



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores
Públicos con la Ley N° 30057, en Lima 2020.**

AUTORA:

Cárdenas Paredes, Maritza Beatriz (orcid.org/0000-0003-0858-7224)

ASESOR:

Dr. Laos Jaramillo, Enrique Jordan (orcid.org/0000-0002-2061-1293)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los actos del Estado y su regulación entre actores interestatales y en la relación pública.

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi mamá Betty y a mi papá Carlos por confiar en mí, por los valores y principios inculcados y por ayudarme a ser la persona quien soy ahora; a mis hermanos Sandra y Rodrigo por el apoyo y las risas durante este proceso, a mis dos abuelas Paulina y Guille por el cariño y los engreimientos desde siempre. A aquellos amigos que de una u otra manera estuvieron conmigo, por sus palabras de aliento y por su comprensión durante todo este proceso, y como olvidar a la Negrita por acompañarme en las noches mientras elaboraba el presente, muchas gracias a todos ustedes.

Agradecimiento

A todos los docentes que me han acompañado a lo largo de mi carrera profesional, por los conocimientos brindados y el apoyo constante, a la Universidad César Vallejo por abrirme las puertas de su institución, a mi Asesor el Dr. Enrique Jordan Laos Jaramillo, por su paciencia y dedicación.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes Internacionales.....	4
2.2. Antecedentes Nacionales.....	6
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de consistencia.....	11
3.3. Escenario de estudio.....	12
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	16
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	19
4.1. Resultados.....	19
4.2. Discusión.....	30
V. CONCLUSIÓN.....	37
VI. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Esquema de categorías y subcategorías.....	12
Tabla N° 2 Lista de participantes.....	13
Tabla N° 3 Esquema de validación de la Guía de entrevista.....	14
Tabla N° 4 Respuesta de entrevistados a la pregunta 01 de la guía de entrevista.....	19
Tabla N° 5 Respuesta de entrevistados a la pregunta 02 de la guía de entrevista.....	20
Tabla N° 6 Respuesta de entrevistados a la pregunta 03 de la guía de entrevista.....	21
Tabla N° 7 Respuesta de entrevistados a la pregunta 04 de la guía de entrevista.....	22
Tabla N° 8 Respuesta de entrevistados a la pregunta 05 de la guía de entrevista.....	23
Tabla N° 9 Respuesta de entrevistados a la pregunta 06 de la guía de entrevista.....	25
Tabla N° 10 Respuesta de entrevistados a la pregunta 07 de la guía de entrevista.....	26
Tabla N° 11 Respuesta de entrevistados a la pregunta 08 de la guía de entrevista.....	27
Tabla N° 12 Respuesta de entrevistados a la pregunta 09 de la guía de entrevista.....	28
Tabla N° 13 Tabla de prescripción del PAD.....	34
Tabla N° 14 Tabla de Autoridades responsables según el tipo de sanción.....	35

RESUMEN

El presente estudio se realizó en relación al escaso conocimiento que tienen algunos servidores y funcionarios públicos en relación a la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario, para ello se ha realizado la presente investigación de enfoque cualitativo, diseño de investigación de teoría fundamentada, de tipo básico, teniendo como instrumentos de recolección de datos: la guía para la entrevista, llevando a cabo la investigación en el Departamento de Lima, durante el año 2020.

De las entrevistas realizadas a los diferentes secretarios técnicos que desempeñan funciones en el departamento de Lima, se pudo comparar las opiniones vertidas con las diferentes normativas en relación a la ley materia de investigación, concluyéndose, que el Derecho administrativo disciplinario se aplica como un mecanismo de corrección a fin de que los servidores que incumplan sus funciones no concurran en el cometido para ello a estos se les somete a un procedimiento administrativo disciplinario, el mismo que consta de 2 fases: fase instructora y fase sancionadora, sin embargo se ha visto que existe demasiada carga laboral en algunas secretarías técnicas, además que los servidores que cumplen las funciones de órgano instructor o órgano sancionador tienen poco conocimiento de esta normativa, no permitiendo correctamente el desempeño de un correcto procedimiento, lo que en muchos casos acarrea que los expedientes prescriban.

Palabras clave: Procedimiento administrativo disciplinario, Servidores Públicos, Secretaría Técnica.

ABSTRACT

The present study was carried out in relation to the little knowledge that some public servants and officials have in relation to the application of Disciplinary Administrative Law, for which the present investigation has been carried out with a qualitative approach, research design based on basic theory, having as data collection instruments the interview and the data: collection sheet, carrying out the investigation in the Department of Lima, during the year 2020.

From the interviews carried out with the different technical secretaries that perform functions in the department of Lima, it was possible to compare the opinions expressed with the different regulations in relation to the law subject to investigation, concluding that the administrative disciplinary law is applied as a mechanism of correction so that the servers who fail to fulfill their functions do not concur in the task, for this they are subjected to a disciplinary administrative procedure, the same one that costs 2 phases: the instructor phase and the sanctioning phase, however it has been seen that there is too much workload in some technical secretaries, in addition to the fact that the servers that perform the functions of the instructing or sanctioning body have little knowledge of this regulation, not correctly allowing the performance of a correct procedure, which in many cases means that the files prescribe.

Keywords: Administrative disciplinary procedure, Public Servants, Technical Secretariat.

I. INTRODUCCIÓN

Para la presente investigación que lleva por título “El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley N° 30057, en Lima 2020”, debemos tener en cuenta un concepto base “Ius Puniendi”.

El “Ius Puniendi” es la potestad sancionadora con la que goza el Estado, esta potestad sancionadora se presenta de dos maneras distintas, a través de la potestad sancionadora Penal y a través la potestad sancionadora Administrativa. Por lo que el Estado a través del “Ius Puniendi” busca regular las actividades de los ciudadanos que afecten bienes jurídicos protegidos por este, a través de las penas por el lado Penal y por el lado Administrativo mediante las sanciones administrativas. Ahora bien, el Estado también es un ente empleador, es decir tiene trabajadores a su cargo, y así como en el sector privado el empleador goza con el poder de disciplinar a sus trabajadores en caso estos hayan cometido faltas administrativas de naturaleza laboral, también el Estado como sector público goza de esta potestad sancionadora.

Por lo tanto, a las personas que ingresan a laborar a la administración pública se les asignan responsabilidades, las cuales se convierten en sus funciones (sea emitir una respuesta en una cierta fecha, notificar cierto documento, asistir puntualmente su centro de labores, entre otras), o también se les prohíbe realizar algunos hechos (hostigar sexualmente, concurrir al trabajo en estado de embriaguez, discriminar, etc), por lo que la no realización o realización de los mismos acarrearía una sanción correspondiente. El procedimiento administrativo Disciplinario (en adelante PAD) tiene como finalidad determinar la responsabilidad administrativa de un servidor o funcionario que presta servicios en una entidad del Estado, y en caso de encontrar responsabilidad emitir la resolución de sanción correspondiente.

Ahora bien, la suscrita ha observado en compañeros de trabajo de distintas entidades públicas que ha laborado o en amistades que desempeñan funciones en el sector público de otras carreras profesionales distintas a la del Derecho, el escaso conocimiento que tienen los servidores públicos sobre el régimen disciplinario aplicado a su régimen laboral, convirtiéndose esta en una **realidad problemática** peruana que recae en nuestros servidores y funcionarios públicos.

Por lo que, la presente investigación se realizó teniendo como **problema general** la interrogante de ¿Cómo se aplica el Derecho Administrativo Disciplinario a los Servidores Públicos con la Ley N° 30057?, por lo tanto como **problema específico 1** se tiene: ¿Cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley N° 30057?, y como **problema específico 2**: ¿Es efectiva la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057?; cuestionamientos que resultan esenciales ante el peligroso desconocimiento que tienen los servidores públicos pertenecientes a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N°1057 y los mismos servidores civiles pertenecientes a la Ley N°30057.

A razón de lo expuesto, corresponde realizar la **justificación**, perteneciente al presente estudio científico de la **justificación teórica**, para ello es preciso indicar que Servir el 29 de mayo de 2021 informó que el estado Peruano cuenta con 1 millón 442 mil servidores que desempeñan funciones en las distintas entidades que tiene el Perú, por lo que la presente investigación se realizó con el propósito de explicar cual es el procedimiento correcto para llevar a cabo un PAD, ya que aparentemente hay cierto desconocimiento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, en relación al Régimen Disciplinario.

En esa misma línea, la **justificación práctica** recae en que la intención del presente estudio es que se efectúe un cambio ante el desconocimiento y la poca importancia que se le da al proceso administrativo disciplinario, para ello esta investigación se desarrolló de manera viable y confiable con los datos recopilados durante todas sus etapas.

Por otro lado, la **justificación metodológica** se sustenta en los datos recopilados durante la toda la investigación desde la recopilación de la información que sirvió para las bases del presente, para luego continuar con la aplicación del cuestionario el mismo que fue aplicado mediante entrevistas realizadas a los participantes quienes son Secretarios Técnicos en entidades del Departamento de Lima; hasta terminar con la elaboración de las conclusiones y recomendaciones, asimismo la suscrita ha desarrollado su investigación en un enfoque cualitativo, bajo el tipo de diseño no experimental; proponiéndose que el presente trabajo llegue a los

diferentes servidores públicos creando conciencia en estos y a su vez realizar un aporte científico.

Es por ello, que como **objetivo general** en el presente se propuso: Determinar cómo se aplica el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057.

Y como **objetivo específico 1**: Determinar cual es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley N° 30057.

Continuando, con el **objetivo específico 2** se tuvo: Determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057.

Por otra parte, se estableció como: **Supuesto general 1**: Existen procedimientos para aplicar correctamente el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057; y **Supuesto general 2**: No existen procedimientos para aplicar correctamente el Derecho Administrativo Disciplinario con la ley N° 30057.

En relación con ello, se formó los **supuestos específicos**; siendo el **primer supuesto específico**: Existen las normas adecuadas para saber como se lleva a cabo un correcto Proceso Administrativo Disciplinario con la Ley N° 30057; y el **segundo supuesto específico**: Si es efectiva la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes internacionales

Como primer **antecedente internacional**, se tuvo a La Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, (Duarte, 2020) de Colombia; quien aplicando el método cualitativo realizó su investigación titulada: **El Derecho Administrativo Disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública**, en donde señaló que el Derecho Administrativo Disciplinario opera como un mecanismo que busca “enderezar” a un servidor público ante el cometido de una falta administrativa; ello con la finalidad de garantizar el eficaz funcionamiento de las instituciones públicas y como consecuencia garantizar también los servicios que estos brindan a los administrados haciendo un buen uso de su potestad sancionadora.

Continuando, en la investigación citada agregó el autor que el Derecho Administrativo disciplinario persigue dos finalidades: una externa y otra interna.

De manera externa, consiste en regular la conducta de los servidores públicos con los administrados, ello en razón a que como los servidores públicos tienen una relación con el estado pueden hacer un mal uso de los dispositivos administrativos o jurisdiccionales que brinda el estado para con los administrados, por otro lado la finalidad de manera interna, se centra en el respeto y la responsabilidad que se deben los servidores públicos entre ellos, indistintamente si no se genera un vínculo laboral directo entre ellos o no, lo que quiere decir que estos servidores públicos podrían ser de diferentes entidades laborales o de la misma, pero que siempre debe existir respeto entre ellos.

Por lo que, podemos observar que en Colombia en tema de administrativo disciplinario busca el mismo fin, disciplinar a los servidores públicos a fin de brindar un mejor servicio a los administrados.

Continuando con un antecedente colombiano, nos encontramos con (Camargo, 2021), quien en su Diplomado en Derecho Público realizó la investigación: **Acercamiento básico al derecho disciplinario contra servidores públicos en Colombia Ley 734 de 2002**, la misma que tuvo entre uno de sus objetivos específicos indicar la responsabilidad, faltas y sanciones atribuibles a un servidor

público, para lo cual en el presente veremos la **sanciones máximas** con las que cuenta su ordenamiento jurídico, el mismo que se encuentra amparado en la Ley 734-2022.

Así mismo es preciso señalar que las faltas administrativas en el sistema colombiano se clasifican en: gravísimas, graves y leves; entre las sanciones más drásticas que ostenta el estado colombiano en materia de régimen disciplinario son la i) **inhabilidad general**; ii) **suspensión del cargo desempeñado e inhabilidad especial**. La inhabilidad general es aplicable aquellos servidores que han cometido una falta gravísima de manera dolosa o con culpa gravísima, recibiendo la sanción de 20 a 10 años de inhabilitación por lo que este proceso concluye con la terminación del vínculo laboral; por otro lado, la suspensión del cargo desempeñado e inhabilidad especial opera cuando la infracción fuera cometida de manera grave dolosamente o gravísima culposa, en este caso el servidor es solo separado de su cargo por el tiempo no menor de 30 días y no mayor de 12 meses. Por lo que, podemos determinar que en Colombia las sanciones administrativas se ejecutan de manera más drástica, siendo que su mayor sanción varía entre los 10 a 20 años y en Perú la mayor sanción destitución la misma que genera como sanción accesoria la inhabilitación la cual es solo es por 5 años, entonces ¿será este un factor que ayude a reducir el cometido de faltas administrativas?

Como tercer **antecedente internacional**, tenemos la investigación de (García & Gacitúa, 2018), **Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso**, Chile, la investigación citada plantea como problema general en que sí los procedimientos administrativos disciplinarios respetan las exigencias del derecho fundamental al debido proceso, analizando en un primer momento cuales son estas exigencias, si existe igualdad procesal de las partes durante las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, analiza además el derecho de defensa, si se enjuicia al servidor en un plazo razonable, entre otros temas relacionados, para dar con la conclusión que la regulación chilena vulnera severamente el derecho fundamental al debido proceso señalando que el servidor procesado no cuenta con el tiempo y los medios necesarios para ejercer su derecho, entre otros aspectos fundamentales desarrollados en su investigación.

2.2. Antecedentes nacionales

Ahora bien, veremos los antecedentes nacionales, el primer **antecedente nacional** corresponde a (Bravo, 2017), quien en su Tesis Doctoral titulada “**Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú**”, el autor realizó la investigación en base a la problemática de que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados a los servidores públicos que concluyen con una sanción en reiteradas oportunidades han sido objeto de un mal procedimiento administrativo disciplinario y que no se han respetado las garantías del debido proceso, analizando además la importancia del principio de oralidad y que la no aplicación de este principio vulnera el derecho de defensa del servidor procesado, toda vez que este principio se encuentra al servicio de la inmediación y la contradicción, permitiendo que el servidor procesado declare de manera espontánea a través de sus propias palabras los hechos desde su perspectiva.

Ahora bien, si bien es cierto en la Ley del Servicio Civil en el artículo 93° El procedimiento administrativo disciplinario, inciso 2 señala: “(...) *luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral (...)*”, la misma norma señala que el informe oral un acto facultativo dentro del PAD, dejando este poder de decisión al servidor procesado, lo que para el investigador citado vulnera el derecho de defensa del mismo. Por último, el autor concluye advirtiendo las deficiencias en la legislación nacional en base a que el PAD debe de contar con una audiencia que cuente con todas las garantías del caso.

El segundo antecedente nacional recae en la investigación realizada por (Florian Meza, 2020) que lleva por título “**El derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil**”, quien señaló que “*La potestad sancionadora es un Derecho que tiene toda entidad pública y por ende pertenece a una característica permanente de esta, es decir, el Estado tiene el poder para castigar a sus colaboradores en base al Poder Disciplinario que tiene, en ese sentido, el Estado se ha visto en la obligación de tener que regular un Procedimiento célere que permita al Estado ejercer su *ius Puniendi* a los efectos de corregir el desempeño de los servidores.*”. En esta

investigación el autor argumenta y explica como la afectación del derecho del debido proceso trae como consecuencia la nulidad del mismo, esto lo realiza detallando como se debe llevar a cabo cada una de sus partes desde la llegada de la denuncia, o desde que inicia de oficio las investigaciones la Secretaría Técnica, hasta que se notifica la Resolución de Sanción, asimismo en la investigación citada nos brinda un caso a analizar del por qué el Tribunal del Servicio Civil en una apelación realizada por un servidor procesado terminan resultando “IMPROCEDENTE”, recalcándonos más aún la importancia de respetar los procedimientos coadyuvando a entender mejor la correcta aplicación de un proceso administrativo disciplinario con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

El tercer antecedente nacional es de (Miranda, 2018), quien en su tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, realizó la investigación: **Gestión de Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte**, investigación que tuvo como objetivo general identificar cuáles son los factores que afectan la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, para lo cual concluyó, que existen muchos factores por las cuales en el Hospital Vitarte no se lleva un adecuado PAD, entre ellas que el Secretario Técnico, no desempeña netamente las funciones de la ST, sino que además desempeña funciones en el área legal de la entidad; asimismo agregó que el Secretario Técnico ha tenido que archivar en varias oportunidades procedimientos por encontrarse estos prescritos, por otro lado indicó que los representantes de los Órganos instructores o Sancionadores son servidores que no tienen formación jurídica o capacitación alguna en temas administrativos disciplinarios; que el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos tampoco cuenta con capacitaciones en temas administrativos disciplinarios, además de que dentro del ordenamiento jurídico del Hospital Vitarte, para asumir las funciones de Jefe de Recursos Humanos no es exigible dicha condición.

Bien, podemos apreciar a través de esta investigación realizada que ciertamente muchas veces la aplicación del derecho administrativo disciplinario no es efectiva ya sea por distintas razones, quedándose muchas veces impune el cometido de las faltas administrativas.

El cuarto antecedente nacional es de (Carhuamaca Claudio, 2021), quien en su investigación para obtener el grado de maestro en Gestión Pública realizó la tesis que lleva por título: **Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021**; *“En tal sentido se puede advertir plenamente que las faltas, guardan correlación con los procedimientos administrativos disciplinarios; pues en efecto, para ser aplicadas los procedimientos disciplinarios bajo la potestad que tienen toda entidad, previamente debe configurarse o consumarse una falta de carácter disciplinario, la misma que debe estar tipificado dentro de un régimen, como es en nuestro caso, el Régimen disciplinario del Servicio Civil; ya que de considerar o castigar con una falta que no se encuentre señalado o tipificado dentro del régimen que lo regula, pues este acto o sanción simplemente sería nulo, ya que no reviste de la formalidad para poder sancionar o ejercer la facultad sancionadora la entidad administrativa”*. En esta investigación el autor realizó una investigación cuantitativa, centrando una de sus variables en las funciones de la Secretaría Técnica de los PAD, en sí estas cumplen su rol asignado tal como realizar la precalificación, apoyar a los Órganos Instructores y Sancionadores, documentar todo el expediente, entre otras funciones encomendadas, además las Secretarías Técnicas deben de velar por que las comisiones de las faltas administrativas no prescriban y que estas queden impunes y no se pueda procesar al servidor o servidores que cometieron dicha falta, esto ya que la impunidad de los casos administrativos disciplinarios generaría discordancia entre los propios compañeros de trabajo, dando a entender a los demás de que la comisión de una falta administrativa no es merecedora de una sanción, asimismo señala que las Secretarías Técnicas se vienen implementándose de manera gradual existiendo algunas deficiencias como los pocos recursos que logísticos destinados a esta oficina limitando así desempeñar correctamente sus funciones. Por último, concluye que la Secretaría Técnica es un ente primordial para poder llevar a cabo un PAD contra algún servidor de la entidad que cometa alguna falta administrativa, recomendando al área de Recursos Humanos de la entidad en la que basó su investigación una mejor implementación de recursos necesarios a esta oficina pues esta oficina tiene un rol fundamental.

Finalmente, como último antecedente nacional, es necesario agregar lo que ha señalado una de las Autoridades del PAD, (SERVIR, 2019), a través de su **Informe Técnico N° 1170-2019-SERVIR/GPGSC**, de fecha 24 de julio de 2019, señaló en sus numerales 2.8 y 2.9 lo siguiente: *“De este modo, en el marco del régimen disciplinario, resulta de aplicación el derecho al debido procedimiento administrativo, como parte de los principios del procedimiento sancionador. Dicho principio hace referencia a que el servidor tiene derechos y garantías dentro de un procedimiento, como es el caso del derecho a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten”*

Asimismo, de acuerdo al citado dispositivo legal del Reglamento General, el servidor civil también tiene derecho a ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del PAD, como parte del contenido del citado principio del debido procedimiento.

Es así que el Tribunal del Servicio Civil a través del informe técnico citado ha señalado la importancia de que servidor procesado goce son todos los derechos inherentes a un PAD, a fin de que este pueda ejercer un eficiente y correcto derecho de defensa, sin vulnerar ningún derecho tales como la debida notificación, el acceso al expediente, la exposición de sus argumentos, ello con la intención de que el proceso concluya sin vicios que puedan acarrear la nulidad o el retroceso del PAD.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Para definir el tipo y diseño de la investigación que se utilizó en la presente investigación es preciso señalar previamente que la presente se realizó en base a un **enfoque cualitativo**, ello en razón a que la suscrita en calidad de investigadora desarrolló su investigación en base de opiniones, motivos, comportamientos y recopilando además datos que no son numéricos. (Sampieri, 2014), señalaba que este tipo de investigación busca reconstruir la realidad, tal y como la viven los actores de un sistema social definido, sin estimular la realidad y en base a ello construye el conocimiento, lo que se desarrollará en la presente.

Ahora bien, el **tipo de investigación que se empleó es la básica**, en relación a ello (Zorrilla, 1993) decía que la investigación básica, que también es conocida como pura o fundamental busca aumentar los conocimientos teóricos, asimismo señaló que esta es formal y busca generalizaciones relacionadas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes; y dado que el presente proyecto de investigación busca el conocer cómo se desenvuelven los servidores públicos en relación a la aplicación una Ley (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil) encaja con el tipo de investigación señalada por el autor citado.

Respecto, al **diseño de investigación**, este se adapta al de una **teoría fundamentada**, señalaba (Giménez, 2007) que este diseño utiliza una relación de procedimientos para al finalizar generar una teoría explicativa del fenómeno estudiado, en tal sentido los conceptos estudiados y los datos fueron

examinados a lo largo de toda la investigación hasta la finalización de la misma.

Por lo que, este diseño nos resultó útil al presente, puesto que en el mismo se llevaron a cabo una serie de procedimientos desde la recopilación de información, la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (aplicación del cuestionario a través de la entrevista) para luego continuar con las conclusiones y finalizar con la presentación y explicación de la investigación realizada, realizando entonces un análisis a lo largo de toda la investigación en cada uno de los momentos detallados.

3.2. Categorías, subcategorías y matriz de consistencia

En relación a ello, (Chaves, 2005), señaló que este es un proceso de organización o clasificación, lo que implica agrupar conceptos básicos que se desarrollarán en una investigación, asimismo agregó que de una clasificación realizada se pueden derivar diversas ideas más pequeñas a las ya planteadas, convirtiéndose estas en subcategorías.

Por su parte, (Rivas, 2015) agregó que la categorización cumple la función de una herramienta metodológica, ayudándonos a describir el fenómeno estudiado, además indicó que el colocar demasiadas categorías en una investigación solo genera confusión, puesto que esto no nos permite centrar nuestra atención en los aspectos más importantes de la investigación, dispersando nuestras ideas, sugiriendo el autor colocar como máximo hasta cinco (05) categorías en una investigación.

Es así que, la presente investigación cuenta con dos categorías, la primera de ellas es el **Derecho Administrativo disciplinario**, en ella analizamos los conceptos bases que nos servirán a un mejor entender en que consiste este estudio, además de como se aplica en el Perú, dentro de esta categoría se tuvo dos subcategorías siendo la primera subcategoría las faltas administrativas, que vendrían a ser los hechos cometidos por los servidores públicos materia de una sanción; en la segunda subcategoría detallamos las sanciones administrativas aplicables a los servidores públicos ante el cometido de una falta, viendo además los niveles de gravedad ante el cometido, y así poder determinar la sanción a recomendar o a aplicar; respecto a la categoría señalada se puede observar que entre ambas existe una correlación la misma que (Terrones, 2017) observo, indicando que *“la ley no sólo establece los tipos de sanciones que deben imponerse a los infractores, sino que deja a la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario la posibilidad de graduar la sanción conforme a determinados criterios, tales como los antecedentes que pueda tener el servidor”*

La segunda categoría: La **Ley del Servicio Civil**, correspondiente a quienes les es aplicables la presente Ley estudiada, ello según el régimen laboral al que pertenecen o pertenecieron, de igual manera esta categoría cuenta con dos

subcategorías, siendo la primera de ellas el conocer quiénes son las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos quienes se van a encargar de dirigir cada una de las etapas del PAD, asimismo en esta categoría veremos a la Secretaría Técnica (ente encargado de apoyar a las Autoridades del PAD); y como segunda subcategoría, tenemos netamente ya el Procedimiento Administrativo Disciplinario, los plazos para cada etapa determinada del proceso, además de determinar cuáles son los plazos de prescripción de un PAD.

Lo que se detalla en la siguiente tabla:

Tabla N° 1

Esquema de categorías y subcategorías

CATEGORÍA	SUB CATEGORÍAS
Derecho administrativo disciplinario	- Faltas Administrativas. - Sanciones Administrativas
Ley del servicio civil	- Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario - Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio en una investigación se refiere al lugar en que se desarrolla el estudio, el lugar del que se extraerán los datos a analizar, estableciendo una cercanía con la realidad y el objeto del estudio, identificando además a los actores y las situaciones que se presentan en el mismo. (Peña, 2006)

Se eligió como escenario de estudio para la realización de este trabajo el Departamento de Lima durante el año 2020, aplicando el instrumento de investigación en las entidades de la Municipalidad Provincial de Cañete y en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 8 y el Instituto Nacional de Salud del Niño, seleccionando estas Entidades en razón a qué al ser estas Entidades públicas, tienen como trabajadores a servidores públicos, los mismo que son pasibles de

recibir sanciones ante el cometido de una falta administrativa, asimismo dichas entidades cuentan con el Área Recursos Humanos o en el caso de la UGEL N° 08 con el Área de Personal (área que cumple con las funciones de un área de recursos humanos), contando además ambas Entidades con un Titular de la Entidad, los mismos que tienen entre sus competencias la capacidad de sancionar a los servidores, por lo que entidades en mención son viables para el desempeño de la investigación.

3.4. Participantes

Como participantes se tuvo a aquellos estudiosos en la materia del Derecho Administrativo Disciplinario, quienes son aquellos servidores públicos que utilizan los PADs en el desempeño de sus funciones como los son los secretarios técnicos de los PADs de la Municipalidad Provincial de Cañete y de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 08 y el Instituto Nacional de Salud del Niño, servidores que intervinieron y apoyaron con su conocimiento en la recolección de datos para la realización de la investigación, asimismo estos servidores públicos al tener un constante acercamiento con el tema tratado cuentan con los datos que se requieren para llevar a cabo una adecuada investigación, asimismo es preciso señalar que los participantes entrevistados desarrollan funciones en el lugar (Lima) que se desenvuelve la investigación.

Tabla N° 2

Lista de participantes

Código de participante	Participante	Grado Académico	Profesión o cargo	Institución
01	Cecilia Yanet Loayza Lozano	Titulada	Ex -Secretaria Técnica	UGEL 08 y UGEL 01
02	Almanzor Saavedra Tafur	Titulado	Secretario Técnico	UGEL 08
03	Janampa Javier Juan Diego	Titulado	Secretario Técnico	UGEL 08
04	Milagros del Pilar Degracia Ortiz	Titulada	Secretaria Técnica	Instituto Nacional de Salud del Niño.

05	Jeanpierre Armando Arias Vicente	Titulado	Secretario Técnico	Municipalidad Provincial de Cañete
-----------	----------------------------------	----------	-----------------------	--

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Técnica de recolección de datos. – La recolección de datos nos permitió que a través de diversos métodos podamos responder preguntas importantes para la investigación y así poder evaluar los resultados y llegar a una conclusión o varias conclusiones. Si bien la presente investigación es de enfoque cualitativo, esto nos llevará a realizar ciertas técnicas de recolección de datos, para la presente se utilizó: **La observación, la entrevista y análisis documental.**

a) La Observación. – Es un aspecto primordial en toda investigación, se define como el uso de los sentidos para poder obtener los datos que se requieren para la resolución de un problema en específico, es preciso señalar que el acto de observar no es solo mirar cualquier accionar en la observación se emplean todos los sentidos, un aspecto importante para realizar una observación adecuada es descubrir que es lo que debe de observar para luego proceder a determinar cómo registrar estas observaciones y convertirlas así en datos útiles para el avance de la investigación, para la presente se observó el desarrollo de actividades de un grupo profesionales (servidores públicos), observando como desempeñan sus funciones en relación al derecho administrativo disciplinario.

b) La Entrevista. – (Carballo, 2001) señaló que la entrevista es una conversación entre dos personas en donde una (entrevistado) realiza una descripción autónoma y detallada de sus vivencias ello con la finalidad de aportar en la investigación y que producto de ello el entrevistador pueda llegar a una conclusión.

(Laura, 2021), señaló que existen 3 clases de entrevista: estructurada, semi estructurada e informal, para la presente investigación utilizamos

la **estructurada**, este tipo de entrevista se define en que previamente se elabora una serie de preguntas, de las cuales el entrevistador al momento de la entrevista no podrá adicionar alguna, se debe limitar a preguntar solo las preguntas ya programadas.

Es así que la suscrita en calidad de entrevistadora se reunió con los profesionales en distintos momentos y según la disponibilidad de los entrevistados, aplicó la encuesta elaborada previamente la misma que constó de 09 preguntas que se formularon con la finalidad de cumplir las metas trazadas respecto a los objetivos planteados en la investigación.

- c) Análisis documental.** – (Peña, 2006) indicó que este es un proceso cognitivo en el que se recopila, selecciona y analiza diversos documentos, en una primera etapa de manera general, para poder tener conocimientos de conceptos básicos, para luego proceder a realizar de todo lo aprendido un análisis comparativo y descubrir información nueva e integrarla a la investigación que se realiza. Además, para el empleo de esta técnica de recolección de datos se utilizó información de diferentes páginas en internet en las que se ubicaban diferentes libros y artículos digitales, se recolectó además información del repositorio de la Universidad Cesar Vallejo entre otros datos recolectados.

3.5.2. Instrumentos de recolección de datos. - (Mendoza & Duana Avila, 2020) señalaron que los instrumentos de recolección de datos están orientados a crear y diseñar las condiciones de medición, a fin de recopilar datos que expresen una parte real del mundo.

- a) Guía para la Entrevista.** – Sabemos que la guía para la entrevista es el documento en el cual se apoya la entrevista, se elabora previamente se basa en un listado de preguntas relacionadas al tema investigado y objetivos planteados, que se le realizan al entrevistado.

En la presente investigación como se ha explicado anteriormente, la suscrita en calidad de investigadora elaboró una guía de entrevista que constó de 09 preguntas, las mismas que fueron destinadas a recopilar datos en base a los objetivos planteados, aplicándola a diferentes servidores a fin de que estos instruyan con sus ideas a la suscrita y poder determinar con mayor precisión el entorno materia de estudio.

Tabla N° 3

Esquema de Validación de la Guía de Entrevista

VALIDACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA		
DATOS GENERALES	EXPERTO	PORCENTAJE
Rolando Javier Vilela Apon	Magister en Derecho	90%

3.6. Procedimiento

En la investigación realizada de enfoque cualitativo - *como ya se ha indicado anteriormente* - se han llevado a cabo una serie de pasos, iniciando con la recolección de datos bibliográficos lo que nos sirvió para la elaboración del marco teórico, en la que se integró algunos antecedentes nacionales e internacionales, que sirvieron de origen a nuestra investigación; posterior a ello se continuó con la metodología, en la que se detalló las técnicas e instrumentos que sirven para la recolección de datos, para esto se creó una guía de entrevista, en esta se presentó una serie de preguntas abiertas que fueron respondidas por los participantes entrevistados (quienes como ya se explicó son servidores públicos que cumplen o han cumplido funciones como secretarios técnicos) ello con la finalidad de que estos puedan brindar su aporte al desarrollo de esta investigación, una vez obtenidos los datos necesarios estos fueron analizados por la suscrita, quien luego procedió a emitir un resultado de los datos obtenidos para poder determinar una conclusión a la investigación

3.7. Rigor científico

Se desarrollará la investigación utilizando las normas del formato APA, utilizando una metodología en la cual a través de las técnicas e instrumentos de investigación se obtuvo información confiable, no alterando información alguna, siendo entonces esta una información neutral, imparcial, transparente y de calidad.

3.8. Método de análisis de datos

(García G. , 2002), Las investigaciones de carácter cualitativo tienen como ventaja la gran cantidad de información, sin embargo, este factor puede convertirse en una desventaja si la información obtenida no es procesada y analizada correctamente, para este análisis se recurre a tres (03) niveles: Sintáctico, semántico y pragmático.

Ahora bien, en la presente investigación se utilizó el nivel semántico, en razón a que más allá de solo detallar la información recogida, se aplicará un análisis de la misma, lo que permitirá generar una discusión para posteriormente llegar a una conclusión basada a las opiniones vertidas por los entrevistados, a fin de cumplir los objetivos planteados y así elaborar eficazmente las conclusiones del presente.

3.9. Aspectos éticos

Los aspectos éticos en una investigación cualitativa plantea retos personales y sociales en el investigador/a ya que ello se relaciona con los valores y en las condiciones que se llevará a cabo una investigación, considera además que los fines de una investigación deber ser puros y que el investigador/a debe centrar su investigación por ejemplo en fines académicos y no viciándola con intereses políticos o económicos (Ávila, 2002)

La presente, se realizó conforme a los principios de la buena fe, siendo la suscrita reservada con la información obtenida mediante la utilización de las diferentes técnicas de investigación que se empleó en la misma, asegurando además que los datos recabados solo fueron utilizados con fines académicos. De igual manera, se deja constancia que la información obtenida a lo largo de

la investigación es confiable, verídica, completa, detallada, para que esta luego pueda ser analizada

Asimismo, toda la información que fue extraída de las diferentes libros digitales o revistas jurídicas fueron citadas correctamente obrando bajo los principios que promueve la Universidad César Vallejo

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Resultado referente al **objetivo general** sobre determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

Tabla N°4

Respuesta de entrevistados a la pregunta 01 de la guía de entrevista.

Entrevistado 01.- Sí, el derecho administrativo disciplinario es el procedimiento administrativo que se realiza a los funcionarios o servidores que infringen su deber.	Entrevistado 02.- Sí, el derecho administrativo disciplinario es una rama del Derecho administrativo, es la potestad disciplinaria de la administración pública para sancionar a los servidores públicos que incumplan sus deberes y obligaciones como tales.
Entrevistado 03.- Es una rama del derecho disciplinario en la que forma parte de la estructura de todo órgano estatal con la finalidad de controlar, vigilar las conductas de los servidores públicos de acuerdo a los principios que rigen en la normativa vigente.	Entrevistado 04.- Son leyes, normas, reglamentos y principios que regulan las actividades del Estado, en temas de gestión.
Entrevistado 05.- El derecho administrativo disciplinario es una institución procedimental, por el cual el Estado manifiesta su potestad sancionadora contra los servidores públicos de una Entidad Pública	

Análisis: Respecto a la interrogante planteada se puede diluir que todos los entrevistados concuerdan en que el derecho administrativo disciplinario es aquella rama del derecho mediante el cual el Estado ejerce su potestad punitiva buscando vigilar, sancionar y corregir las actividades de los servidores públicos cuando estos infringen un deber.

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 728 o 1057 o de la Ley N° 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

Tabla N° 5

Respuesta de entrevistados a la pregunta 02 de la guía de entrevista.

<p>Entrevistado 01.- Sí, pertenezco al Decreto Legislativo N° 276 y 1057, y para estos regímenes se aplica la ley del servicio civil 30057 y también se subsume en la normativa que se encuentra el empleado o servidor.</p>	<p>Entrevistado 02.- Los servidores inmersos en los regímenes del D. Leg. N° 276, 728 o 1057 o la ley 30057 se les procesa bajo los términos de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y se le llama “Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.</p>
<p>Entrevistado 03.- Solo he pertenecido al régimen laboral del D.L N°1057, pues existen 2 fases entre ellos son: 1) Fase instructiva.- da inicio al procedimiento y 2) Fase sancionadora.- culmina el proceso a través del órgano sancionador</p>	<p>Entrevistado 04.- Sí, pertenezco al Régimen Laboral 1057, con la Ley 30057 Servir que tiene vigencia en el extremo disciplinario para estos casos.</p>
<p>Entrevistado 05.- Si, pertenezco al DL 276, y el régimen disciplinario aplicable para dicho régimen laboral es lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento.</p>	

Análisis: En referencia a la pregunta formulada, se obtuvo que todos los servidores entrevistados han pertenecido o pertenecen a uno de los regímenes de los DL. N° 276, 728 o 1057 o de la Ley N° 30057, asimismo todos coinciden que en materia de régimen disciplinario a estos servidores en caso de iniciárseles un PAD este sería en aplicación de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil; sin embargo, solo el entrevistado 03 señaló las fases del procedimiento administrativo disciplinario: fase instructiva y fase sancionadora.

3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

Tabla N° 6

Respuesta de entrevistados a la pregunta 03 de la guía de entrevista.

<p>Entrevistado 01.- Pienso que es una forma de corrección que brinda la facultad a las entidades públicas de sancionar a los empleados que transgreden su deber y aplicar una medida correctiva a través de un PAD, imponiendo en caso de encontrar responsabilidad una sanción ya sea la destitución, suspensión o amonestación, dependiendo de la gravedad de la falta.</p>	<p>Entrevistado 02.- El procedimiento Administrativo disciplinario es un mecanismo de seguridad establecido con el fin de garantizar la equidad y la justicia en salvaguarda de la estabilidad del trabajador y el interés del servicio</p>
<p>Entrevistado 03.- Es un conjunto de etapas que están establecidas por la administración pública con la finalidad de sancionar las faltas administrativas disciplinarias, que son cometidas por los servidores civiles por lo que se puede sancionar o absolver de los cargos imputados.</p>	<p>Entrevistado 04.- Pienso que es un Régimen, norma relativamente nuevo y falta perfeccionar.</p>

<p>Entrevistado 05.- Es una herramienta eficaz para regular la conducta de un servidor público dentro de una institución.</p>	
--	--

Análisis: Respecto a la interrogante realizada, se tiene que los entrevistados 01, 02, 03 y 05 señalaron que el derecho administrativo disciplinario es una herramienta que se utiliza con fines correctivos, brindando a las entidades públicas la facultad de poder disciplinar a sus servidores públicos utilizando para ello el PAD, mediante el cual el servidor procesado puede ser - *en caso de encontrar responsabilidad ante los hechos imputados*- acreedor de una sanción; contrario a lo que consignó el entrevistado 04, quien señaló que la normativa citada es nueva y que la misma aún debe ser corregida.

Resultado referente al **objetivo específico 1** sobre determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley N° 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

Tabla N° 7

Respuesta de entrevistados a la pregunta 04 de la guía de entrevista

<p>Entrevistado 01.- No, no he sido denunciada.</p>	<p>Entrevistado 02.- Soy Abogado de profesión y me especialidad es Derecho Administrativo, tengo diplomado diversos y llevo como 15 años en el manejo del Derecho Administrativo, pero nunca fui denunciado, pero me ha investigado el secretario técnico</p>
--	--

<p>Entrevistado 03.- Afortunadamente no se me ha iniciado ningún PAD en mi contra.</p>	<p>Entrevistado 04.- En contra de algún compañero con un poco de inconvenientes por la desinformación que tienen los trabajadores de las instituciones, como las Autoridades del PAD para determinar las responsabilidades, son temas que influyen en el PAD.</p>
<p>Entrevistado 05.- Sí, he iniciado proceso administrativo disciplinario contra mis compañeros de trabajo. El PAD se inicia a través de la notificación del acto de inicio de imputación de cargos, para luego en la etapa sancionadora aplicar la sanción que corresponde.</p>	

Análisis: Referente a la presente interrogante se obtuvo que ningún participante ha sido investigado, pero el entrevistado 04 indicó que cuando a un compañero de trabajo se le inicio PAD, este no se desarrollo con normalidad producto del desconocimiento de la normativa que tuvieron no solo por parte de su compañero, sino también las Autoridades del PAD; por otro lado el entrevistado 05 señaló que este ha iniciado un PAD en contra de un compañero de trabajo describiéndonos como es que se inicia un PAD (con la notificación del acto de inicio).

5.- ¿Sabe usted cuales son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones?

Tabla N° 8

Respuesta de entrevistados a la pregunta 05 de la guía de entrevista.

<p>Entrevistado 01.- Sí, amonestación escrita, suspensión y destitución, y algunas de las faltas atribuibles son el abandono de cargo, asistir al trabajo en estado de ebriedad, el abuso de autoridad, entre otras.</p>	<p>Entrevistado 02.- Son el incumplimiento de las normas establecidas en la Ley 30057, resistencia a la autoridad, mal cumplimiento de sus funciones, negligencia en el desempeño de sus funciones, incumplimientos de violencia, el abuso de autoridad y otros más.</p>
<p>Entrevistado 03.- Sí, entre ellas existen lo que estipula el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y las posibles sanciones son: a) amonestación verbal o escrita, b) suspensión son goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses c) Destitución.</p>	<p>Entrevistado 04.- Las faltas están descritas en la Ley Servir que se subsumen en algunos casos al RIT o RIS como también en el Código de ética de la Función Pública. Sanciones desde amonestación verbal hasta suspensión o destitución.</p>
<p>Entrevistado 05.- Las faltas atribuibles son las que están establecidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 y las sanciones a aplicar son la amonestación verbal o escrita, suspensión son goce y destitución.</p>	

Análisis: En relación a la presente consulta realizada a los entrevistados sobre cuales son las faltas y las sanciones atribuibles a un servidor público en caso de corresponder, estos concluyeron en relación a las faltas atribuibles que estas se encuentran estipuladas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y algunas de ellas son: el abandono de cargo, el incumplimiento de sus obligaciones, asistir al centro de labores en estado de ebriedad, abuso de autoridad, entre otras, además el entrevistado 04 agregó que las faltas administrativas disciplinarias se subsumen en algunos casos en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o en el Código de ética de la Función Pública. Ahora bien, en relación a las sanciones atribuibles los

entrevistados 02, 03, 04 y 05 indicaron que estas son: la amonestación verbal o escrita, la suspensión y la destitución, por su parte la entrevistada 01 no consideró la amonestación verbal como una posible sanción.

6.- ¿Sabe usted cuales son las maneras en las que puede prescribir un Proceso Administrativo Disciplinario?, de ser la respuesta afirmativa, detalle brevemente.

Tabla N° 9

Respuesta de entrevistados a la pregunta 06 de la guía de entrevista.

<p>Entrevistado 01.- Sí, un PAD prescribe al año en que la oficina de recursos humanos toma conocimiento o prescribe en el plazo de tres años de cometida la falta.</p>	<p>Entrevistado 02.- El proceso administrativo disciplinario puede prescribir de 2 formas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pasado los 3 años de formulada la denuncia y al año después de que se inicia el proceso administrativo, puede ser de oficio o pedido de parte por los responsables por la intención en presentada
<p>Entrevistado 03.- La prescripción se puede declarar de oficio o a pedido de la parte y el encargado de declarar la prescripción es la Titular de la Entidad.</p>	<p>Entrevistado 04.- Claro, prescribe cuando el Estado pierde la oportunidad de poder sancionar una falta, configura la prescripción desde 3 años de cometida la falta; hasta 1 año de conocido por alguna autoridad, Director o RR.HH de la Institución o la emisión de la Resolución que se dio al año de iniciarlo.</p>
<p>Entrevistado 05.- Las maneras para prescribir un PAD es 03 años de cometida la infracción sin que se le haya iniciado un PAD; 01 año desde</p>	

que la Oficina de RR.HH toma conocimiento de la falta y un año desde que se inició un PAD sin haber culminado con una sanción.	
--	--

Análisis: En relación a la presente interrogante los entrevistados 01 y 02 señalaron que única forma en que prescribe un PAD es de dos maneras: 3 años de cometida la falta o desde un (01) año desde que la oficina de RR.HH toma conocimiento de la falta. Por su parte los entrevistados 04 y 05 indicaron que además de lo mencionado por los entrevistados 01 y 02, un PAD también puede prescribir cuando ha pasado el periodo de un (01) desde que se emitió la Resolución que dio inicio del PAD y no se haya emitido una sanción.

Por otro lado, los entrevistados 02 y 03 indicaron que se puede declarar la prescripción de un PAD de oficio o a solicitud de parte, añadiendo el entrevistado 03 que la persona encargada de emitir esta resolución es el/la Titular de la Entidad.

Resultado referente al **objetivo específico 2** sobre determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley N° 30057

7.- ¿Alguna vez ha presentado denuncia, queja administrativa en contra de algún servidor de alguna Entidad?, de ser la respuesta afirmativa explique cuál fue el resultado del mismo.

Tabla N° 10

Respuesta de entrevistados a la pregunta 07 de la guía de entrevista.

Entrevistado 01.- Sí, no se hizo nada mi queja se remitió a Servir y Servir emitió oficio pidiendo información a la UGEL 08, ya no supe si remitieron la información o no, pero al final no se resolvió nada	Entrevistado 02.- En mis largos años de Abogado no he accionado en contra de otro servidor.
---	--

Entrevistado 03.- N°	Entrevistado 04.- Nunca.
Entrevistado 05.- Nunca he presentado denuncia contra algún servidor de la Entidad.	

Análisis: De la consulta realizada los entrevistados 02, 03, 04 y 05 señalaron que ellos nunca han interpuesto denuncia o queja administrativa en contra de un servidor público; por otra parte, la entrevistada 01 detalló que su persona sí ha presentado queja en contra de un servidor público la misma que fue remitida a Servir, sin embargo, cuando Servir emitió un oficio a la UGEL 08 ya no tuvo mas información del proceso, señalando además que al final no se resolvió nada ante la queja presentada.

8- ¿Considera que la Secretaría Técnica de su Entidad cumple con sus funciones correspondientes?, ¿Por qué?

Tabla N° 11

Respuesta de entrevistados a la pregunta 08 de la guía de entrevista.

Entrevistado 01.- No, porque los procesos prescriben por la inercia de los funcionarios y la función de los servidores no mejora, además que existe una inercia por parte de la Entidad.	Entrevistado 02.- La secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario si viene trabajando bien a pesar de la inmensa carga procesal. Pero, un Secretario Técnico, en imposible tener al día los procesos muchos ya cumplieron los 3 años
---	--

<p>Entrevistado 03.- Con el actual Secretario Técnico del PAD, considero que si ha estado cumpliendo con sus funciones por que a mi persona este año recién vengo laborando en esta Entidad.</p>	<p>Entrevistado 04.- Hacemos un gran esfuerzo para llevar adelante nuestros PAD y con la falta de logística, aún así culminamos nuestros procesos, falta apoyo, no ha advertido aún la importancia que tiene la Secretaría Técnica del PAD para la buena marcha disciplinaria de las instituciones y ser más productivos.</p>
<p>Entrevistado 05.- Sí, considero que la cumple, puesto que se garantiza el debido procedimiento a los servidores investigados evitando que se caiga en nulidad el PAD.</p>	

Análisis: Respecto a la interrogante planteada los entrevistados 03 y 05 señalaron que la Secretaría Técnica sí viene desempeñado sus funciones correctamente, garantizando un debido proceso, por su parte los entrevistados 02 y 04 declararon que la Secretaría Técnica si viene trabajando bien realizando un gran esfuerzo, sin embargo encuentran dificultades para poder desempeñar eficazmente sus funciones ya sea la inmensa carga laboral que tienen, la falta de apoyo y logística; sin embargo la entrevistada 01 indicó que los PAD no se aplican correctamente en la Entidad en que labora en razón a la inacción que tienen los funcionarios, y por ende una inacción de la Entidad.

9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

Tabla N° 12

Respuesta de entrevistados a la pregunta 09 de la guía de entrevista.

<p>Entrevistado 01.- No, por el desconocimiento de la aplicación de la norma hace que los procesos administrativos se retrotraigan y genera impunidad en la mayoría de casos terminan prescribiendo por la inacción del Secretario Técnico.</p>	<p>Entrevistado 02.- En los 3 últimos años, la oficina de la Secretaría Técnica ha venido trabajando con responsabilidad y ha permitido que cerca de 300 expedientes se acumulen y de esos hay aproximadamente 100 que prescribirán.</p>
<p>Entrevistado 03.- Considero que sí, porque ya los servidores que en algún momento fueron sancionados tienen el temor que posterior pueda suceder lo mismo, y todo ello a no cumplir con sus funciones atribuibles de cada servidor.</p>	<p>Entrevistado 04.- Por ese camino vamos y vemos que aplicando la norma, saliendo a las áreas entrevistando a los jefes, conversando, investigando; vemos que el personal nota ya a la S.T y tienen más cuidado en sus funciones, no quieren verse inmersos en un PAD.</p>
<p>Entrevistado 05.- Sí, considero que cumple la función de disciplinar puesto que las sanciones que aplican son severas, evitando que los trabajadores vuelvan a incurrir en las mismas faltas.</p>	

Análisis: En relación a la interrogante planteada los entrevistados 03, 04 y 05 concluyeron que en las Entidades en las que laboran el Derecho Administrativo disciplinario sí cumple con la función de disciplinar a los servidores, siendo que los servidores que han sido sancionados anteriormente no vuelvan a incurrir en el cometido de la falta por la que fueron sancionados; por otro lado, el entrevistado 02 indicó que la Secretaría Técnica si se encuentra cumpliendo sus funciones sin embargo agregó que un aproximado de 100 expedientes se encuentran por prescribir, por su parte la entrevistada 01 consideró que la Entidad en la que labora la Secretaría Técnica no cumple con la función de disciplinar en razón a que no se aplica correctamente las normas y lo que produce que los PAD se retrotraigan

cuando llegan a una apelación ante el Tribunal del Servicio Civil, lo que genera impunidad, ya que los mismos terminan prescribiendo.

4.2. DISCUSIÓN

El motivo de realizar la presente investigación fue determinar como se lleva a cabo un correcto procedimiento administrativo disciplinario con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil lo cual se detalló en el **objetivo general**, debido al desconocimiento de la Ley que ha observado la suscrita cuando laboró durante el 2020 como Auxiliar administrativo en una Secretaría Técnica, pudiendo observar el desconocimiento de esta normativa por parte de los servidores que eran procesados en ese tiempo, máxime que para este tipo de proceso no es necesaria una defensa legal hasta llegada la segunda instancia ante en Tribunal del Servicio Civil, por lo que en razón ante el desconociendo de la presente Ley que cumple una función primordial en las Entidades públicas puesto que todos los servidores que pertenecen a los regímenes laborales de los DL. N° 276, 728 y 1057 y los de la propia Ley N° 30057, se rigen en temas disciplinarios a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo que motivó que la suscrita se motive a investigar la misma.

Ahora bien, ante la interrogante de como se lleva a cabo un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es preciso que determinemos primero que es un procedimiento administrativo disciplinario, para ello agregando a lo que respondieron los entrevistados, que: es una rama del derecho que se encarga de regular las acciones de los servidores públicos; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General en el artículo 261°, Faltas administrativas, indicó en su inciso 261.1 que: *“Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados (...)”*, por lo que podemos encontrar tres oraciones claves “autoridades y personal de servicio” “incurrir en falta administrativa” y “susceptibles de ser sancionados”, pudiendo observar que ciertamente la respuesta de los entrevistados es acorde a lo que señala nuestra normativa.

Entonces, un procedimiento administrativo disciplinario se va a aplicar como una medida correctiva cuando un servidor público infrinja sus funciones, siendo este en un primer momento sometido a una investigación por parte de la Secretaría Técnica, para luego en caso de corresponder dar inicio al PAD, el mismo que consta de 2 fases en una primera instancia, tal como lo señaló el entrevistado N° 3: La fase instructiva y la fase sancionadora.

Continuando, en relación al **primer objetivo específico** enfocado en determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley N° 30057, por lo que se planteó la interrogante 04 de la guía de entrevista con la finalidad de que los entrevistados detallaran de manera sucinta como se realiza el procedimiento, sin embargo, a ninguno de los entrevistados se les inició un PAD anteriormente y las repuestas no fueron acordes a lo que se esperaba, sin embargo ante la interrogante planteada y con el fin de detallar como se lleva a cabo un PAD, identificaremos en primer lugar a las Autoridades del PAD, el artículo 92° de la Ley N° 30057 nos señala que el PAD tiene 4 autoridades: el jefe inmediato del presunto servidor infractor, el jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil, asimismo las autoridades del PAD cuentan con el apoyo de la Secretaría Técnica la misma que es dirigida por un Secretario Técnico quien es el encargado de precalificar las presuntas faltas, recopilar las pruebas y brindar apoyo a las autoridades del PAD; (Hinostroza, 2020) “Asimismo, la Secretaría Técnica tiene la función de asistencia o apoyo esto abarca también la revisión, evaluación y análisis de los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por él o los imputados en un procedimiento disciplinario, a efectos de que con pleno conocimiento del contenido de los expedientes administrativos disciplinarios pueda proponer la fundamentación de los informes de los órganos instructores y sancionadores”

Ahora bien, habiendo identificado a las respectivas autoridades del PAD, podemos ver cual es el procedimiento correcto para llevar un PAD, en un primer momento es la Secretaría técnica quien se encarga de recibir la denuncia ya sea esta escrita o verbal, o también se presenta el caso que de oficio la Secretaría Técnica pueda iniciar las investigaciones ante el presunto cometido de una infracción esta etapa

no es netamente una de las fases del PAD (fase instructiva o fase sancionadora) porque como ya hemos explicado en el párrafo precedente la Secretaría Técnica (en adelante ST) no es una autoridad del PAD solo sirve de apoyo a los órganos instructores y sancionadores, por lo que sus opiniones y/o informes no son vinculantes; una vez que la ST reúne toda información necesaria emite el informe de precalificación el mismo que debe contener entre otros datos: la identificación del presunto infractor, la descripción de los hechos, la norma jurídica presunta presuntamente vulnerada, la fundamentación del porque se recomienda el inicio de un PAD, la posible sanción a la presunta falta imputada y la identificación del Órgano Instructor competente para disponer el inicio del PAD esto según lo indicado en el Anexo C2 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil (en adelante solo Directiva N° 02-2015); o la ST también puede determinar que no existen elementos que ameriten el inicio de un PAD y declarar “No ha lugar” emitiendo un informe que sustente la decisión.

El informe de precalificación que emite la ST va dirigido al Órgano Instructor, dando inicio a la fase instructora, (Díaz, 2021) señaló que: “La instrucción de un proceso implica la conducción y realización de una serie de actos y procedimientos a efectos de averiguar la verdad, aplicando técnicas que permitan evidenciar objetivamente la responsabilidad del presunto autor de una falta administrativa, en tal sentido, tendrá que decidir, tanto más el presunto infractor en el afán de defenderse quién presentará pruebas y alegatos, situación que complica el trabajo de los Órganos Instructores”, no obstante el Órgano Instructor puede apartarse de lo señalado por la ST en su informe de precalificación, señalando que para este no existen elementos que ameriten el inicio de un PAD y justificando su decisión caso contrario si el Órgano Instructor si esta de acuerdo con la recomendación de la ST, emite la Resolución de inicio del PAD esta debe contener: la identificación del servidor, la falta disciplinaria que se le atribuye, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del PAD, análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión, la norma jurídica presuntamente vulnerada, la posible sanción, el plazo para que el servidor pueda presentar su descargo, la autoridad competente para recibir el descargo o la

solicitud de prórroga, conocer los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del PAD los mismos que se encuentran detallados en el artículo 96° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, una vez notificado el servidor investigado se da inicio a la fase instructiva, otorgándole al servidor investigado el plazo de 5 días hábiles para presentar su descargo pudiendo prorrogarse por 5 días hábiles adicionales, vencido el plazo de presentación de descargos y así el investigado no haya presentado sus descargos el Órgano Instructor emitirá un Informe pronunciándose si existe o no el cometido de una falta, realizando una recomendación al Órgano Sancionador, la fase instructiva concluye con la notificación del informe del órgano instructor al órgano sancionador.

Entonces, concluyendo con la fase instructiva y dando inicio a la fase sancionadora, este último a evaluar lo señalado, recordemos que el órgano instructor solo recomienda la posible sanción a aplicársele al servidor, pero es el órgano sancionador quien va a tomar la decisión final si corresponde o no una sanción, bien, continuando una vez que el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor este debe informar al servidor a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral (pudiendo acudir con su abogado), para ello debe presentar por escrito una solicitud, y deberá de obtener una respuesta del órgano sancionador en el plazo máximo de 2 días hábiles sobre la programación del informe oral; además que el órgano sancionador cuenta con el plazo de diez días hábiles para emitir la resolución con la sanción o archivamiento correspondiente, pudiendo ser prorrogable por 10 días adicionales hábiles más; concluyendo de esta manera con el PAD.

Al respecto del Informe Oral, el mismo que se encuentra regulado en el artículo 93.2 de la Ley del Servicio Civil y en el artículo 112° de su reglamento los mismos que señalan lo siguiente:

*“93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado **puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral**, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única”*

*“Artículo 112° Informe Oral - Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil **pueda ejercer su derecho de defensa** a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado”*

Por lo que, ambos artículos nos señalan que esta actuación es facultativa lo que concordando con (Bravo, 2017) esta facultatividad vulnera el derecho de defensa, ya que si bien es cierto el investigado ejerce su derecho de defensa en un primer momento presentando sus descargos antes los hechos imputados este se realiza de manera escrita (que pudo haber sido redactado por él mismo servidor ya que para el proceso no se requiere la asistencia técnica de un abogado) y este fue presentado al Órgano Instructor, considerando la suscrita que una vez emitido el Informe del órgano Instructor al Órgano Sancionador es necesario que el Órgano Sancionador escuche de manera detallada a través del Informe Oral al investigado ya sea con un abogado o no, a fin de que el investigado pueda defenderse de manera elocuente y sencilla para que a su vez el órgano sancionador pueda emitir una correspondiente sanción.

Por otro lado, es importante también señalar cuales son los plazos en que prescribe un PAD por lo que el mismo lo detallaremos en la siguiente figura:

Tabla N° 13

Tabla de prescripción del PAD

ANTES DEL INICIO DEL PAD	3 años desde el cometido de la falta
	1 año desde que la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces tuvo conocimiento de la falta
	Para el caso de los ex servidores 2 años desde que la entidad tuvo conocimiento de la presunta falta cometida.
UNA VEZ INICIADO EL PAD	Un año desde notificada la Resolución que da inicio al PAD.

Continuando, con el **segundo objetivo específico**, se tuvo por determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores

públicos con la Ley N° 30057, al respecto de las entrevistas tomadas, en la primera interrogante referente al objetivo planteado se consultó a los entrevistados si estos habían presentado alguna vez una denuncia administrativa en contra de un compañero contestando la mayoría que: “no”; sin embargo, la única entrevistada que sí hubo presentado una queja comentó que esta no había terminado en ninguna resolución de archivo o de sanción, que no se actuó conforme al correcto PAD, así mismo; por otro lado los entrevistados quienes son secretarios técnicos actualmente o tuvieron el cargo de secretarios técnicos durante el año 2020 indicaron que pese al esfuerzo que realizan por culminar con todos los procesos que llevan cada uno de ellos en sus entidades muchas veces les resulta imposible culminar con todos ante la gran carga laboral que llevan y el poco personal que existe en la ST que dirigen, también alegaron que existe falta de logística lo que produce retraso en el PAD acarreado que las faltas prescriban dejando impune las mismas; por otro lado se mencionó también el desconocimiento que existe ante esta no tan nueva normativa lo que considera la suscrita es lo mas perjudicial en un PAD, no solo el desconocimiento de los servidores investigados sino el desconocimiento de la aplicación de la norma de los servidores que cumplen las funciones de Órgano Instructor o Órgano Sancionador concordando con lo señalado por (Miranda, 2018) puesto que esta función recae en el jefe inmediato del servidor investigado, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces o el en titular de la entidad, en el siguiente cuadro detallamos como se determina a quien le corresponde cada función:

Tabla N° 14

Tabla de Autoridades responsables según el tipo de sanción.

SANCIÓN	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
Amonestación verbal	Jefe inmediato del servidor	Jefe inmediato del servidor
Amonestación escrita	Jefe Inmediato del servidor	Jefe inmediato del servidor
Suspensión	Jefe inmediato del servidor	Jefe de recursos humanos
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la Entidad

Es así que, podemos observar que para asumir estos cargos no es necesario que los servidores tengan una formación jurídica, por lo que el desconocimiento de la

normativa en mención retrasa el mismo PAD, lo que concuerda con que señaló (Rosas, 2017) quien en su investigación cualitativa “Capacitación a las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinarios para evitar sanciones incorrectas” concluyó que es necesario que las autoridades de los PAD se estén capacitando constantemente considerando que muchas veces estas funciones recaen sobre servidores con carreras profesiones distintas, tales como administradores, contadores, economistas, u otras distintas a las de derecho costándole un poco mas el entender de la norma sin una previa capacitación.

No obstante, a los servidores que sí se les llega a sancionar a través de un PAD, si adquieren el temor a ser nuevamente sancionados lo que hace que desempeñen mejor sus funciones cumpliendo con el cometido de un PAD.

Ahora bien, anteriormente nos habíamos planteado la interrogante si para hacer más efectiva la aplicación de un PAD sería correcto aplicar sanciones más gravosas lo que, no correspondería puesto que el problema no es la reincidencia en el cometido de las faltas, sino los pocos PAD que terminan en una resolución de sanción, además (Humberto, 2013) indicó que, un principio guía del procedimiento de recolección de datos cualitativos es el de la inspección de primera mano, lo que obliga al investigador a buscar la mayor proximidad a la situación en estudio, a precisar el objeto de estudio, a observarlo y estudiarlo de manera tal como es, de manera espontánea y natural; ante ello la suscrita cuando realizó las entrevistas a los ST. de la UGEL 08, pudo observar que estos eran los únicos servidores que desempeñaban funciones en su área, dejando ver la poca cantidad de servidores ante la cantidad de expedientes que existen en las mismas.

V. CONCLUSIÓN

Primero. – En el Perú la normativa que se viene utilizando desde el 2014 para llevar a cabo los PAD en contra de los servidores que pertenecen a los regímenes laborales de los DL. N° 276 728, 1057 y 30057 presenta algunas deficiencias aun en su procedimiento.

Segundo. - Se necesita hacer una modificación de los artículos 93.2 de la Ley del Servicio Civil y el artículo 112° de su reglamento a fin de garantizar el derecho de defensa de los servidores públicos sometidos a un PAD cambiando el “(...) *puede ejercer su derecho de defensa (...)*” a que cuando se le notifique el Informe del Órgano Instructor se le programe automáticamente un informe oral con el órgano sancionador.

Tercero. - El PAD es relativamente un proceso nuevo que pese a haber ingresado en nuestro ordenamiento jurídico en el 2014, aun existe mucho desconocimiento de la normativa por parte de las autoridades que dirigen el procedimiento.

Cuarto. – Las Secretarías Técnicas requieren mayor apoyo por parte de las demás áreas para lo cual se requiere que exista personal calificado que cumpla funciones en el área a fin de evitar que los PAD prescriban.

VI. RECOMENDACIONES

Primero. – Brindar capacitaciones a todos los servidores de las Entidades Públicas a fin de que estos conozcan el procedimiento correcto de la Ley N° 30057, en relación al régimen disciplinario.

Segundo. – Que cuando se realicen convocatorias para los puestos de Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces se solicite como requisito que este tenga como mínimo 100 horas en capacitaciones relacionadas al Derecho Administrativo Disciplinario.

Tercero. – Habilitar más puestos laborales para las Oficinas de las Secretarías Técnicas, acción que permitirá que se puedan trabajar mas expedientes evitando que los expedientes prescriban, y se pueda sancionar a un servidor en caso de corresponder.

REFERENCIAS

1. (Duarte, 2020), El Derecho Administrativo Disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862020000100100
2. (Camargo, 2021), Acercamiento básico al derecho disciplinario contra servidores públicos en Colombia Ley 734 de 2002
<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/42464/2021raulbaquero.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
3. (García & Gacitúa, 2018), Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile, una regulación vulneradora de derecho fundamental al debido proceso.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071800122018000200183&script=sci_arttext&tlng=n
4. (Bravo, 2017), Tesis Doctoral: Justicia Administrativa en el Perú.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/1796/BC-TES-TMP-648.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. (Florian Meza, 2020), El Derecho al debido proceso y la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17066>
6. (Miranda, 2018), Gestión de procedimientos administrativos disciplinarios en la ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte (pag.88) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. (Carhuamaca Claudio, 2021), Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, año 2021.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80865/Carhuamaca_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. (SERVIR, 2019), Informe Técnico N° 1170-2019-SERVIR/GPGSC.
https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2019/IT_1170-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

9. (Sampieri, 2014), Metodología de la Investigación <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
10. (Zorrilla, 1993), Inducción a la Metodología de la Investigación <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=FCIA.xis&method=post&ormato=2&cantidad=1&expresion=mfn=002617>
11. (Giménez, 2007), Aplicación de la teoría fundamentada al estudio del proceso de creación de empresas. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2499458>
12. (Salgado, 2012), El muestreo en investigación cualitativa, principios básicos y algunas controversias. <https://www.scielo.br/j/csc/a/VgFnXGmqhGHNMBsv4h76tyg/?lang=es&format=pdf>
13. (Fabri, 2020) Las técnicas de la investigación: La observación. <http://institutocienciashumanas.com/wpcontent/uploads/2020/03/Last%C3%A9nicas-deinvestigaci%C3%B3n.pdf>
14. (Peña, 2006), Metodología de investigación científica cualitativa <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2724/1/Metodolog%c3%ada%20de%20investigaci%c3%b3n%20cient%c3%adfica%20cualitativa.pdf>
15. (Carballo, 2001), La entrevista en la investigación cualitativa, (pag. 19) <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pensamientoactual/article/view/8017/1775>
16. (Laura, 2021), 7 técnicas e instrumentos para la recolección de datos <https://www.lifeder.com/tecnicas-instrumentos-recoleccion-datos/>
17. (Peña, 2006), Metodología de investigación científica cualitativa <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2724/1/Metodolog%c3%ada%20de%20investigaci%c3%b3n%20cient%c3%adfica%20cualitativa.pdf>
18. (Mendoza & Duana Avila, 2020), Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

19. (Erazo Jiménez, 2011), Rigor científico en las prácticas de la investigación cualitativa. <http://www.scielo.org.ar/img/revistas/cdyt/n42/html/n42a04.htm>
20. (García G. , 2002), El análisis de texto asistido por ordenador en la investigación cualitativa. http://www.index-f.com/index-enfermeria/36-37revista/36-37_articulo_24-28.php
21. (Ávila, 2002), Aspectos éticos de la investigación cualitativa https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/20984/rie2_9a04.pdf?sequence=1
22. (Chaves, 2005), La categorización un aspecto crucial en la investigación cualitativa. http://proyectos.javerianacali.edu.co/cursos_virtuales/posgrado/maestria_a_sesoria_familiar/Investigacion%20I/Material/37_Romero_Categorizaci%C3%B3n_Inv_cualitativa.pdf
23. (Rivas, 2015), Capítulo VI, La definición de variables o categorías de análisis. https://www.edumargen.org/docs/curso4311/unid02/complem05_02.pdf
24. (Romero Jesús, Almirall Hernández, & Gravalosa Cruz, 2011), Caracterización del presupuesto para los proyectos de investigación. https://www.researchgate.net/profile/JesusHernandezRomero/publication/311900430_Caracterizacion_del_presupuesto_para_los_proyectos_de_investigacion/links/59be7800a6fdcca8e56cac35/Caracterizaciondelpresupuestoo-para-los-proyectos-de-investigacion.pdf
25. (Arteaga, 2012), Formulación de Presupuesto y cronograma en un proyecto de investigación http://bvspere.paho.org/videosdigitales/matedu/2012investigacionsalud/20120627CronogramaPresupuesto_AnaSobarzo.pdf?ua=1#:~:text=%E2%9E%A2%20El%20cronograma%2C%20es%20una,en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20proyectos.&text=%E2%9E%A2%20El%20cronograma%20incluye%20una,de%20su%20comienzo%20y%20final.&text=%E2%9E%A2%20El%20cronograma%20ordena%20en,el%20desarrollo%20de%20la%20investigaci%C3%B3n
26. (Rosas, 2017) Capacitación a las Autoridades del Proceso Administrativo Disciplinarios para evitar sanciones incorrectas

<http://repositorio.upica.edu.pe/bitstream/123456789/112/1/PALOMINO%20DEZA%20SEGUNDO-PROCESO%20ADMINISTRATIVO%20DISCIPLINARIOS%20SANCIONES.pdf>

27. (Terrones, 2017) Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la municipalidad provincial de Cajamarca
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/244/TESIS%20TERRONES%20TERRONES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
28. (Humberto, 2013) Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la tesis <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupaspaitacc81n-2014.pdf>
29. (Diaz, 2021) El órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario según la ley del servicio civil
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4634/Jean_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. (Hinostroza, 2020) Informe de las actividades desarrolladas como asistente legal de la Secretaría Técnica durante el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en el Gobierno Regional Junín
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8477/4/IV_FDE_312_TSP_Reza_Hinostroza_2020.pdf

ANEXOS

Anexo 1 – Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Nombre del estudiante: Cárdenas Paredes, Maritza Beatriz.
Facultad/ Escuela: Derecho y Humanidades/ Escuela Profesional de Derecho.



"EL DERECHO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO APLICADO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON LA LEY No. 30057, EN LIMA 2020"							
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	TECNICAS E INSTRUMENTOS				
<p>Problema General: ¿Cómo se aplica el Derecho Administrativo Disciplinario a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057? ¿Es efectiva la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057?</p>	<p>Objetivo General: Determinar como se aplica el Derecho Administrativo Disciplinario a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057.</p> <p>Objetivo Específicos: Determinar cual es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057. Determinar si es efectiva la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.</p>	<p>Supuesto General: S1: Existen procedimientos para aplicar correctamente el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057. S2: No existen procedimientos para aplicar correctamente el Derecho Administrativo Disciplinario con la ley No. 30057.</p> <p>Supuestos Específicos: H1: Existen las normas adecuadas para saber como se lleva a cabo un correcto Proceso Administrativo Disciplinario con la Ley No. 30057. H2: Si es efectiva la aplicación del Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.</p>	<p>Técnica: Observación Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de Entrevista</p>				
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	ESCENARIO DE ESTUDIO	PARTICIPANTES	VARIABLES, DIMENSIONES				
<p>Enfoque: Cualitativo Tipo de Investigación: Básica Diseño: Teoría Fundamentada Método: Semántico</p>	<p>El escenario de estudio se circunscribió el Departamento de Lima durante el año 2020</p>	<p>A través del muestreo no probabilístico se tomó como muestra a los Secretarios Técnicos de la UGEL No. 08, y a una Ex Secretaria Técnica de la UGEL No. 08, al Secretario Técnico de los PAD de la Municipalidad Provincial de Cañete y a la Secretaria Técnica del Instituto Nacional de Salud del Niño.</p>	<table border="1"> <tr> <td>Derecho Administrativo Disciplinario</td> <td>- Faltas Administrativas - Sanciones Administrativas</td> </tr> <tr> <td>Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil</td> <td>- Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario - Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)</td> </tr> </table>	Derecho Administrativo Disciplinario	- Faltas Administrativas - Sanciones Administrativas	Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil	- Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario - Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)
Derecho Administrativo Disciplinario	- Faltas Administrativas - Sanciones Administrativas						
Ley No. 30057, Ley del Servicio Civil	- Autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario - Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)						

Anexo 2 – Validación de Instrumento: Guía de entrevista

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: VILELA APON, ROLANDO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autores de Instrumento: CARDENAS PAREDES MARITZA BEATRIZ.

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

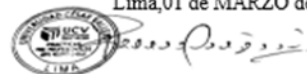
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
/

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

Lima, 01 de MARZO del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 42301468 Telf.: 947119375

Anexo 3 – Guía de entrevista



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057, en Lima 2020.

Entrevistado/a: Cecilia Yanet Loayza Lozano

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: UGEL 08

Objetivo general

Determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

Si, el derecho administrativo disciplinario es el procedimiento administrativo que se realiza a los funcionarios o servidores que infringen su deber

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728 o 1057 o de la Ley No. 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

Si, pertenecí al Decreto Legislativo N° 276 y 1057, y para estos regímenes se aplica la ley del Servicio Civil y también se subsume en la normativa que se encuentra el empleado o servidor



3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

Pienso que es una forma de corrección que brinda la facultad a las entidades públicas de sancionar a los empleados que transgreden su deber y aplicar una medida correctiva a través de un PAO, imponiendo en caso de encontrar responsabilidad una sanción y sea la destitución, suspensión o la amonestación, dependiendo de la gravedad de la falta.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

No, no he sido denunciado

5.- ¿Sabe usted cuales son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones?

Si, amonestación escrita, suspensión y destitución, y algunas de las faltas atribuibles son el abandono de cargo, asistir al trabajo en estado de ebriedad, el abuso de autoridad entre otros.



6.- ¿Sabe usted cuales son las maneras en las que puede prescribir un Proceso Administrativo Disciplinario?, de ser la respuesta afirmativa, detalle brevemente.

Si, un PAD prescribe al año en que la oficina de recursos humanos toma conocimiento o prescribe en el plazo de 3 años de cometida la falta

Objetivo específico 2

Determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057

7.- ¿Alguna vez ha presentado denuncia, queja administrativa en contra de algún servidor de alguna Entidad?, de ser la respuesta afirmativa explique cual fue el resultado del mismo.

Si, no se hizo nada ni queja. se remitio a serury Seruir emitio oficio pidiendo informacion a la UGEL08, ya no supe si remitieron la informacion ona, pero al final no se resolvió nada.

8.- ¿Considera que la Secretaría Técnica de su Entidad cumple con sus funciones correspondientes?, ¿Por qué?

No, porque los procesos prescriben por la inercia de los funcionarios y la funcion de los servidores no mejora, ademas que existe una inercia por parte de la entidad



9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

No, por el desconocimiento de la aplicación de la norma hace que los procesos administrativos se retrotraigan y genera impunidad en la mayoría de casos terminan prescribiendo por la inacción del secretario técnico.

Cecilia Y. Esayza Cozano
ABOGADA
Reg. C.A.C. N° 463

FIRMA Y SELLO

Lima, 30 de Junio 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057, en Lima 2020.

Entrevistado/a: *Almargor Joandrea Eofur.*

Cargo/profesión/grado académico: *Secretario Técnico del P.A.D*

Institución: *Unidad de Gestión Educativo Local N° 08 - Cañete.*

Objetivo general

Determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

Si. El Derecho Administrativo Disciplinario es una rama del Derecho Administrativo. Es la potestad disciplinaria de la administración pública para sancionar a los servidores públicos que incumplan sus deberes y obligaciones como tales.

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728 o 1057 o de la Ley No. 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

Los servidores inmersos en los regímenes del D.Leg. n° 276, 728 o 1057 o la Ley n° 30057, a los procesos disciplinarios de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. De la Norma "Regimen Disciplinario y Procedimiento Sancionatorio" de la Ley n° 30037 - Ley del Servicio Civil.



3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

El Procedimiento Administrativo Disciplinario, es un mecanismo de seguridad establecido con el fin de garantizar la equidad y la justicia en el desempeño de la actividad del trabajador y el interés del Estado.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

Soy Abogado de Profesión y en el momento de ser Abogado Administrativo tengo Diploma de Honor y Merito con 15 años en el Merito del Poder Judicial, pero nunca fui denunciado ni investigado al respecto de mis actos.

5.- ¿Sabe usted cuales son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones? *Si.*

El incumplimiento de los deberes establecidos en la Ley 30057, resistencia o la omisión de cumplimiento de sus funciones, negligencia en el desempeño de sus funciones.



*de funcionarios, incurre en actos de disciplina,
al obrar de autoridad y otros actos.*

6.- ¿Sabe usted cuales son las maneras en las que puede prescribir un Proceso Administrativo Disciplinario?, de ser la respuesta afirmativa, detalle brevemente.

*Un Proceso Administrativo Disciplinario, puede
prescribir de 2 formas:*

*- Por los 3 años de formulado la denuncia
al día de que se inicia el proceso disciplinario,
pueden ser de oficio o a petición de parte, lo relevante
es la instancia en proceso.*

Objetivo específico 2

Determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057

7.- ¿Alguna vez ha presentado denuncia, queja administrativa en contra de algún servidor de alguna Entidad?, de ser la respuesta afirmativa explique cual fue el resultado del mismo.

*En mis lugares de trabajo no he presentado
una denuncia de este tipo.*

8.- ¿Considera que la Secretaría Técnica de su Entidad cumple con sus funciones correspondientes?, ¿Por qué?

*La Secretaría Técnica de la Entidad de la que
se trata es el Departamento Administrativo Disciplinario de la
"Bancap" tiene un buen trabajo y cumple con su
cargo profesional.*



por la Secretaría Técnica, e imposible tener el día
lo proceso (mas) ya concluido, lo que se debe

9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que
labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido
de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

En los 3 últimos años, la oficina de la
Secretaría Técnica no se permite trabajar
con responsabilidad, lo permitida que
cerca de 300 expedientes se acumulan
de los hoy expedientes, no que percibimos


FIRMA Y SELLO

Lima, 23 de junio 2022.



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057, en Lima 2020.

Entrevistado/a:

Abg. Yanamya Javier Juan Diego

Cargo/profesión/grado académico:

Especialista de CPPADD / Abogado / Titulado - Habilitado.

Institución:

Unidad de Gestión Educativa local N° 08 Arequipa

Objetivo general

Determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

Es una rama del Derecho disciplinario en la que forma parte de la estructura de toda organ. estatal con la finalidad de controlar y vigilar las conductas de los servidores públicos de acuerdo a las pautas que rigen en la normativa vigente.

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728 o 1057 o de la Ley No. 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

Se ha pertenecido al régimen laboral del D.L. N° 1057, que existen 2 fases entre ellas son: 1) Fase inquisitiva - de inicio al procedimiento, 2) Fase sancionadora - culmina el proceso a través del Organ. Sancionador



3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

son conjunto de etapas que están establecidas por la administración pública, con la finalidad de sancionar las faltas disciplinares, que son cometidas por los servidores públicos, por lo que se puede sancionar a algunos de los rangos inferiores.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

Oportunamente no se me ha iniciado ningún PAO en mi contra.

5.- ¿Sabe usted cuales son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones?

Si, entre ellas están lo que estipula el artículo 25° de la ley N° 30057, ley del Servicio Civil, y las posibles sanciones son:

a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de sueldo.



entidad
.....
.....


9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

*Considero que sí, porque los servidores que en alguna
momento fueron sancionados tienen el temor que por tener
falta cuando lo mismo. Esto a ello a no cumplir con
sus funciones encomendadas de cada servidor.*


Juan Diego
FIRMA Y SELLO
Hoy: Juan Diego
Juan Diego

Lima, 24 de junio de 2022.

Entrevistado N° 04

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057, en Lima 2020.

Entrevistado/a: *Pilar Desnacion Ortiz*

Cargo/profesión/grado académico: *Secretario Técnico PAD*

Institución: *Instituto Nacional de Salud del Niño*

Objetivo general

Determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

*Son leyes, normas, reglamentos y principios que regulan.....
las actividades del Estado, en temas de gestión.....*

.....

.....

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728 o 1057 o de la Ley No. 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

*Sí pertenezco al régimen laboral 1057.
Con la ley 30057 servir que tiene vigencia
en el extremo disciplinario para estos casos*

.....



3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

Pienso que es un régimen norma relativamente nuevo y falta perfeccionar

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

En contra de algún compañero, con un poco de inconvenientes por la desinformación que tienen los trabajadores de las instituciones, como las autoridades del PAD para determinar las responsabilidades, son temas que influyen en el PAD.

5.- ¿Sabe usted cuáles son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones?

Las faltas las que están descritas en la ley Servis que surgen en algunos casos al RIT ó RIS como también el Código de Ética de la Función Pública



Sanciones desde amonestación Verbal hasta suspensión o destitución -

6.- ¿Sabe usted cuales son las maneras en las que puede prescribir un Proceso Administrativo Disciplinario?, de ser la respuesta afirmativa, detalle brevemente.

Claro, prescribe cuando el estado pierde la oportunidad de poder sancionar una falta, con figuras de Prescripción desde 3 años de emitida la falta, hasta 1 año de conocido por alguna Autoridad Directiva o R.R.HH. de la institución ó la comisión de la falta que no se dio al año de ocurrido.

Objetivo específico 2

Determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057

7.- ¿Alguna vez ha presentado denuncia, queja administrativa en contra de algún servidor de alguna Entidad?, de ser la respuesta afirmativa explique cual fue el resultado del mismo.

Nunca -

8- ¿Considera que la Secretaría Técnica de su Entidad cumple con sus funciones correspondientes?, ¿Por qué?

Hacemos un gran esfuerzo para llevar adelante nuestros PAD y por la falta de logística, aun así culainamos nuestros procesos, falta apoyo, no han advertido aún la importancia que tiene la secretaria



función del PAO, por la buena Marcha disciplinaria de las instituciones y sean más productivos.

9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

Por ese camino vamos y vemos que aplicando la Norma, saliendo a las áreas entrevistando a los jefes conversando buscando vemos que el personal nota ya a la S.T. y tienen más cuidado con sus labores no quieren verse inmersos en un PAO.

MINISTERIO DE SALUD
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO

Abog. MILAGROS DEL PILAR DE GRACIA ORTE
 C.º 14111
 Procesos Administrativos Disciplinarios PAO/OP

FIRMA Y SELLO

Lima, 01 de 07 de 2022.

Lima 01 de 07 de 2022

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

FAX (51) - 432 - 1840 Lima (p) - 1910

VIA BREVES N.º 200 - BREVES 1912 434 - 1888 - 330-5011



INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO





GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley No. 30057, en Lima 2020.

Entrevistado/a: Jeanpierre Armando Arias Vicente

Cargo/profesión/grado académico: Secretario Técnico del PAD de la MPC

Institución: Municipalidad Provincial de Cañete

Objetivo general

Determinar cómo se aplica Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057.

1.- ¿Sabe usted que es el Derecho Administrativo Disciplinario? De ser la respuesta afirmativa, explique de manera breve.

El derecho administrativo disciplinario es una institución procedimental, por el cual, el Estado manifiesta su potestad sancionadora contra los servidores públicos de una entidad pública.

2.- ¿Ha pertenecido a algunos de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos No. 276, 728 o 1057 o de la Ley No. 30057?, ¿Sabe cómo se lleva un proceso administrativo disciplinario en los mencionados regímenes laborales?

Si pertenezco al DL 276, y el régimen disciplinario aplicable para dicho régimen laboral es lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento.



3.- ¿Qué piensa usted, acerca del procedimiento administrativo disciplinario?

Es una herramienta eficaz para regular la conducta de un servidor público dentro de una institución.

Objetivo específico 1

Determinar cuál es el procedimiento correcto para llevar a cabo un Proceso Administrativo Disciplinario según la Ley No. 30057.

4.- ¿En alguna oportunidad se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario en su contra o en contra de un compañero de trabajo o familiar; o ha sido investigado por la Secretaría Técnica de su Entidad laboral? De ser la respuesta afirmativa explique cómo fue el proceso.

Si he iniciado un proceso administrativo disciplinario contra mis compañeros de trabajo. El PAD se inicia a través de la notificación del acto de imputación de cargos, para luego en la etapa sancionadora aplicar la sanción a corresponder.

5.- ¿Sabe usted cuales son las faltas atribuibles a un servidor público de los mencionados regímenes laborales y cuáles son las posibles sanciones?

Las faltas atribuibles son las que están establecidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, y las sanciones a aplicar son la amonestación verbal o escrita, suspensión simple y destitución.



6.- ¿Sabe usted cuales son las maneras en las que puede prescribir un Proceso Administrativo Disciplinario?, de ser la respuesta afirmativa, detalle brevemente.

Las maneras para prescribir un PAD es 03 años de cometido la infracción sin que se le haya iniciado un PAD; 01 año desde que la Oficina de RRHH toma conocimiento de la falta; y un año desde que se inició un PAD sin haber culminado con una sanción.

Objetivo específico 2

Determinar si es efectiva la aplicación el Derecho Administrativo Disciplinario a los servidores públicos con la Ley No. 30057

7.- ¿Alguna vez ha presentado denuncia, queja administrativa en contra de algún servidor de alguna Entidad?, de ser la respuesta afirmativa explique cual fue el resultado del mismo.

Nunca he presentado denuncia contra algún servidor de la entidad.

8.- ¿Considera que la Secretaría Técnica de su Entidad cumple con sus funciones correspondientes?, ¿Por qué?

Si considero que la cumple, puesto que se garantiza el debido procedimiento a los servidores investigados, evitando que se caiga en nulidad el PAD.



.....
.....
9.- ¿En su opinión, el Derecho Administrativo Disciplinario en la Entidad en la que labora cumple la función de disciplinar a los servidores públicos ante el cometido de una falta?, explique el por qué de su respuesta.

Si considero que cumple la función de disciplinar, puesto que las sanciones que se aplican son severas, entiendo que los Trabajadores podrán incurrir en las mismas faltas.

.....
.....

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CANETE
ABG. JEAN PIERRE ARMANDO ARIAS VICENTE
SECRETARIO TÉCNICO DEL PAD
FIRMA Y SELLO

Lima, 24 de junio 2022.