidad</p>

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUÍA DE ENTREVISTA**

TÍTULO:

**Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos
disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019**

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a :

Cargo :

Institución :

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

PREGUNTAS:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

.....
.....
.....
.....

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

.....
.....
.....
.....

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

.....
.....
.....
.....

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

.....
.....
.....
.....

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....

.....
.....

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

.....
.....
.....
.....

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
.....
.....
.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): GALVEZ MARQUINA, MARIO CESAR
- 1.2. Grado Académico. DOCTOR.....
- 1.3. Profesión: ABOGADO.....
- 1.4. Institución donde labora: ESTUDIO JURÍDICO.....
- 1.5. Cargo que desempeña: ABOGADO.....
- 1.6. Denominación del Instrumento:
..... GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.7. Autor del instrumento: GAMARRA PANIAGUA, JESSENIA LIZBETH.....

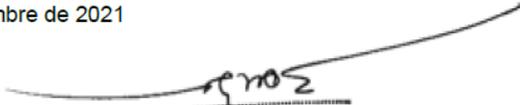
II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____
- 3.3. Observaciones: NINGUNA

Tacna, 17 de diciembre de 2021


Dr. Mario César Gálvez Marquina

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): BALAREZO PLATA, ROLANDO JOSÉ
- 1.2. Grado Académico. MAGISTER.....
- 1.3. Profesión:ABOGADO.....
- 1.4. Institución donde labora:UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA.....
- 1.5. Cargo que desempeña:.....DOCENTE.....
- 1.6. Denominación del Instrumento:
..... GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.7. Autor del instrumento: GAMARRA PANIAGUA, JESSENIA LIZBETH

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 29
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: NINGUNA

Tacna, 16 de diciembre de 2021



 SIG. ROLANDO JOSÉ BALAREZO PLATA
 ABOGADO
 DOCENTE UNIVERSITARIO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): SALAS DIAZ, ELARD HENDRICK ROD
- 1.2. Grado Académico. MAGISTER.....
- 1.3. Profesión: ABOGADO.....
- 1.4. Institución donde labora: FONCODES.....
- 1.5. Cargo que desempeña:..... ABOGADO
- 1.6. Denominación del Instrumento:
..... GUIA DE ENTREVISTA.....
- 1.7. Autor del instrumento: GAMARRA PANIAGUA, JESSENIA LIZBETH.....

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 27
- 3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE
- 3.3. Observaciones: NINGUNA

Tacna, 15 de diciembre de 2021


ELARD HENDRICK ROD SALAS DIAZ
 ABOGADO
 C.A.T. N° 01621

Firma

EVIDENCIAS

Mesa de Partes Virtual - Municipalidad Provincial de Tacna

Documento ingresado correctamente

Se generó el Número de Documento: **2022-6891** con el cual podrá realizar el seguimiento de su documento en el siguiente enlace: [Módulo de seguimiento](#).

DATOS DEL REMITENTE

DNI / RUC

45563080

Nombre / Razón Social

JESSENIA LIZBETH GAMARRA PANIAGUA

Correo Electrónico

luanaqg15@gmail.com

Celular

955873200

DATOS DEL DOCUMENTO

Tipo de Documento

SOLICITUD

Número de Documento

S/N

Folios

1

Sumilla del Documento

SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Fecha de Documento

18/01/2022

Fecha de registro: 18/01/2022 12:45:43

 SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 043-2003 PCM)		REGISTRO
I. FUNCIONARIO RESPONSABLE DE ENTREGAR LA INFORMACIÓN Oficina de Secretaría General y Archivo Central (RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 036-2019)		
II. DATOS DEL SOLICITANTE		DOCUMENTO DE IDENTIDAD
APELLIDOS Y NOMBRES Gamarra Paniagua Jessenia Lizbeth		45563030
DIRECCIÓN Pueblo Joven Vigil Calle Tarapacá N° 1836		DISTRITO/PROVINCIA Tarma
CORREO ELECTRÓNICO luana.gg15@gmail.com		CELULAR RPM() RPC() 955873200
III. DETALLE LA INFORMACIÓN SOLICITADA Solicito estado situacional de los expedientes de la secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Año 2019, así como también el escaneo de los expedientes del año 2019 que comprendan Resolución de Órgano Sancionador, es decir expedientes ulminados (todo el expediente); todo ello para fines académicos (obtención de título profesional)		
IV. OFICINA A LA QUE SOLICITA LA INFORMACIÓN Unidad de Gestión de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios		
IV. FORMA DE ENTREGA DE LA INFORMACIÓN (marcar con una "X")		
COPIA FEDEATEADA	<input type="checkbox"/>	CD <input checked="" type="checkbox"/>
COPIA SIMPLE	<input type="checkbox"/>	OTRO <input type="checkbox"/>
FIRMA: APELLIDOS Y NOMBRES: Gamarra Paniagua Jessenia Lizbeth		NOTIFICACIÓN (Art.13 T.U.O.)
NOTA: Presentar en original y copia. Sírvase llenar el presente formulario con la letra Imprenta. El presente formato es de distribución gratuita.		

Mesa de Partes Virtual - Municipalidad Provincial de Tacna

Documento ingresado correctamente

Se generó el Número de Documento: **2022-7382** con el cual podrá realizar el seguimiento de su documento en el siguiente enlace: [Módulo de seguimiento](#).

DATOS DEL REMITENTE

DNI / RUC

45563080

Nombre / Razón Social

JESSENIA LIZBETH GAMARRA PANIAGUA

Correo Electrónico

luanaqg15@gmail.com

Celular

955873200

DATOS DEL DOCUMENTO

Tipo de Documento

SOLICITUD

Número de Documento

S/N

Folios

1

Sumilla del Documento

AUTORIZACIÓN PARA ENTREVISTAR A PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA FINES ACADÉMICOS

Fecha de Documento

19/01/2022

Fecha de registro: 19/01/2022 12:43:52

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA ENTREVISTAR
A PERSONAL ADMINISTRATIVO PARA FINES
ACADÉMICOS.**

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Jessenia Lizbeth Gamarra Paniagua identificada con DNI 45563080, domiciliada en Pueblo Joven Vigil Calle Tarapacá N° 1836, correo electrónico luanagq15@gmail.com y número de celular 955873200, ante usted con el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

Que, encontrándome en proceso de la obtención de mi título profesional y estando en desarrollo de mi tesis "Las Garantías del Procedimiento Administrativo expuestas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos y la Potestad Disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna. Año 2019"; es que solicito a usted se me otorgue la autorización respectiva para poder realizar entrevistas al personal administrativo a su cargo, todo ello con las medidas de seguridad y protección que se debe contar ante el Covid19.

POR LO EXPUESTO:

Solicito acceder a lo solicitado.

Tacna, 19 de enero del 2022


Jessenia Lizbeth Gamarra Paniagua
DNI 45563080

ENTREVISTAS

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : *Carlos Alberto Carrero Uengur*
Cargo : *GERENTE DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS*
Institución : *Municipalidad Provincial de Tacna*

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Al igual que lo señalado por nuestra Constitución el debido proceso se aplica tanto en la sede jurisdiccional como administrativa siendo entonces esta pluralidad de garantías de observancia obligatoria para el PAD entre ellas tenemos o Derechos de defensa derecho a una decisión motivada, haber oír y conocer los cargos imputados, a la notificación, pluralidad de instancias,

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Estoy de acuerdo, puesto que la sede administrativa al igual que la judicial se someten a los principios regulados por nuestra carta magna, dadas al Procedimiento Disciplinario de dichas garantías, supone otorgar el mayor respeto de los derechos fundamentales de los administrados evitando así la arbitrariedad en sede administrativa.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Evidentemente cae en nulo por emitirse de manera arbitraria un acto resolutivo en el que se vulnera los derechos fundamentales de los administrados y comparecidos tanto por la norma suprema como por los organismos internacionales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa instructiva inicia proveyendo con una fase investigadora del hecho causal de emisión de falta la cual recabara los elementos e indicios que den luz de la veracidad de los hechos emitiéndose entonces un informe de PRE CALIFICACIÓN que el órgano instructor (jefe inmediato) tomara como base para la emisión de la Resolución de Órgano Instructor con la que dará inicio el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

No, en el procedimiento Administrativo disciplinario conforme lo establece su reglamento (D.S. 040-2014) así como su directiva (Directiva N° 02-2015) en la fase instructiva no existe audiencia alguna, el administrado toma conocimiento de los hechos materia de imputación a través de la notificación de la Resolución de Órgano Instructor, otorgándole el plazo necesario para emitir sus descargos respectivos.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Efectivamente al ser el Procedimiento Disciplinario uno donde se ponen en riesgo la vulneración de derechos, le asiste el derecho de Defensa amparado constitucional, asimismo el reglamento de la ley del KSC también lo estipula en su artículo 96.1 a fin de brindar una mayor garantía al administrado frente al ius puniendi estatal.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

En el momento en que se notifica la Resolución de Órgano Instructor es donde se da inicio formalmente el PAD por ende es a través de este acto que se pone a conocimiento al administrado los fundamentos hechos y medios de prueba que sustentan la imputación, en la fase previa a la formalización de la instrucción la investigación es reservada.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Considero que las garantías antes mencionadas no solo otorgan mayor seguridad jurídica en sede administrativa otorgándole al administrado un mayor resguardo de obtener una resolución que garantice la no afectación de sus derechos así como el respeto de los mismos.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Una vez recibida la denuncia o reporte del jefe inmediato o cualquier servidor que denota indicios de responsabilidad, la Secretaría Técnica comienza la investigación recolectando (documentos, archivos, informes) señalamientos, declaraciones, testimonios grabados, visitas inopinadas y demás diligencias que finalizan con la emisión del informe de paralización con el que recomendará el mérito del PAD.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Efectivamente al administrado cuenta con el derecho de acceder a la información que sustenta la imputación que da origen al PAD, sin embargo en la fase previa a la resolución del Órgano Instructor, antes de la finalización del Órgano Instructor la fase previa de investigación es de reserva puesto que aun es presumible la comisión de falta por tanto no sería adecuado brindar detalles de la misma puesto que sería posible entorpecer las mismas.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Como en todo proceso o procedimiento, el ejercicio del poder sancionador de origen Estatal esta sometido a plazos de observancia para emitir resoluciones y notificar las actuaciones realizadas durante el desarrollo del PAD, ya que de no ser así el paso del tiempo produciría efectos, prescribiendo la potestad sancionadora poniendo fin al caso concreto.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Como todo debido proceso, que se rige por los principios rectores fundamentales tanto como la publicidad y la prescripción son ejes fundamentales para el desenvolvimiento de un proceso garantista en la gestión pública, en búsqueda de una mejor administración de la potestad disciplinaria del Estado.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Recibido el informe de pronunciamiento de parte del Órgano Instructor se otorga al infractor de la falta administrativa, la posibilidad de desarrollar un Informe Oral personal o representado a fin de analizar sus fundamentos de defensa en busca de una mayor valoración ante el Órgano Sancionador el cual una vez escuchado y valorado emite la Resolución Final que impone la sanción.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Como base de toda decisión tanto judicial como Administrativa la debida motivación de Resoluciones es un derecho que otorga al administrado la obtención una sanción proporcional y adecuada así como la valoración de sus argumentos de descargo.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

A fin de obtener la mayor garantía por el respeto instricto de los Derechos fundamentales de la persona, el administrado cuenta con el derecho a la debida instancia administrativa, así la ley le otorga la potestad de interponer los recursos de revisión (reconsideración) así como el de impugnación (Apelación).

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente pues reviste al Procedimiento Administrativo Disciplinario la formalidad tanto sustantiva como material para desarrollar la potestad disciplinaria del Estado dentro del marco garantista del Estado constitucional de Derecho que rige la carta magna.

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Abs. Hugo Aduarini Soto
Cargo : Asesor de GGRH
Institución : MPT

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Al amparo de los principios fundamentales acogidos por nuestra Constitución al procedimiento administrativo disciplinario se ajusta a los del debido proceso. Sendo por ello que en el PAD se observan: los derechos a la defensa, a la debida motivación en sede administrativa o la notificación, al acceso a la información, al debido proceso entre otros.

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Considero que un incorrecto ejercicio de los derechos fundamentales que asientan a todo administrado es de misma importancia astar el Procedimiento Disciplinario de las garantías de un debido proceso a fin de dotarles una solución comparada en justicia entre administrados y la entidad estatal.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Significó el de transgresión total de todo el ordenamiento jurídico, y por ende de aplicación arbitraria vulnerando los derechos fundamentales de la persona.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa instructiva inicia con una fase previa de investigación en la cual se recaban los indicios que acreditan la posible comisión de la falta, en la fase instructiva una vez recabados los elementos probatorios que se contiene en el Informe de Preconstatación de la base de la R. de Orden Instructivo para posteriormente otorgar el plazo de 05 días para que el administrado ejerza su derecho a la defensa presentando sus descargos pertinentes para finalmente recan asalarados emitir un informe de pronunciamiento en el cual se será asalarado una vez emitida la Resolución Final.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

En la fase instructiva no existe una audiencia que ponga a conocimiento de los hechos y derechos, ello se da a conocer de acuerdo a norma con la notificación de la Resolución de Órgano Instructor, posteriormente en la fase sancionadora es donde el administrado podrá ejercer su derecho de defensa mediante un informe oral el cual se otorga una vez emitida la Resolución Final.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Tal como lo establece el Reglamento de la LSC (D.S. 040-2014) la asistencia de un abogado de libre elección puede darse en cualquiera de las fases del PPO, siendo esto en ejercicio ininterrumpido del derecho fundamental a la defensa amparado por nuestra constitución.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

No, puesto que anteriormente a la emisión de la Resolución de Órgano Instructor la investigación recae en reserva puesto que el inicio formal del proceso con la notificación de la Resolución que contiene los hechos, las pruebas y la normativa transgredida, dando así el administrado la posibilidad de ejercer adecuada defensa.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

En vista que en el Procedimiento Administrativo Disciplinario se pone en juego la posible vulneración de derechos personalísimos es de suma importancia dotar al procedimiento de garantías esenciales que permitan no solo la emisión de un acto sujeta a la ley, sino también la defensa incontestable de los derechos de todo administrado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa de investigación inicia con la presentación de una denuncia administrativa, respecto al informe por parte del superior jerárquico o cualquier administrado interesado, en donde se toma conocimiento de una presunta comisión de una infracción. Luego la Oficina de Secretaría Técnica, recibe los elementos probatorios necesarios para probar la realización de la conducta mediante informes, reportes, instancias, declaraciones que adujaron a sustentar la comisión de la falta.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

El derecho al acceso a la información al que se refiere por principio de publicidad a todo administrado será generada luego de la notificación de la Resolución de Órgano Instador, debido a que la fase previa de investigación se realice de forma reservada, posteriormente a la notificación del acto administrativo el administrado tendrá acceso a la totalidad de los actuados.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Conforme al TUP de Ley 27444 el procedimiento administrativo así como la Ley 30057, Ley del Servicio Civil el PAD está sujeto al cumplimiento de los plazos dictaminados puesto que de no observarlos recaerán en causal de prescripción fundándose así la potestad disciplinaria de la Entidad.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Apertan positivamente al brindar al procedimiento disciplinario el sentido garantista que la constitución dictamina a fin de no transgredir derechos fundamentales relacionados a la persona siendo este el fin supremo del Estado, así como de brindar una mejor eficiencia en cuanto al desarrollo de la justicia administrativa.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa sancionadora inicia con la emisión del Informe de Reconocimiento emitido por el Organismo Instructor, una vez recibida el Organismo Sancionador solicitará al infractor de la norma a sustentar sus alegatos finales mediante un informe oral en donde exponerá como último medio de defensa sus argumentos que serán motivo de deliberación en la emisión de la Resolución Sancionadora la cual podrá ser emitida declarando el fin de la causa o fomen por aceptado la conformidad emitida por el Organismo Instructor.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

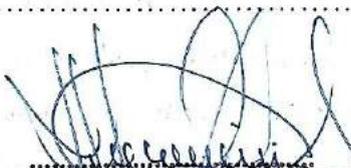
Siendo la debida motivación un polo fundamental en la elaboración de cualquier acto administrativo que disponga sobre derechos de tercero en el PPM no es distinto criterio su observancia es requisito de validez del mismo a fin de obtener una decisión acorde con los hechos suscitados y conforme a ley vigente.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

En ejercicio del derecho a la doble instancia toda emisión de acto que se resuelve sobre la base de derechos de los administrados cuenta con los debidos recursos administrativos a fin de obtener una decisión conforme a sus pretensiones así la LSE establece como recursos válidos el de reconsideración y el de apelación siendo estos mencionados en el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Aportan positivamente al Procedimiento Administrativo Disciplinario dándole un sentido más garantista y protector de derechos a los administrados.


HUGO H. ADVIRI SOTO
ABOGADO
ICAT N° 1519

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Richard Alberto Monzigue Villa
Cargo : Apoyo Legal
Institución : Secretaría Técnica - Municipalidad Provincial de Tacna

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

- Derecho a una Audiencia
- Derecho a una representación legal
- Derecho a la notificación válida de todos los actos
- Derecho a la información contenida en el expediente en todas sus fases
- Derecho a una decisión motivada y fundamentada.

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Por supuesto; es el ser el Procedimiento Disciplinario, el que se encarga de administrar la potestad disciplinaria entre los servidores y funcionarios que el Estado emplea y en el cual si no se respetaran las garantías de un procedimiento, se estarían vulnerando los derechos fundamentales que recoge la Constitución, y por ende en causal de nulidad los mismos.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Se vería afectado gravemente los derechos fundamentales de un debido proceso que recogen tanto la Constitución política del país como las normas que regulan el procedimiento administrativo general.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

El procedimiento disciplinario inicia con una fase previa investigativa en la cual se recaban los indicios que fundamentan la posible imputación los cuales una vez recogidos se emite el informe de peritificación en donde se detalla la formulación de los hechos la conducta y normatividad vulnerada, los cuales una vez comunicados al órgano instructor este al revisarlos emite la Resolución de Órgano Instructor la cual da curso inicio al PAD, otorgando un plazo razonable para que el administrado emita sus descargos ejerciendo su derecho de defensa para finalizar con la omisión del informe de pronunciamiento en la cual el Órgano Instructor una vez admitido y valorado los descargos realizados recomienda la sanción posible por los hechos imputados y/o podría disponer el archivo correspondiente en caso de no encontrarse responsabilidad, al Órgano Sancionador quien sera el encargado de Acoger o Modificar la propuesta

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

En la fase instructiva si bien no existe una audiencia que determine la imputación realizada, el administrado tiene conocimiento de la misma a través de la notificación de la Resolución de Órgano Instructor, la cual otorga el plazo de 5 días hábiles para ejercer su derecho de defensa a través de sus descargos. Este sería el procedimiento similar, cabe recalcar que en la fase sancionadora si existe una audiencia de informe oral que constituye su último medio de defensa.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Siendo el derecho de defensa reconocido por el art. 139° inc 14 de la Constitución, este ampara a toda persona que pueda ser afectado por el ejercicio del ius puniendi del Estado, así tanto para el procedimiento Administrativo disciplinario su ejercicio es reconocido como parte fundamental dentro de los derechos que todo administrado tiene siendo el mismo establecido en el art 96.1 del reglamento de la LSC. DS. N° 040-2014-PCM.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

No, debido a que el proceso disciplinario lleva como base la resolución de Órgano Instructor con el que se inicia formalmente el PAO, por tanto al igual que en los diligencias preliminares del proceso penal, la investigación previa de las diligencias se realiza de manera reservada hasta la formalización en sí, por tanto en el procedimiento disciplinario una vez realizada la fase investigativa y emitido el informe de pre-calificación el superior jerárquico será el encargado de emitir la resolución de Órgano Instructor con la cual inicia formalmente el PAO y por lo tanto poniendo a conocer tanto los hechos, la norma vulnerada y los medios probatorios que la sustentan al administrado.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente, puesto que desarrolla de manera más objetiva la realización del PAD, respetando las garantías que todo proceso en donde se vea amenazado la vulneración de derechos, debe respetar haciéndolo más garantista y menos impositivo.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La fase investigativa inicia al igual que en el proceso penal con una noticia criminal, en el PAD mediante una denuncia Administrativa, un informe, memorando, etc la cual se remite a la Secretaría Técnica, la cual se encarga de desarrollar la labor de investigación, mediante la recolección de pruebas documentales, visitas inopinadas, citaciones, entrevistas y demás medios que corroboren la tesis de la comisión de la falta administrativa por parte del servidor investigado.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Con la excepción de fase previa a la formalización para el inicio del PAD, posteriormente a la Resolución de Órgano Instructor y su notificación todos los actitudes y demás detalles que contiene el expediente se rigen por el principio de publicidad el cual garantiza al administrado que es parte del PAD para acceder al mismo para los propósitos pertinentes.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Así es, ya que al igual que en todo proceso garantista el PAD esta sometido a plazos de tramitados por la ley del servicio civil así como por el TFO de la LPAG, siendo que de no ser respetados podrían ser causal de NULIDAD de los mismos por la prescripción suscitada debido a su no observancia.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente al dotarle de mayor seguridad al Procedimiento administrativo disciplinario haciéndolo más congruente entre su formalidad y la eficacia así como al respeto del debido procedimiento para el administrado.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Recogido el informe de pronunciamiento emitido por la fase infructiva en la que ocurre y recurriendo la sanción a impetrar, el Órgano Sancionador otorga al administrado, como último medio de defensa y a fin de no vulnerar sus derechos un informe "oral" final en el cual se podrá hacer el uso de la palabra tanto el administrado como un abogado de su elección, en el cual exponerán brevemente los argumentos que le parezcan pertinentes a fin de ser escuchados y valorados durante la emisión de la Resolución de Órgano Sancionador con la que se pone fin al procedimiento disciplinario.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Efectivamente, puesto que el principio a la debida motivación es uno de los aspectos más relevantes al momento de emitir todo decisión que implique o pueda afectar derechos de la persona tanto en sede judicial o administrativa, ya que por el contrario emitir un acto resolutorio con un motivación aparente o con un contenido de ella no solo ocasionara la nulidad del mismo sino la responsabilidad administrativa del funcionario emisor.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

Conforme a lo establecido por la Constitución el derecho a una debida instancia tanto administrativa como judicial, así como al derecho de revisión, es aplicable en el caso del PAP, de forma que se le otorga como medios impugnativos tanto el recurso de apelación como de reconsideración a fin de otorgarle mayor garantía al procedimiento y a los derechos del administrado.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente ya que por medio de ellas se le da al Procedimiento administrativo disciplinario las garantías de un debido proceso así como de la formalidad en busca de una aplicación correcta de la norma y aproximarse esta a la finalidad que la Justicia persigue como fin supremo del Derecho.



INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Ivan Marcial Calderon Alay.....
Cargo : Apoyo legal.....
Institución : Secretaria Técnica - Municipalidad Provincial Tacna.....

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

o Derecho al Debido Proceso.....
o " " Debida notificación de los actos resolutivos.....
o " " acceder al expediente y actuados.....
o " " Resoluciones debidamente motivada.....
.....
.....

2. **¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?**

..Si, estas encaminan el procedimiento y buscan un resultado justo e imparcial hacia el servidor que esta siendo investigado.....
.....
.....
.....

3. **¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?**

..Seria un acto administrativo que vulnera los derechos del investigado que en muchos casos terminarian con una sanción de suspensión o destitución la cual es apelada y declarada nula por la autoridad de Servir.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. **¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?**

..Se inicia con una precalificación elaborada por el S. tecnico, recomendando al Organó Instructor iniciar el procedimiento administrativo, Se emite y comunica el acto Resolutivo, Res. Organó Instructivo, acompañado de los actuados contenidas en el expediente, el sereno es días para presentar descargos, posteriormente, con o sin descargos se emite el Informe de pronunciamiento que se comunica al Organó Sancionador y al investigado.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

..No, la audiencia esta presente en la etapa sancionadora, donde el e investigado puede usar el uso de la palabra ante el organo sancionador el cual sera evaluado previa emision de Res.Org. Sancionador.....
.....
.....

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

..Si, es una garantia, un derecho reconocido como garantia por la CIDH, aunque es una desecucion que toma el administrado o el investigado, en algunos casos los desecuciones son elaborados por el mismo investigado, teniendo deficiencias en la parte de fundamento legal.....

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

..En el presente caso, el Investigado conoce el curso del procedimiento a través de la notificación del Organismo instructor junto con los actuados contenidos en el expediente administrativo, no existiendo una notificación previa a ello.....
.....

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si, positivamente, respetando el derecho de defensa del investigado, aunque debe señalar que las garantías mínimas no se encuentran en el mismo orden que en las presentas desarrolladas en las preguntas 5, 6 y 7. Pero si se encuentran en el proceso.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Recibida el reporte de una falta administrativa se procede a pedir información a las distintas áreas pertinentes, la información solicitada dependerá de la naturaleza de la falta administrativa, de la evaluación de la información se procederá a emitir un informe en el cual recomienda promover, iniciar o archivar el reporte de una falta administrativa.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Se tiene derecho a acceder a los actos contenidos en el expediente administrativo, después de iniciar el procedimiento, el cual se inicia previa notificación del Organo Instructor. Durante la etapa de investigación se recaban medios probatorios y se proyecta el informe de precalificación por lo que el investigado no puede acceder a dicha información.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si, la ley establece un plazo para presentar los descargos, solicitar informe oral y presentar el recurso de apelación para elevar el expediente ante el Tribunal de Servicio. Los plazos se encuentran contenidos en la ley 30057 y su reglamento.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente, otorga al investigado un plazo razonable para apelar o hacer uso de su derecho de defensa, también permite conocer los documentos que dieron o promovieron iniciar el PAO, los cuales podrá solicitar y tendrá posibilidad de desvirtuarlos.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se inicia con el comunicado del informe de pronunciamiento, concediendo un plazo para solicitar el uso del informe oral. Este se evalúa y se procede a elaborar la Res. Orsano Sancionador, el mismo que se notifica y conduce el PAO.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

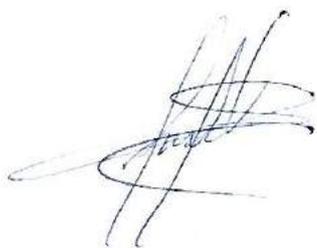
Si, el administrado usa su derecho de defensa y presenta los descargos pertinentes respecto de la Res. Organo Instructor y Res. Org. Sancionador acorde a los descargos presentados, dentro del plazo legal, son evaluados y plasmados en Resoluciones debidamente motivadas.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

Si, la resolución de Organo Sancionador, en su parte resolutive y considerativa comunica el derecho de apelación o doble instancia, adicionalmente se comunica de manera verbal que tiene un plazo para apelar.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si, ante la pregunta 14, se tiene una resolución motivada y justa, ante la pregunta 15, se obtiene la revisión en cuanto a algunos hechos que no haya sido valorado, sea por error humano o vulneración del debido procedimiento.



INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Kelly Valdez Rodriguez
Cargo : Apoyo legal
Institución : Municipalidad Provincial de Tacna - P.A.D.

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Si
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Así es, promoviendo estrictamente el debido proceso.
y otorgando las garantías que toda persona
debe tener.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

el efecto de un P.A.D. sin guardar las
garantías sería un P.A.D. totalmente
arbitrario y sin.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se desarrolla de manera eficiente y dentro de
los parámetros de la ley según Ley 30057.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

En la etapa instructiva no existe una audiencia como tal para el servidor, sin embargo esta existe en la fase sancionadora a través del informe oral.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Así es, así lo establece la ley 20057 ley del servicio civil.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Así es, el administrado es notificado respecto a la apertura del procedimiento administrativo disciplinario mediante una notificación donde se adjunta la R. Organ. Instructor, con todos los actos imputados.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Definitivamente aporto de manera positiva dentro del P.A.D ya que guarda los derechos que están protegidos por nuestra normativa.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se desarrolla de manera satisfactoria, sin embargo la carga de otras oficinas, las cuales solicitan información y demoran en la revisión de información.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

si, en los Lineamientos de Procedimiento, Resolución de la Corte Interamericana se establece que el administrado tiene derecho a ver el expediente y solicitar una copia si lo requiere.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

..... así es, la entidad tiene la obligación de
..... hacer cumplir esos plazos, y el sentido
..... de unirse con presentar la documentación
..... necesaria dentro del plazo indicado.
.....
.....

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... efectivamente actúan de manera positiva
..... es la tramitación del P.A.D.
.....
.....
.....

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... se desarrolla de manera eficaz, se
..... comunica la sanción y se ejecuta dentro
..... de los parámetros de ley.
.....
.....

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si, lo descargo del administrado se valoro y se plantea y ejecuta la sancion valorado todo lo presentado por el trabajador, la sancion es proporcional y argumentada.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

si es, se debe al tribunal del servicio civil de ser el caso de no estar de acuerdo con la decisión y si apesar del pronunciamiento del tribunal del servicio civil se puede apelar vía judicial

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

aportan positivamente al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario ya que todo proceso debe ser debidamente fundamentado y que el servidor conozca su derecho a apelar.



77000077

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Alcides German Morales Banegas
Cargo : Apoyo legal
Institución : Municipalidad Provincial de Tacna

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Si conozco, dentro de ellos están el derecho de defensa, el
debidito procedimiento, la debida motivación, derecho a la repa
sentación judicial, derecho a la información y acceso a los ex
pedientes administrativos judiciales

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Es muy importante que los procedimientos disciplinarios, deben de cumplir las garantías mínimas, tales como el debido procedimiento, la motivación de los órganos competentes que llevan el procedimiento administrativo disciplinario.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

El principal efecto de un procedimiento disciplinario que no guarda garantías, de que se vulnere el derecho de defensa del administrado, y que exista desproporción entre la autoridad administrativa disciplinaria y del administrado.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Para la etapa Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario, empieza con la etapa investigativa, de que si corresponde iniciar el PAD y de que si existe suficientes elementos probatorios para iniciar el procedimiento disciplinario, para ello se elabora el Informe de Precalificación.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

No existe una audiencia en la etapa instructiva, tal conforme del Reglamento de la Ley de Servicios Civil Ley N° 30057, la audiencia esta en la etapa sancionadora.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

En la etapa del Inicio del Procedimiento Administrativo disciplinario, mediante una Resolución por el Órgano Instructor competente, el administrado hace uso de su derecho de defensa el descargo a dicha Resolución de Órgano Instructor.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Si tiene el administrado, pero con la emisión de la Resolución de Órgano Instructor, para su posterior notificación.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si considero que aportan positivamente al procedimiento disciplinario.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

de etapa de investigación de PAD, se recibe toda la información que acceden la comisión de la falta disciplinaria, como también la identificación del administrado responsable, siempre considerando el debido procedimiento.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si tiene el administrado al derecho de la publicidad y de las actuaciones administrativas, puesto que se incumpliría este derecho, se estaría vulnerando su derecho de defensa.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si tiene derecho, puesto que la misma ley y su reglamento de la Ley de Servicio Civil, establece los plazos para presentar sus descargos, como para la solicitud del Informe oral.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si aportan positivamente al procedimiento disciplinario, se cumple con el derecho de defensa y la debida motivación.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa sancionadora, se hace efectivo por el Organismo Sancionador competente y mediante Resolución de Organismo Sancionador en los cuales estan debidamente motivada y además la proposición de la sanción.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Dentro de la pregunta planteada se da en el informe oral, en las cuales el administrado va exponer sus argumentos de defensa contra el P. A. D.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

En esta etapa, mediante Resolución de Órgano Sancionador el administrado puede interponer su recurso de apelación ante el Tribunal de Servicio Civil que vendría a ser la Segunda Instancia, más no corresponde la revisión judicial.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si considero que aportan positivamente al procedimiento disciplinario.


70398304

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : *Stephany Eugenia Anauitipa Quispe*
Cargo : *Apoyo legal*
Institución : *Secretaría Técnica PAD - MPF*

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

*Si, las garantías del procedimiento administrativo son los sigtes:
derecho a una audiencia, derecho a una representación legal, dere-
cho a la notificación de todos los actuados, derecho al acceso de
los actuados del expediente, derecho a una decisión debidamen-
te fundamentada, que se cumplan los plazos.*

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Si, son importantes toda vez que estas garantías resguardan los derechos que les asiste a los investigados durante el procedimiento disciplinario; por lo que al incumplimiento de ellas se dejaría al investigado en un estado de indefensión

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Si no se cumplen con estas garantías, el efecto sería que el investigado estaría en un estado de indefensión, un ejemplo de ello es que si no se le notifican los actuarios, él no tendría conocimiento de las imputaciones efectuadas en su contra, por lo tanto no podría presentar sus descargos.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La etapa instructiva inicia con el informe de pre-calificación el cual es emitido por el Secretario Técnico de Proc. Adm. Disciplinarios recomendando el inicio del PAD al Órgano Instructor, luego de ello se emite la Resolución de Órgano Instructor, comprometiéndole el plazo de 05 días para que emita sus descargos; seguidamente se emite el informe de pronunciamiento.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

Se audiencia o bien llamado informe oral se da en la etapa sancionadora, es la única audiencia que hay en todo el procedimiento.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

El investigado si tiene derecho a la defensa, y puede ejercerla asignando un abogado que él elija o puede hacerla él mismo.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Si, con la Resolución de Organismo Instructor la cual inicia el PAD, motivando los hechos imputados, la falta, la norma vulnerada.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Las garantías aportan positivamente toda vez que la realización de estas impide que se vulnere los derechos del investigado.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

En la etapa de investigación se recaba información, a fin de esclarecer los hechos, por lo que se solicita a las áreas pertinentes mediante requerimientos e informes, la información la cual es analizada para ver como se va a proceder.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si, el administrado tiene el acceso al íntegro del Expediente, esta garantía es desarrollada en la Resolución de Organo Instructor la cual es notificada con todos los actuados, al investigado.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si, los plazos se cumplen caso contrario se estaría incurriendo en prescripción, por lo que el administrado puede alegar ello y deslindarse de responsabilidad

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Estas garantías aportan positivamente ya que se respeta el debido proceso.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se emite la Resolución de Órgano Sancionador la cual se motiva mediante cedula y se ejecuta mediante carta donde consigna los hechos en la que el Investigado cumplirá la sanción.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si, la decisión es debidamente fundamentada, se valora lo alegado por el Investigado.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

En la etapa de sanción, al motivar la Resolución de Órgano sancionador se informa al investigado que tiene el plazo de quince días hábiles para poder apelar, a SERVIR.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

- Aportan positivamente toda vez que se sanciona al Investigado con un análisis previo de los hechos y se le da la oportunidad de apelar si es que no se encuentra conforme con el análisis de la falta cometida.

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Billy Corderas Chaiña
Cargo : Secretario Técnico - PAD
Institución : Municipalidad Provincial de Tacna

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Las garantías que asisten a todo proceso; como:
Derecho de defensa, debida motivación, debido procedimiento administrativo,
derecho a la notificación, doble instancia administrativa, presunción de veracidad
y los demás que recoge tanto el TUP de la LPAG y la constitución
Política del Perú.

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Si buscamos y correcta administración de justicia en sede administrativa, es de suma importancia el respeto de un debido proceso a fin de garantizar el respeto de los derechos de todo administrado.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

El efecto sería la aplicación arbitraria del derecho y la vulneración total del Estado de derecho y de los derechos fundamentales de la persona.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

La Etapa Instructiva se desarrolla con una fase previa investigativa y se formaliza mediante la Resolución de Órgano Instructivo, luego de recibir el informe de precalificación en donde se recaban los hechos probados y se recomienda el inicio del PAD, siendo el Órgano Instructivo (jefe inmediato) el que acoge dicho informe para sustentar su Resolución.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

En la Etapa instructiva no existe una fase de audiencia, posteriormente en la etapa sancionadora se le otorga el derecho del administrado de hacer uso de su defensa civil.

En la Fase instructiva el administrado toma conocimiento a través del acto de notificación de la Resolución de Órgano Instructor el cual contiene los motivos de inicio del PAD.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

El Derecho a ser asistido por un abogado de su elección, en íntegro ejercicio del derecho de defensa, se da desde el inicio del procedimiento administrativo Disciplinario a fin de garantizar la defensa de los derechos constitucionalmente amparados por nuestro Estado.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

El derecho a la notificación le asiste a todo administrado desde el momento en que se emite un acto resolutivo, siendo que el PAD inicia con la notificación de la Resolución el derecho en la fase instructiva se ejerce a partir de esta diligencia.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Con la finalidad de otorgar al procedimiento disciplinario un orden garantista de derechos, según los propios rectores antes mencionados brindan una mejor seguridad jurídica en cuanto a la aplicación de la justicia administrativa de manera positiva.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Inicio con la llegada de una denuncia administrativa, informe o reporte del superior inmediato o cualquier administrador luego Secretaría Técnica diseña la estrategia de investigación la cual apunta a recabar los medios probatorios pertinentes que acrediten la comisión de la falta (informes, legajos, declaraciones, visitas inopinadas, levantamiento de actas y demás medios).

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si bien el derecho de acceso a la información es de amplio ejercicio en el proceso disciplinario la fase investigadora se realiza en reserva, mas luego de la formalización con el acto Resolutivo de Resolución del Organismo Instructor, el administrado una vez conocido de los cargos podrá tener acceso sin restricción a todos los actuados realizados y pertinentes.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Los plazos están establecidos tanto en el TUS de la Ley 24444 (Ley del Procedimiento Administrativo General) así como en la LSC (Ley 30057) y son de observancia obligatoria ya que de ser obviados serían causal de prescripción de la potestad disciplinaria de la Entidad.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente, regulando el actuar de los organismos gubernamentales en el ejercicio del IUS PUNIENDI ESTATAL en materia disciplinaria. Frente a todo administrado que puede verse afectado con dicho actuar por lo que dentro de garantías asegura un correcto desarrollo de la sanción disciplinaria.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se recibe el informe de pronunciamiento emitido por el Organismo Instructor el cual recomienda la aplicación de una sanción, luego el Organismo Sancionador comunica al administrado el plazo de 03 días para que haga uso de su último medio de defensa que es la emisión de un "Informe Oral" en el que se dejara oralizado los argumentos de defensa y que serán de obligatoria evaluación al momento de emitir la Resolución de Sanción la cual cabe recalcar puede aportarse de la opinión brindada por el Organismo Instructor.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Efectivamente en ejercicio pleno del Derecho a la Devida Motivación y a fin de obtener una resolución basada en derecho y sobre todo exponiendo los motivos y razonamiento jurídico como proporcional por el cual se aplica o no la sanción disciplinaria.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

Efectivamente en la emisión de Resolución de Organo Sancionador se pone a conocimiento del servidor los recursos administrativos que cuenta siendo estos los de reconsideración y de Apelación así como dejan a su criterio al ejercicio de su derecho a doble instancia.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Aportan Positivamente para resolver las diferentes situaciones que ocurren entre los empleados del Sector público y su Empleador el Estado.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Abog. Billy Humberto Lardenas Chaiffa
CORRECTOR TÉCNICO - PAD

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a

: Edson Ederho Llanos Larico

Cargo

: ABOGADO DE APOYO EJECUCIÓN CONTRACTUAL

Institución

: Municipalidad Provincial Tacna

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Si, lo basico que se debe respeta el debido
procedimiento y tenemos derecho a la defensa

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Si, de lo contrario existiria abuso contra un
Servidor publico y funcionario Publico.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Se daria una desicion arbitraria que vulneca
los derechos laborales.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Todavía no he tenido un procedimiento disciplinario
pero si tengo conocimientos que estan constante
Capacitación para aplicar la ley de acuerdo al derecho

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

No tengo conocimiento.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

el derecho a la defensa es irrenunciable, y si eligiera a mi abogado que me represente que sea especialista en mi materia.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Si el derecho a la notificación es un elemento del debido procedimiento, y este acto procedimental tiene como finalidad en poner de conocimiento los actos que se imputan, para luego hacer la defensa LEGAL

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si aportan positivamente para una mejor aplicación del PAD.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se respeta los derechos fundamentales del trabajador.

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

En algunos casos, pues a veces hay reserva de información a finales de la investigación.

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si debe tener o respetarse los plazos, un plazo prudencial para realizar la defensa técnica correspondiente.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Aportan positivamente para que se conozca nuestros derechos laborales al debido procedimiento.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se hace la sanción de manera eficaz y de acuerdo a ley.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

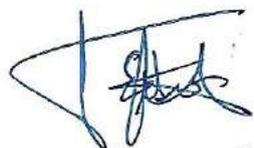
Toda decisión debe ser provada, fundamentada y motivada y la decisión debe ser coherente y lógico con los hechos narrados y probados

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

Todo proceso administrativo puede ser revisado por el poder judicial, los administrados tienen derecho a la pluralidad de instancias.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Que si aportan positivamente a la institución ya que permite una mejor aplicación del derecho.


45406383

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : FRANCISCO SIMONI CHAMORRO
Cargo : CONTRATOS CAS
Institución : M.unicipalidad Provincial de Tacna

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Si, es el derecho a exponer los argumentos
que es necesario y a ofrecer y producir
pruebas, para obtener una decisión fundada

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Por supuesto que Si.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Que no fúelten los desonjos correspondientes en un proceso

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Notificado con la Resolución de inicio del P.D. indicando el plazo que tiene para presentar sus descargos.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

Si existe, y a criterio se podrán realizar más de uno según requiera el caso.

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Si, por q. es un derecho Constitucional.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

Si, para garantizar el debido P.D.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente,

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Una vez recibida la denuncia, los señores técnicos, efectúan las investigaciones preliminares

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si,

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si, por q' así se encuentra establecido

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

En la potestad sancionadora q' tiene el PAD, siguiendo su distribución de imponer sanciones siguiendo el debido procedimiento.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

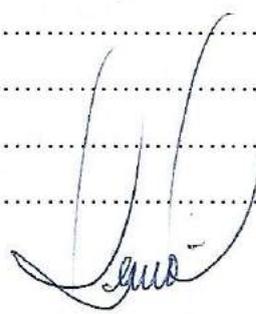
Si, porque así corresponde y
está normado

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

No tengo conocimiento.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

De hecho y son positivas.



INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : ... *Freddy Gutierrez Troncales*
Cargo : ... *Especialista I*
Institución : ... *Superior*

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Durante el procedimiento Administrativo como mínimo el Administrado se le debe de brindar un debido proceso como por ejemplo el Derecho a ser asistido por un abogado para la defensa de sus Derechos.

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Si.
Que se le ponga a conocimiento mediante la notificación en su domicilio con todos los Actuarios para ejercer los cargos que se le imputa.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

la Nulidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se desarrolla el procedimiento con la notificación de la Resolución de inicio, de acuerdo a la normativa al proceso se le concede 5 días para presentar sus descargos.
Una vez vencido el órgano instructor inicia su labor de investigación para determinar la causalidad de la imputación.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

No existe audiencia.....
.....
.....
.....
.....

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

Desde el inicio del proceso administrativo el imputado tiene derecho a ejercer libremente su defensa bajo el patrocinio de un Abogado.
Por ser un componente del debido proceso, por ser una garantía del procedimiento.

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

La fase Instructiva se inicia con la notificación con el documento que contiene imputación de cargo en su contra, para que en un plazo ~~de~~ de cinco días prorrogables pueda absolver los cargos que se le imputan.

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Es un aporte Positivamente

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se desarrolla en dos etapas
- la Instructiva y Sancionadora
- la Sancionadora
Pero hay una etapa de apoyo que sería la etapa previa o preliminar

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si tiene acceso al expediente el administrado como su abogado

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

Si tiene el derecho, ya que el administrado desde la notificación de inicio del procedimiento se le brinda todas las facilidades al acceso al expediente y brindándole los plazos de acuerdo a la normativa.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Un aporte positivo

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Esta etapa se inicia con la recepción del Organismo Sancionador, para comunicar la imposición de una sanción al servidor o ex-servidor, a efecto de que este pueda, de considerarlo necesario, solicitar un Informe Oral ante el Organismo Sancionador, fijando lugar, hora y fecha.
Este procedimiento desde el inicio hasta su pronunciamiento debe de trascorrer un año para culminar el PAD.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

El Organismo Sancionador emite una decisión motivada, fundada en derecho en cumplimiento de la normativa.

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

El lapso de tiempo de inicio del PAD hasta la motivación de imposición de sanciones es declaración de no haber lugar, no debe ser mayor de un año.

La Resolución que pone fin al procedimiento se le motifica pero no se le da a conocer que tenga derecho a revisión judicial pero debe de contener el plazo para impugnar.

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Positivamente.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

[Firma]
Abg. Freddy Gutiérrez Gonzales
SECRETARIO TÉCNICO (e) - PAD

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : GIANCARLO ALBERTO VERA GONZALEZ
Cargo : SUPERVISOR DE COMBUSTIBLE
Institución : ÁREA DE LOGÍSTICA (MPT)

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

EL DERECHO A LA DEFENSA y DEBIDO PROCEDIMIENTO

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

SI

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

VULNERACIÓN DE DERECHOS

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

NO OPINO

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

..... NO E TENIDO UN PAD, POR ELLO
..... LO DESCONOZCO.
.....
.....
.....

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

..... TODOS TENEMOS DERECHO A ELLO
.....
.....
.....
.....

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

..... NO OPINO
.....
.....
.....
.....

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... NO OPINO

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... PIDIENDO PRUEBAS ANTE QUIEN CORRESPONDA

.....

.....

.....

.....

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

..... NO OPINO

.....

.....

.....

.....

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

..... NO OPINO

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... NO OPINO

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... - - - NO OPINO

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... NO OPINO

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

..... NO OPINO

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... NO OPINO

Gianncarlo

INTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
GUIA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

Garantías supraconstitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios de la
Municipalidad Provincial de Tacna. año 2019

INDICACIONES: La presente tiene por objeto el contribuir a la realización de una investigación (tesis) de acuerdo al título que antecede, por ello las respuestas emitidas tienen estrictamente una utilidad académica y de aporte al conocimiento, en consecuencia, no tienen relevancia legal, civil, penal o administrativa. Sus respuestas serán codificadas con fines académicos. Agradeceremos la mayor sinceridad al momento de responder, y de solicitarlo guardaremos el anonimato en las respuestas emitidas para la presente. Gracias

Entrevistado/a : Josep Rafael Mendoza
Cargo : Asistente Legal
Institución : Municipalidad Provincial de Tacna (Procuraduría)

OBJETIVO GENERAL

Conocer si las garantías del procedimiento administrativo expuestas por la CIDH aportan al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

Preguntas:

1. ¿Conoce usted cuáles son las garantías mínimas de un procedimiento administrativo en el ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, expuestas por la CIDH?

Basicamente las entidades tendrian que aplicar las sanciones correspondientes
respetando el debido proceso a través de los principios de
legalidad, razonabilidad y entre otros.
.....
.....

2. ¿Considera importante que un procedimiento disciplinario tenga garantías mínimas para su desarrollo?

Si considero importante que existan garantías mínimas porque eso llevaría a que el sujeto al cual se le está iniciando un procedimiento disciplinario pueda dar su descargo, evitando así un tema de Arbitrariedad por parte de la entidad.

3. ¿Cuál considera sería el efecto en un procedimiento disciplinario que no guarda garantías mínimas en su desarrollo?

Si no guarda las garantías mínimas, se podría pedir la nulidad de la sanción interpuesta por parte de la entidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Conocer si, las garantías de la etapa instructiva del procedimiento expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019.

4. ¿Cómo se desarrolla la etapa instructiva del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Se realiza a través de la notificación al trabajador para que pueda realizar su descargo dentro del plazo correspondiente.

5. ¿En la etapa instructiva, existe una audiencia para la determinación de hechos y derechos en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? De no ser así, ¿existe un procedimiento similar? Explique su respuesta.

..... Existe que una vez notificado el trabajador, este
..... puede apersonarse a la oficina correspondiente para
..... poder emitir su descargo.
.....
.....

6. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a la defensa legal y elegirla libremente? ¿por qué?

..... Considero que no, dado que esta etapa instructiva
..... es un solo se excusa de saber si existe o no una falta
..... por parte del trabajador.
.....
.....

7. ¿En la etapa instructiva, el administrado tiene derecho a una notificación previa respecto de los actos imputados en su contra? Explique:

..... Sí para que éste pueda dar su descargo dentro
..... del plazo correspondiente. A fin de dilucidar
..... sobre lo que se le ha notificado.
.....
.....

8. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 5, 6 y 7 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... Aporta de una manera positiva, porque da al trabajador
..... la oportunidad de que pueda emitir su descargo para
..... que la persona que va a iniciar el procedimiento
..... disciplinario tenga en cuenta lo que el trabajador
..... manifiesta.

OBJETIVO ESPECIFICO 2

Conocer si, las garantías de la etapa de investigación expuestas por la Corte IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

9. ¿Cómo se desarrolla la etapa de investigación del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

..... A través del requerimiento de información a los oficinas
..... correspondientes para la acumulación de pruebas,
.....
.....
.....

10. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho a la publicidad de las actuaciones administrativas como garantía para el acceso a información, en los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

..... El administrado si tiene derecho a la publicidad en todo
..... el proceso, para que tenga conocimiento de los actuados.
.....
.....
.....

11. ¿Durante la etapa de investigación u otras etapas, el administrado tiene derecho al cumplimiento de plazos razonables para tramitar y resolver los procedimientos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique

El administrado tiene todo el derecho al cumplimiento de plazos razonables en el procedimiento disciplinario.

12. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 10 y 11 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Si aporta de manera positiva dado que muestra transparencia en todo el proceso, evitando arbitrariedad por parte de la entidad.

OBJETIVO ESPECIFICO 3

Conocer si, las garantías de la etapa de sanción expuestas por la CORTE IDH, aporta al ejercicio de la potestad disciplinaria de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2019

13. ¿Cómo se desarrolla la etapa de sanción del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

Con la recepción del informe de preiniciación, se le otorga al administrado el derecho de dar su informe oral y se emite el acto resolutorio en el cual se impone la sanción o el Archivo del proceso.

14. ¿En la etapa de sanción, se desarrolla con una decisión fundada, que atienda los planteos del administrado y exponga los argumentos esgrimidos por la administración para resolver la controversia, en el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
Si existe la correcta motivación.....
.....
.....
.....

15. ¿En la etapa de sanción, se da a conocer al administrado el derecho a la revisión judicial de las actuaciones administrativas del procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna? Explique su respuesta.

.....
Si se puede dar en un Proceso Contencioso Administrativo.....
.....
.....
.....
.....

16. ¿Considera que las garantías mencionadas en las preguntas 14 y 15 aportan positiva o negativamente al procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Tacna?

.....
Considero que si aportan de manera positiva al proceso.....
con la motivación que requiere una decisión.....
.....
.....
.....


70767340