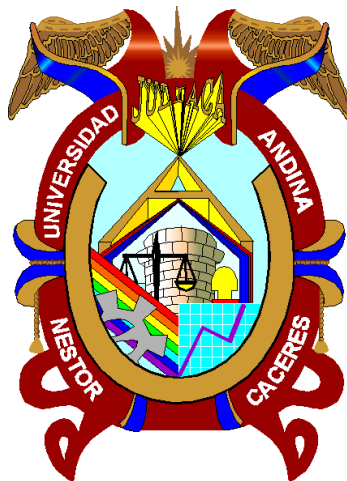




UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL
PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO, 2022**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL
PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO
EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL
DE PUNO, 2022

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:


PRESIDENTE

: 
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

PRIMER MIEMBRO

: 
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

SEGUNDO MIEMBRO

: 
Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

ASESOR DE TESIS

: 
Mstro. JOEL FREDY PARI ARCAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

: DERECHO PÚBLICO - P05



RESOLUCIÓN N° 211-2024-D/FCJP-UANCV
Juliaca, 13 de MAYO del 2024.

Vistos: El expediente, No: **CU-5336** presentado por el Bachiller en Derecho Sr. **JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS**, quien solicita fecha para rendir el examen de sustentación de borrador de tesis denominado: **EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022**, para optar el Título Profesional de Abogado y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, concordante con el Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV, es procedente acceder a la petición del interesado.

Y, estando a los dictámenes presentados por los miembros del jurado en el que aprueban el borrador de tesis, el Decano de la facultad, en uso de sus atribuciones conferidas por la ley universitaria 30220, y el Estatuto de la UANCV.

RESUELVE:

Primero.- El jurado declara **APTO** por tanto debe señalarse lugar, día y hora para la sustentación del borrador de tesis, en forma presencial de la Bach. Sr. **JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS**, para optar el Título Profesional de Abogado, el mismo que se llevará a cabo el próximo **16 de mayo del 2024 a las 7:00 a.m.** en el Salón de Grados de esta facultad.

Segundo.- Designar como Jurados, para la evaluación de examen de sustentación de tesis referido, Integrado por los siguientes Docentes:

Presidente:

- Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
- Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
- Dr. WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO

Asesor:

Mstro. JOEL FREDY PARI ARCAAYA

Tercero.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad, Secretaria Académica y Administrativa quedan encargadas del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese



c.c
Archivo
JRQZ/jahr





UNIVERSIDAD ANDINA "Néstor Cáceres Velásquez"

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



RESOLUCIÓN N° 188-2024-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 08 de abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-2899 de fecha 03 de abril de 2024, del Bach. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulado: EFICIENCIA DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022, conducente para optar el Título profesional de ABOGADO(A).

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. JOEL FREDY PARI ARCAÑA,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN, del tema titulado: EFICIENCIA DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022, presentado por el (la) Bach. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS, para optar el Título Profesional de Abogado(a), en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como ASESOR al Mgtr. JOEL FREDY PARI ARCAÑA.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



DISTRIBUCIÓN:
DECANATURA FCJP, INTERESADO
ARCH. FTChV/ncv.



RESOLUCIÓN N° 050-2023-UI-FCJP-UANCV-J

Juliaca, 26 de octubre de 2023

VISTOS:

El Expediente: **2023-CU-13960** de fecha **25 de octubre de 2023**, el cual solicita Revisión de propuesta de Investigación y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) **Bach. JOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS**, quien solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación de **Título: EFICIENCIA DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022**, conducente para optar el Título profesional de **ABOGADO(A)**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Escuela Profesional de Derecho, corroboró la propuesta del **ASESOR Mgtr. JOEL FREDY PARI ARCAÑA**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la **DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI**; y,

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

SE RESUELVE:


ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **EFICIENCIA DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022**, presentado por el (la) **Bach. JOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al **Mgtr. JOEL FREDY PARI ARCAÑA**.

ARTICULO TERCERO.- DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

 UNIVERSIDAD ANDINA "NESTOR CACERES VELASQUEZ"
DECANO
Dr. JAVIER ROMULO QUISEP ZAPANA
DECANO
FAC. CS. JURIDICAS Y POLITICAS


Dr. Fredy Chalco Vargas
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

DISTRIBUCIÓN:



EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	4%
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos Complementarios - UANCV



EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022	
Datos del autor	
Apellidos y nombres	JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	73857130
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3786-1483
Datos del asesor	
Apellidos y nombres	JOEL FREDY PARI ARCAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01322191
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9502-806X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Apellidos y nombres	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
Miembro del jurado 1	
Apellidos y nombres	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01254784
Miembro del jurado 2	
Apellidos y nombres	WALTHER MARCELINO NIETO PORTOCARRERO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02419986



Datos de investigación	
Línea de investigación	Derecho Privado - P 05
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Edificio: Centro de conciliación Puno</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Puno</p> <p>Latitud: -15.8401539 Longitud: -70.0279587</p>  <p>https://maps.app.goo.gl/Udra8u8qTXKnERUA8</p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Octubre 2023 - Mayo2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Derecho https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.00</p> <p>Ciencias Políticas https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.00</p>




 Dr. Freddy Chalco Vargas
 DIRECCIÓN
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
 F.P. CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS, identificado con DNI Nro. 73857130 en mi condición de egresado de:

- [x] Escuela Profesional
[] Programa de Segunda Especialidad
[] Programa de Maestría o Doctorado

DERECHO

informo que he elaborado el/la [x] Tesis o [] Trabajo de Investigación, [] Trabajo Académico denominada:

EFICIENCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO, 2022

Asesorado por: Mstro. JOEL FREDY PARI ARCAAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de agosto del 2024

Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre por todo el apoyo que me brinda día a día, por las sabias palabras y consejos que me da, a fin de poder ser un gran profesional de bien y no dejar que nunca me rinda pese a cualquier dificultad o problema que se me atraviese en la vida, de igual forma dedicarle este gran logro a mis hermanos menores los cuales sé que se sentirán orgullosos de este gran paso que daré en mi carrera profesional



AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis docentes de la honorífica carrera profesional de derecho, por sus grandes enseñanzas, por sus sabias recomendaciones en los seis años que duro mi formación profesional, de igual forma agradecer a mi mamita linda por darme la oportunidad de poder estudiar tan hermosa carrera profesional y así mismo a mi chatito (mi papá) el cual me dejo en medio de mi proceso estudiantil, sin embargo aun así se que desde el cielo el esta muy orgulloso de verme triunfar y cumpliendo la promesa que le hice, espero nunca defraudarlos y ser un gran profesional con convicciones, valores y sobre todo empático con las personas que me toque defender en mi vida laboral.



INDICE

INDICE	i
ÍNDICE DE TABLAS	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I	1
ASPECTOS GENERALES.....	1
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	2
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.4.1. Objetivo general:	3
1.4.2. Objetivos específicos:	3
1.5. IMPORTANCIA.....	4
1.6. LIMITACIONES	4
CAPITULO II	5
FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....	5
2.1. ANTECEDENTES.....	5
2.1.1 Antecedentes internacionales	5
2.1.2 Antecedentes nacionales	8
2.2. MARCO EPISTEMOLOGICO	14
2.3. BASES TEÓRICAS	15



CAPITULO III	20
METODOLOGÍA Y RESULTADOS.....	20
3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.....	20
3.1.1 Método de investigación cualitativa	20
3.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS DE CASOS.....	21
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	22
3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN	24
CAPITULO IV.....	28
RESULTADOS.....	28
4.1. ANÁLISIS DE DATOS	28
4.2. DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS.....	34
CONCLUSIONES	39
RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	50



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Criterios de inclusión y exclusión – entrevista.....23



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado "Eficiencia del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Puno, 2022" tuvo el objetivo general de determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la entidad de estudio. Para lograr el objetivo se ha aplicado el método descriptivo en el ámbito de la investigación cualitativa. Considerando el método elegido, se ha aplicado como técnica de investigación la entrevista de tipo semiestructurada conteniendo diecisiete preguntas, la cual previamente fue validada por expertos en el tema, la que fue aplicada a dieciocho participantes voluntarios con el fin de extraer la mejor información dentro el ámbito delimitado por los objetivos de la investigación.

Los resultados han dado como respuesta que, el debido procedimiento en los procedimientos disciplinarios no es cumplido adecuadamente en la Municipalidad Provincial de Puno; asimismo, se vulnera el principio de imparcialidad por el actuar tanto del órgano instructor como el órgano sancionador al participar como juez y parte en dicho procedimiento; a la vez, no se cumple adecuadamente con la tipificación de las infracciones cometidas por los trabajadores. Las recomendaciones han sido dirigidas para contribuir con la solución de los problemas planteados en la investigación.

Palabras clave: Debido procedimiento, procedimiento disciplinario, imparcialidad, tipificación.



ABSTRACT

The present research work entitled "Efficiency of the due procedure in the administrative disciplinary process in the Provincial Municipality of Puno, 2022" had the general objective of determining if the due procedure in the administrative disciplinary process is efficient in the entity under study. To achieve the objective, the descriptive method has been applied in the field of qualitative research. Considering the chosen method, a semi-structured interview containing seventeen questions was applied as a research technique, which was previously validated by experts on the subject, and was applied to eighteen voluntary participants in order to extract the best information within the scope delimited by the research objectives.

The results have shown that the due process in disciplinary proceedings is not adequately complied with in the Provincial Municipality of Puno; likewise, the principle of impartiality is violated by the actions of both the investigating body and the sanctioning body when participating as judge and party in said proceedings; at the same time, the classification of the infractions committed by the workers is not adequately complied with. The recommendations have been directed to contribute to the solution of the problems raised in the investigation.

Key Words: due process, disciplinary procedure, impartiality, criminalization.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad en el Perú existen más de un millón y medio de trabajadores que laboran para el estado peruano, entre los diferentes regímenes laborales que tiene nuestro país, así lo indica el “Informe sobre las características del servicio civil peruano” elaborado por Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR (2021), el mismo informe indica que el 14% de estas personas labora para los gobiernos locales es decir en las distintas municipalidades de nuestro país, siendo la región Puno la segunda región donde más trabajadores públicos tiene, después de la región Cajamarca.

En ese contexto, al haber tal cantidad de personas trabajando para el sector público, ha sido necesario crear normas para realizar una adecuada fiscalización a los trabajadores, es por eso que se ha emitido la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el cual tiene como objetivo principal crear un sistema único para controlar derechos y obligaciones dentro de un sistema de méritos de los trabajadores y/o servidores públicos. Esta norma (tal como la señala en su artículo uno del reglamento) se aplica a los trabajadores de las entidades públicas, la mayoría sujetos a los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276, 728, 1057, entre otros.

En ese sentido, Chávez (2018) señala que, el estado ejerce su potestad sancionadora contra aquel servidor público, a través de un debido procedimiento cuando este transgrede la normativa con conductas prohibidas o no enmarcadas dentro de sus funciones, lo que vulneraría el correcto funcionamiento de la administración pública. Ahora, se debe tener en cuenta que, en nuestro ordenamiento existen tres tipos de responsabilidades, una primera responsabilidad administrativa, una segunda responsabilidad civil y una tercera



responsabilidad penal, pudiendo ser responsabilidades independientes entre sí, cada una siguiendo su propia vía sancionadora; al mismo tiempo, para iniciar el respectivo trámite disciplinario se debe respetar rigurosamente el principio de legalidad y tipicidad respecto de la sanción imputable al trabajador.

Bajo un enfoque epistemológico empleando el Método de Análisis Directo, aplicando un análisis crítico y objetivo por parte del investigador, se ha delimitado las características de los problemas planteados, en ese sentido el investigador ha tomado una posición epistemológica y aplicando la interpretación empírica de los participantes, se ha logrado los objetivos planteados en la investigación.

De lo anteriormente señalado, por las características de la investigación se ha planteado como enfoque de investigación el método cualitativo, la misma que está contenida dentro de la teoría fundamentada. El diseño de la investigación corresponde al no experimental estructurada de forma longitudinal.

Así mismo, se ha planteado como objetivo general determinar la eficiencia del debido procedimiento en los procesos disciplinarios en la Municipalidad provincial de Puno, y como objetivos específicos establecer si se cumple con el principio de imparcialidad e identificar la aplicación adecuada del principio de tipicidad en los procesos disciplinarios en el área de estudio.

Teniendo en cuenta la revisión bibliográfica realizada, se ha comprobado que en otras municipalidades existen graves falencias en los procedimientos administrativos disciplinarios, he ahí la relevancia de la investigación, verificar si estos procedimientos disciplinarios cumplen los criterios planteados en los objetivos de la investigación.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

De todo lo antes señalado, y de la revisión de trabajos precedentes en investigaciones realizadas en municipalidades, se ha encontrado que existen falencias en los procedimientos administrativos disciplinarios abiertos, como por ejemplo en las investigaciones de: Elera (2021) donde evidencia que, en la municipalidad de Piura no se cumple con el debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) vulnerándose el derecho a la defensa; por su lado Espinoza & Palomino (2021) indican que en la municipalidad de Chanchamayo el procedimiento administrativo disciplinario tiene una efectividad muy baja, encontrándose inclusive abandonos en los procesos disciplinarios; de igual modo, Arellano & Ramos (2022) señalan que en la municipalidad distrital del Tambo no se respetan los procedimientos disciplinarios, lo que genera graves consecuencias tanto a los administrados como a las propias entidades del estado. Por todo lo antes expuesto, se expone como problema general si en la actualidad:



1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario?; y,
2. ¿Se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El presente estudio se justifica desde la parte teórica, en el sentido de lo señalado por Morón et al. (2022) los mismos indican que: "la insatisfacción del servicio que prestan los empleados públicos en las diferentes entidades del gobierno, es claramente perceptible por la población a la que se deben. Es por eso que, se debe garantizar con la máxima transparencia a la población que, los servidores que no prestan un servicio acorde a sus funciones o vulneran las normas a las cuales se deben, van a tener una sanción proporcional a sus faltas". En ese mismo sentido, La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico OCDE (2020) alienta la transparencia en toda la administración pública en sus diferentes niveles y regímenes, señalando que, un estado es solo sostenible en tanto se sustente en el cumplimiento de sus leyes y reglas, lo que legitima su sistema democrático.



Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica en identificar las falencias de los procedimientos disciplinarios en la municipalidad de Puno; puesto que (como se ha señalado anteriormente) en otros gobiernos locales existen deficiencias en estos procesos, vulnerando los derechos de los trabajadores sometidos a los procedimientos disciplinarios. En ese sentido, los resultados contribuirán a identificar estas deficiencias, a la vez que se encuentren las probables soluciones a tales problemas.

Desde la parte jurídica se justifica, desde el punto de vista que el trabajo a desarrollar se enfoca directamente en verificar el cumplimiento de la normativa creada para los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley N° 30057.

En ese sentido, la justificación metodológica (por la misma naturaleza de la investigación) se realizará a través de un enfoque descriptivo dentro del campo de la investigación cualitativa, con la finalidad de descubrir a lo largo de la investigación, si existen falencias en el debido procedimiento disciplinario.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general:

“Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno”.

1.4.2. Objetivos específicos:

1. “Establecer si se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario”; y,



2. "Identificar si se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario".

1.5. IMPORTANCIA

La importancia de la investigación radica fundamentalmente en los objetivos trazados en la misma, en ese sentido los resultados son claros al marcar las posiciones tanto de las personas encargadas del procedimiento disciplinario como el de las personas sometidas a dicho procedimiento, lo que ha logrado identificar otros problemas que no estaban considerados por el investigador. El procedimiento disciplinario no es llevado adecuadamente en la Municipalidad Provincial de Puno, lo que acarrea problemas, en las conclusiones se han detallado los resultados, y las recomendaciones van dirigidas a solucionar estos problemas.

1.6. LIMITACIONES

En la ejecución de la presente investigación, se han presentado limitaciones. En primer lugar, para el desarrollo de los fundamentos teóricos al realizar la búsqueda de investigaciones similares en el ámbito local, no se ha encontrado investigación similar a la presente investigación, en ese sentido la investigación es innovadora en el ámbito local; y, en segundo lugar, al momento de la aplicación del instrumento consistente en la entrevista, la disponibilidad de los participantes ha sido limitada, es por eso que, los cuestionarios conteniendo las entrevistas han sido entregadas a cada uno de los participantes, las cuales han sido recopiladas progresivamente, por el lapso de tres meses.



CAPITULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes internacionales

En el ámbito internacional tenemos que, en Chile la investigación realizada por Manriquez (2021) titulada “Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la Contraloría General de la República”, llega a las conclusiones: i) que, la facultad disciplinaria, está dirigida a los trabajadores de la administración pública, con el fin de resguardar el correcto funcionamiento de la administración por medio de actos administrativos disciplinarios; y, ii) este procedimiento disciplinario correctamente llevado será eficaz siempre y cuando se amparen debidamente los derechos de los trabajadores sometidos a dicho procedimiento. En nuestro ordenamiento, el proceso administrativo disciplinario es exclusivo para la mayoría de los trabajadores del sector público tal como lo señala el artículo 1 de la Ley N° 30057 ley del Servicio Civil, sin embargo existen excepciones como los trabajadores de SUNAT, Contraloría, Congreso de la República entre otros, considerados dentro de la sexta disposición complementaria de la misma ley.



En ese sentido, Canchola (2014) en su tesis rubricada como “La doble función del procedimiento administrativo disciplinario en el marco normativo mexicano”, llega a las conclusiones, que: i) el procedimiento disciplinario tiene características de un sistema inquisitivo; puesto que, en dicho procedimiento la autoridad administrativa fiscalizadora es juez y parte a la vez, vulnerándose el principio de imparcialidad, siendo la responsabilidad del laborante sujeta a una valoración carente de independencia, ii) por otro lado, al denunciante no se le da la debida importancia en el procedimiento, negándole la posibilidad de intervención en el procedimiento para el reconocimiento de sus derechos, iii) el derecho penal ha servido como base para el procedimiento disciplinario, en ese sentido el derecho penal si considera derechos y garantías a la víctima o denunciante. La similitud de la normativa peruana con la mexicana es grande, en nuestra realidad la autoridad administrativa (en primera instancia) actúa como juez y parte, siendo los casos apelados ante el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR) que, las resuelve en segunda instancia; si bien es cierto que, cualquier persona puede interponer una denuncia para iniciar un procedimiento disciplinario, su intervención está limitada solo a eso, por lo que no existe una real garantía en el procedimiento sancionador de resarcimiento a la víctima.

Respecto de los trámites en el procedimiento disciplinario, en España Díaz (2020) en su artículo “El procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves”, llega a la conclusión, que: es necesario que cada trámite realizado dentro del procedimiento disciplinario garantice el derecho a la defensa del imputado, con el fin que no le genere



indefensión, teniendo conocimiento del trámite el inculpado debe tener la posibilidad de aportar o proponer actuaciones probatorias para su descargo dentro de un plazo razonable, finalmente la sanción que se le imponga al trabajador deberá estar sustentada fundamentalmente en el derecho a la defensa, esto permitirá emitir una resolución acorde a derecho. Cumplir con las garantías al debido procedimiento administrativo disciplinario es fundamental, para garantizar un adecuado resultado al procedimiento sancionador, solo así se evitará dilaciones e impugnaciones en tales procedimientos.

Establecido el procedimiento en la normativa, existen problemas a la hora de aplicarlos, la investigación de Díaz & Urzúa (2018) titulada "Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso", llega a las conclusiones siguientes: i) los procesos disciplinarios en primer lugar vulneran la parcialidad del juzgador, siendo él desde un inicio juez y parte en el procedimiento, por lo que existe una vulneración directa tanto al principio de independencia como al principio de imparcialidad, ii) en ese sentido, el principio de igualdad de las partes en el procedimiento disciplinario es inexistente, iii) siendo el juzgador juez y parte en el procedimiento, el derecho a la defensa del trabajador sometido al procedimiento se ve reducido drásticamente, restringiéndose severamente su participación en el procedimiento, iv) finalmente, la publicidad del procedimiento es limitada, siendo más restrictiva que un proceso penal. El procedimiento disciplinario establecido en nuestra normativa es similar al chileno, existiendo problemas semejantes en nuestro sistema disciplinario,



en ese sentido es necesario una revisión técnica legal del procedimiento administrativo disciplinario, con el fin de no vulnerar derechos de los laborantes sometidos a estos procedimientos.

2.1.2 Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional se tiene la investigación de tesis de Franco (2022) titulada "Afectación del principio al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, seguidos ante la Municipalidad de Sullana, 2019" realiza las conclusiones, que: i) en el ámbito donde se desarrolló su investigación, en todos los casos se vulneró la debida motivación, incumplimiento de plazos, al mismo tiempo se ha vulnerado la debida motivación al no haber sido sustentado en pruebas, lo que denota un total desconocimiento de la parte normativa por parte de los órganos instructores, lo que tuvo como consecuencia que los procedimientos prescriban o sean declarados nulos, ii) es decir que, se ha vulnerado el debido procedimiento, lo que ha generado la nulidad de los procedimientos disciplinarios, iii) lo que denota un desconocimiento de los lineamientos del procedimiento disciplinario por parte de las personas encargadas del procedimiento disciplinario. Las personas que tienen a cargo los procedimientos disciplinarios deben ser no solo conocedores de la normativa, también aplicarlas correctamente, el desconocimiento se verá reflejada en la eficacia de la decisión final del órgano instructor.

Por su parte, Huamaní (2021) en su tesis "Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima 2020" llega las conclusiones indicando que: i) la mayoría de los actos resolutivos de primera instancia,



son revocados o declarados nulos el Tribunal del SERVIR, el motivo principal es haber transgredido el debido procedimiento, al no considerar el derecho a la defensa de los procesados y negarles el acceso a sus expedientes, ii) asimismo, las acciones realizadas carecen de claridad y precisión, desde el mismo instante donde se abrió el procedimiento al haberse tipificado incorrectamente las infracciones. El inicio del procedimiento disciplinario debe darse con base en criterios suficientes para establecer la falta, esta debe ser congruente tanto al principio de legalidad como al principio de tipicidad, actuar fuera de tales principios constituiría en abuso de autoridad por parte del órgano instructor.

A similares conclusiones llega López (2022) en su tesis "Derecho al debido procedimiento administrativo en los procedimientos disciplinarios según la Ley N° 30057, en el Gobierno Regional Junín, 2019", donde llega la conclusión que el derecho a la defensa es vulnerado, al no haberse seguido el debido procedimiento disciplinario y emitirse una decisión carente de motivación. Hasta ahora vemos que el debido procedimiento no se cumple en los procedimientos disciplinarios, vulnerando derechos de los trabajadores.

Ahora, la tesis de Molocho (2022) nombrada como "El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo disciplinario de la defensa pública de San Martín 2020" concluye que: i) tanto el órgano instructor como el sancionador, han impuesto sanciones con base en medios probatorios y acciones que anticipadamente prejuzgadas, ii) en ese sentido, se ha vulnerado fácticamente el principio de imparcialidad, iii) la persona encargada de realizar las actuaciones realiza las funciones de la secretaria



técnica, sin tener atribuciones para dicha función. El derecho a ser juzgado por un órgano imparcial, es un derecho fundamental plasmado en nuestra constitución, hecho contradictorio en los procedimientos disciplinarios.

Por su parte, Sánchez (2019) en su trabajo de investigación "Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057 en la superintendencia nacional de los registros públicos 2020", llega a las conclusiones que: i) el Tribunal del Servicio Civil considera que el principal defecto de las resoluciones emitidas se debe a falta de una motivación adecuada, vulnerando el debido proceso, el principio de tipicidad, inmediatez entre otros, lo que consecuentemente se traduce en la inejecución de esas resoluciones, ii) en ese sentido, se hace necesario los servicios de un personal especialista para que pueda supervisar adecuadamente el procedimiento disciplinario, iii) todo documento desde la apertura del procedimiento disciplinario debe estar debidamente motivado, siendo la motivación un requisito de validez fundamental para el cumplimiento de los actos administrativos que se emitan en el procedimiento disciplinario. La debida motivación es el derecho constitucional que tiene toda persona a conocer las razones de hecho y de derecho en las que un órgano del estado se pronuncia en un determinado caso o procedimiento, en el cual se pueden afectar sus derechos; en consecuencia, la falta de una adecuada motivación deviene en arbitrariedad por parte del órgano estatal.

En el trabajo de Alzamora (2019) para segunda especialidad "Facultad disciplinaria del Estado empleadores: De lo razonable y



discrecional a la actuación arbitraria de las autoridades sancionadoras en el procedimiento administrativo disciplinario” hace las siguientes conclusiones, que: i) el criterio discrecional de la autoridad administrativa encargada del procedimiento se verá plasmada en la sanción impuesta al trabajador, la misma que deberá estar sustentada en una objetiva valoración de los hechos, ii) la discrecionalidad no implica imponer una sanción al azar, hacerlo sería incurrir en arbitrariedad en perjuicio no solo del trabajador, sino de la administración pública, en ese entender la debida motivación de una medida disciplinaria es fundamental, iii) una adecuada motivación, hará entender al trabajador sancionado las razones y criterios empleados que se usaron para resolver su caso y llegar a esa conclusión. Todo órgano encargado del procedimiento disciplinario está obligado a actuar dentro de las facultades que le otorga la ley; dentro de ese margen, la actividad de dicho órgano debe ser prudente en las actuaciones que realice, de ahí deviene la discrecionalidad del ente disciplinario.

Respecto de la aplicación del principio de debido proceso Villavicencio (2023) en su tesis “Garantía del debido procedimiento administrativo disciplinario en los casos tramitados ante la UGEL Huancavelica 2021” llega a concluir que: i) en los procedimientos disciplinarios en su población de estudio, no se llega a aplicar adecuadamente el mismo, lo que significa transgredir normas y el derecho de los trabajadores, ii) de cierta forma en la fase instructora se ha garantizado el debido proceso, sin embargo en la etapa sancionadora, se vulneró este mismo principio. El debido procedimiento debe ser garantizado en todas las etapas del procedimiento, en ese sentido, podemos deducir



que en la investigación (en la fase sancionadora) el órgano encargado puede haber extralimitado sus funciones, lo que claramente generaría un abuso de autoridad.

No cabe duda que existen falencias en el procedimiento disciplinario, así lo han descubierto Pérez et al. (2022) en su trabajo de tesis nombrada como "Procedimiento administrativo disciplinario – Ley N° 30057 y el debido proceso en los Servidores Públicos" donde descubrieron tres deficiencias en la normativa: i) la ambigüedad de faltas contenidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, siendo las mismas genéricas, ii) el procedimiento no es claro estando dispersa la norma que la sustenta, lo que dificulta la aplicación del principio de legalidad, siendo difícil la tipificación de una falta, iii) la inexistencia de imparcialidad por parte de la secretaria técnica, la misma que esta subordinada al órgano sancionador; como resultado, se vulneró el principio de legalidad y el debido procedimiento no se cumplió. Generalmente, los procesos disciplinarios no son eficientes por dos causas, la primera es que se vulnera el debido proceso en el trámite del proceso, y la segunda es que o se cumple con el principio de legalidad, es decir que no se hace una adecuada tipificación del comportamiento del trabajador infractor.

En concordancia con lo anteriormente señalado, Boyer (2020) en su artículo "La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración" señala que: en el procedimiento sancionador nacional no existe una norma específica que contenga las faltas imputables a un trabajador (similar al código penal), el principal efecto de este vacío normativo es que se genera impunidad a



todos los trabajadores que merecen una sanción, ante esto el empleador está limitado a realizar acciones disciplinarias en contra un mal empleado, muy por el contrario la normativa existente le atribuiría la figura de abuso de autoridad. Si bien es cierto que, en una relación laboral la ventaja la tiene el empleador, esto no es así en los procedimientos disciplinarios, lo que se debe buscar es un punto de equilibrio en la relación trabajador/empleador respecto de las medidas disciplinarias, con el fin de establecer un mejor entendimiento en la relación laboral, lo que contribuirá a mejorar la calidad del trabajo realizado en el centro de trabajo.

En el ámbito local, no se han encontrado investigaciones precedentes, respecto del tema de investigación a excepción del artículo de Flores (2018) titulado "Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014", en el mismo hace las siguientes conclusiones: i) en el campo de estudio donde realizo su investigación el común denominador fue la falta al debido procedimiento, vulnerándose derechos constitucionales, esto fundamentalmente debido al desconocimiento de la normativa de las personas que conforman los entes disciplinarios, ii) dichos miembros no tienen ninguno conocimiento en dicho campo, iii) consecuentemente, los procedimientos han sido letárgicos y por demás dilatorios, iv) omitiéndose la observación a los principios en los que se basa el derecho administrativo, lo que causa una vulneración total a los derechos del administrado. Tener el personal adecuado en los procedimientos disciplinarios es fundamental, solo los profesionales formados en el tema pueden realizar el trámite adecuadamente, es claro



que una persona que desconozca dicho trámite va a tender a afectar directamente el procedimiento.

2.2. MARCO EPISTEMOLOGICO

En nuestra realidad actual no existe una sola forma de entender y hacer la ciencia, y esto se da básicamente como señala Yáñez (2018) porque cada persona tiene una forma de pensar y reflexionar única sobre cada elemento o situación social. En ese sentido, la epistemología para Tamayo (2007) es usada para una adecuada comprensión de la realidad donde se encuentra el problema de estudio, lo que implica plantear por parte del investigador, las posibles posturas científicas a aplicarse.

Ahora, la noción de ciencia que se ha plasmado en la investigación según los métodos planteados por Tamayo (2007) y por las características de los objetivos planteados en la investigación, ha sido el Método de Análisis Directo; este método se caracteriza por, delimitar las características de los conocimientos de determinados sucesos a través de un análisis reflexivo, aplicando para ello un análisis crítico por parte del investigador, lo que exige un criterio objetivo del mismo.

Teniendo en consideración lo anteriormente señalado, seleccionar una posición epistemológica por parte del investigador es fundamental señala María (2021), bajo este criterio realizará una interpretación empírica de los sujetos participantes, tanto de los datos que ofrezcan como de los hechos objetivos que ocurren en el área de estudio.

En ese sentido, la postura y criterio del investigador son fundamentales, y esto debe complementarse teniendo como base la



experiencia empírica del mismo. Teniendo en consideración que existe una relación inherente entre el conocimiento y la ciencia, se ha determinado que, la investigación desarrollada está sustentada en criterios científicos. Los que han generado supuestos teóricos en el ámbito de estudio, los mismos pueden ser validados por la ciencia. En ese sentido, la teoría generada en la presente investigación ya forma parte de la ciencia universal.

2.3. BASES TEÓRICAS

En el presente trabajo de investigación se ubica dentro del Derecho administrativo, en ese sentido, uno de los fines del trabajo a desarrollarse es la verificación del correcto funcionamiento de la administración de los procesos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057, es por eso que es necesario tener claro en la parte teórica los elementos más destacados en lo que concierne al tema de investigación, en ese contexto tenemos que:

En lo que se refiere a la Administración Pública, el reconocido jurista Ramiro Salinas (2023) la conceptualiza como: "los órganos del estado mediante el cual se resuelven y tramitan los intereses de los ciudadanos, cuyo objetivo fundamental es el bien común y los intereses de toda la sociedad". Se entiende que todo órgano del estado está al servicio de la sociedad en su conjunto, pues esta es la razón de su existir, el salvaguardar los intereses del estado no solo se refiere a un interés económico, sino también al respeto de los derechos constitucionales a los que se debe, lo que lleva directamente al bienestar común de toda la sociedad.



Los fundamentos de la función pública según Águila (2023), es lograr forjar un ambiente de bienestar para la vida de las personas que conforman la sociedad de un estado, basado en los derechos otorgados en la constitución política del estado, es decir, la administración pública tiene el objetivo principal de hacer cumplir las reglas de convivencia y oportunidades entre las personas de un determinado estado. En ese marco, la administración pública debe realizar una adecuada gestión (acciones) para lograr los objetivos y metas del estado.

En lo concerniente a las Faltas Administrativas, la Ley N° 27444 en su artículo 239, tipifica varias faltas para todos los trabajadores de la administración pública las cuales van desde la amonestación hasta la destitución de acuerdo a al comportamiento del trabajador infractor. Dichas faltas deben imponerse previo a un proceso administrativo disciplinario normado en la Ley N° 30057 vigente desde el año 2014, ley que también establece faltas en su artículo 85; así como el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que en su artículo 98 prevé faltas disciplinarias.

En nuestra normativa, el Procedimiento Administrativo Disciplinario está regulado en la Ley N° 30057, la misma tuvo el objetivo de ser la única norma aplicable a los servidores públicos y también de regímenes especiales, al borde de cumplir ya diez años de vigencia no existe uniformidad de criterios a la hora de su aplicación. El procedimiento disciplinario consta de dos etapas: i) Etapa instructiva a cargo del ente instructor, cuya competencia tiene a cargo todas las actuaciones administrativas para determinar la responsabilidad de un hecho determinado, culminando sus funciones con la emisión del informe sobre



hecho punible debidamente motivado, recomendando al ente sancionador sobre la probable sanción a la falta cometida, ii) Etapa sancionadora a cargo del ente sancionador, sus funciones comprenden desde el conocimiento del informe del ente instructor, hasta la emisión del acto administrativo debidamente motivado disponiendo la sanción o absolución del hecho investigado.

Ahora, cuando hablamos de poder disciplinario Boyer (2019) enfatiza que, el estado a través de las entidades públicas, tienen la responsabilidad de proteger el funcionamiento adecuado de los mismos, esto dentro del marco de la legalidad. Una de las formas en las que se manifiesta el poder disciplinario señala Castillo (2021), es mediante el procedimiento disciplinario en el ámbito del derecho administrativo, cuyo propósito es aplicar una sanción ante un hecho irregular en las funciones de un servidor público, lo que guarda directa vinculación con la materia penal.

De lo dicho anteriormente, el MINJUS (2015) aclara que, todo trabajador se rige basándose en el procedimiento administrativo sustentado con base en las normas y principios previamente establecidos, cuando estas no se aplican o se dan cumplimiento irregular el laborante incurre en responsabilidad administrativa, debiéndose iniciar el proceso administrativo disciplinario. En ese sentido, el estado aplica su facultad de *ius puniendi*, con la finalidad de proteger el correcto funcionamiento de la administración estatal.

De todo lo antes señalado, González (2014) señala que, existen problemas en el funcionamiento de los procedimientos disciplinarios, estos



terminan siendo lesivos a los derechos fundamentales y las mismas entidades, al actuar con negligencia en estos procedimientos y uno de los principios más afectados es el principio de inmediatez, donde se ha visto que los órganos instructores del procedimiento son letárgicos y dilatorios, muchos de los cuales terminan por archivarse o no llegan a ningún lado, el mismo Tribunal del Servicio Civil incumple este principio dilatando sus decisiones inclusive hasta casi por dos años. En ese sentido, se puede decir que, los procedimientos disciplinarios no son aplicados correctamente en la administración pública.

Como Definición de términos básicos, tenemos que: la carrera administrativa, según Boyer (2019) es una organización sistemática aplicable a todos los servidores públicos, la misma otorga facultades de poder ascender a lo largo del tiempo de los servicios prestados. A cambio, los trabajadores públicos tienen la función de prestar un trabajo acorde a sus funciones, realizar sus labores dentro del marco de la ley.

En lo que se refiere al poder disciplinario, en el ámbito administrativo González (2014) señala que, es la potestad del estado como empleador para valorar el comportamiento de los trabajadores de la administración pública, y de ser necesario aplicar un castigo en proporción a la falta cometida, previo debido procedimiento disciplinario.

Por su parte el Tribunal Constitucional en el Expediente 04289-2004-PA/TC, señal que el debido proceso, es un principio fundamental que considera el respeto y cumplimiento irrestricto de las normas, a la vez que garantiza el orden publico en todos los procedimientos administrativos, con



el fin de salvaguardar los derechos de los administrados en cualquier procedimiento administrativo.

Por ello, el procedimiento disciplinario, según el SERVIR (2021), es el procedimiento administrativo sancionador debidamente fundamentado en una relación laboral entre el servidor y el estado (administración pública), de esta relación surge una singular adhesión del trabajador al orden jurídico (principios, valores, conductas éticas, obligaciones, deberes y prohibiciones) relacionados al vínculo que tiene con la administración pública. Ante la transgresión de sus funciones, el estado manifestará su poder sancionador, dentro del margen de un procedimiento disciplinario establecido en la normativa respectiva.



CAPITULO III

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

3.1. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Método de investigación cualitativa

La investigación se ha realizado teniendo en cuenta la visión de la **investigación cualitativa**, la misma se ha aplicado de forma básica enmarcada dentro de la teoría fundamentada. En ese sentido (considerando el tema de estudio) el diseño aplicado ha sido de tipo no experimental, estructurada de forma longitudinal, el motivo principal del método aplicado es que, conforme se ha realizado el avance de la investigación, se ha plasmado una exposición real del problema, tal como lo indicaron Hernández & Mendoza (2019), teniendo en cuenta lo señalado, el proceso seguido en la investigación ha sido de forma inductiva.

Considerando el diseño del trabajo, se ha tenido una esfera de estudio delimitada adecuadamente como aconseja Jilcha (2019), lo que ha facilitado su análisis. En ese contexto, los primeros datos generados refieren Mozersky et al. (2020) han sido textuales, puesto que, la principal característica de las investigaciones cualitativas se basa en diseños lingüísticos, teniendo como resultado la acumulación del conocimiento



empírico de las personas que han colaborado con la investigación, se ha obtenido datos de calidad.

En cuanto al tipo de investigación, se ha desarrollado mediante las condiciones de la investigación longitudinal como aconseja Vara (2010), la investigación se ha ejecutado de forma descriptiva y explicativa, siendo exploratoria en su diseño.

3.2. MODALIDAD DE ESTUDIOS DE CASOS

En el ámbito de las investigaciones cualitativas son proclives a una extensa variedad de modalidades de estudio, es por eso que, los resultados han emergido de forma progresiva y natural, coherentemente la traducción de los resultados ha sido espontánea; Aspers & Corte (2019) señalan que esto se da debido a que, dentro de las características de la investigación cualitativa estas se analizan en el mismo campo de estudio. Es por eso que esta modalidad de estudio ha sido el más adecuado para el tema de investigación.

Ahora, el escenario de la ejecución de la investigación, se ha concretizado en la Municipalidad Provincial de Puno, el mismo que por tratarse de una entidad pública tiene una gran cantidad de servidores públicos de diferentes regímenes laborales. Además, en el ámbito regional no existen investigaciones similares a los del tema ejecutado, en ese sentido, la investigación tiende a ser novedosa en nuestra región. En ese contexto, se han aplicado la entrevista como instrumento principal de recolección de información.



Ahora, para seleccionar a los participantes se ha tomado en consideración lo recomendado por Mozersky et al. (2020) los que recomiendan que, las características que debe tener las personas que han participado en la ejecución de la investigación son importantes, ellos deben tener afinidad con el problema, esto implica no solo conocer el problema; sino de cierta forma haber intervenido en el mismo, esto con el fin de que, el conocimiento empírico aportado por los participantes sea de primera mano, así la calidad de la información recopilada será rica en información, lo que ayudara a identificar otros problemas y las probables soluciones a los mismos.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

De lo señalado anteriormente, se tiene que, los participantes son trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, que han intervenido de algún modo en un procedimiento disciplinario. Consecuentemente, el análisis se ha llevado a cabo mediante una entrevista semiestructurada realizada a los intervinientes de los procedimientos disciplinarios. En estos, se ha tomado una muestra no aleatoria o no probabilística, donde se aplicaron criterios de inclusión y exclusión.

Tabla 1 Criterios de inclusión y exclusión – entrevista

Criterio	Tipo	Inclusión	Exclusión
1er criterio	Título profesional	Servidores públicos	Personas que no sean servidores públicos
2do criterio	Experiencia profesional	Servidores públicos con 2 años de experiencia a mas	Servidores públicos con menos de 2 años de experiencia
3er criterio	Territorio	Puno	Servidores públicos que no laboren en Puno
4to criterio	Materia	Derecho administrativo / Procedimiento disciplinario	Otras competencias

Para determinar el número de entrevistados se tuvo en consideración dos aspectos el número de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno que para el año 2023 son un total de 1204 trabajadores en diferentes niveles; aplicando los criterios de inclusión y exclusión tenemos una población de 281 trabajadores, de los cuales se extraerá una muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N-1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

N = 281 Tamaño conocido de la población

p q = (0.5) Varianza poblacional a favor y en contra

z =1.96 Valor de z correspondiente al nivel de confianza

d = 0.05 Error muestral aceptable

$$n = \frac{281 \times (1.96)^2 \times 0.50(0.50)}{0.05^2(281 - 1) + 1.96^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = 18.4604$$

$$n = 18$$

Para realizar las entrevistas a los participantes, previamente se les ha informado acerca de la participación voluntaria en la misma, comunicando que su participación se realiza de forma reservada; puesto que, la información que se va a brindar es netamente con fines científicos, y como tal, se garantiza la publicación de forma discrecional de la información que emitan mediante el cuestionario. En ese sentido se ha procedido a detallar el tema de investigación, considerando los objetivos de la misma. En ese entender, se ha procedido a entregar el cuestionario de la entrevista.

3.4 MÉTODOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

Como se ha señalado, en la investigación ejecutada se ha aplicado como principal técnica la entrevista, para ello, se ha tomado en consideración lo recomendado por Busetto et al. (2020) los que indican, que no hay mejor instrumento para recoger información empírica relevante que las entrevistas, estas reflejan un punto de vista particular; puesto que cada persona tiene una perspectiva única del problema, lo que ha ayudado a enriquecer la información recaudada del mismo.

Se debe tener presente que, existen dos tipos de entrevista, una estructurada y la otra semiestructurada, de acuerdo al tipo y diseño de investigación, la que se adapta mejor a nuestro tema es la entrevista semiestructurada, con la que se ha obtenido información adecuada de la verdadera situación del problema investigado.

En la entrevista se hizo uso de un cuestionario conteniendo diecisiete preguntas de tipo semiestructurada, lo que ha dado posibilidad al entrevistado de explicar su respuesta dentro del ámbito de la investigación, en ese entender se ha recaudado valiosa información empírica del tema.



El procedimiento seguido en la investigación es de gran importancia, esta responde al método y tipo de investigación considerando el ámbito de estudio; es por eso que, los pasos seguidos en el desarrollo de la investigación han sido respetados como recomienda Gómez (2021), en la ejecución del proyecto se debe respetar en todo momento el rigor y la evidencia científica.

Para formular el problema de investigación, en primer lugar se ha considerado que el mismo sea un tema novedoso, en ese sentido de la búsqueda de investigaciones similares, en el ámbito regional no se ha encontrado investigación semejante, en ese sentido la investigación es un tema innovador en el ámbito regional; ahora, la mayoría de investigaciones similares se ha desarrollado en la capital del país (Lima) y en regiones al norte del país, y como bien se sabe las realidades de las regiones difieren, sin embargo, la normativa legal es la misma en todo el ámbito nacional. En ese contexto, en el marco teórico se ha considerado la verificación de los problemas más comunes en los procedimientos disciplinarios. Con la información recaudada, se realizó un análisis de los mismos, lo que dio origen a las interrogantes del problema general consecutivamente los problemas específicos, a las que, se dio respuesta en la presente investigación, en concordancia con los objetivos planteados.

Formulado el problema, se ha buscado y seleccionado el diseño y tipo de investigación que sea más congruente con el tema de investigación; de lo mismo, se han seleccionado las técnicas a aplicarse y los métodos a emplearse en la ejecución, dando como resultado que, necesariamente la recopilación de información debe realizarse mediante una entrevista



semiestructurada a los trabajadores que hayan intervenido en algún procedimiento disciplinario.

Para aplicar el instrumento de la entrevista semiestructurada se ha tomado en consideración lo señalado por Paradis et al. (2022) que en primer lugar recomiendan elaborar una guía de entrevista debidamente delimitada dentro de los objetivos de la investigación. Previo a realizar la entrevista, se ha seleccionado a las personas para que colaboren en la investigación, teniendo en cuenta criterios de inclusión y exclusión detallados en la Tabla 1. La guía de entrevista, previa a aplicarse debe estar verificada y corroborada por profesionales pertinentes, a través de la Validación de Instrumento de la guía de entrevista a profundidad semiestructurada (descrita y detallada en el Anexo 3) se ha corroborado que la guía de entrevista cumple con los criterios científicos exigidos.

De todo lo previamente desarrollado se ha realizado la ejecución del proyecto en el campo de estudio seleccionado entre los meses de diciembre de 2023 y febrero de 2024; en el trayecto de la ejecución del proyecto en el campo de estudio, el investigador ha tenido contacto de primera mano con el contexto de la realidad problemática, sin duda el mayor aporte es el conocimiento empírico aportado por los participantes de la investigación, de dicho aporte se ha detectado nuevos problemas en la investigación, así como las soluciones más viables, lo que será descrito más adelante.

Para realizar el análisis de la información de la investigación cualitativa, y con el objetivo de realizar la investigación de forma práctica, esta se ha realizado en niveles como lo recomienda Nina et al. (2020), considerando lo recomendado se tiene: Nivel 1: Recopilación y organización



de la información analizarse, Nivel 2: Reconocimiento de datos, Nivel 3: Identificación de información; Nivel 4: Captación de información relevante, Nivel 5: Extracción de datos, Nivel 6: Traspaso de información de códigos a categorías y categorías a dimensiones, y Nivel 7: sinceramiento del procedimiento de análisis.

En el último nivel se ha realizado el análisis de la información seleccionada, y como recomiendan Orozco & Díaz (2018), al realizar el análisis se debe realizar un trabajo sistemático congruente con la interpretación y comparación entre los diferentes resultados o respuestas, esto con el fin de realizar una sana crítica; considerando lo recomendado se ha llegado a las conclusiones y se ha podido plantear recomendaciones para la probable solución a los problemas planteados.

Se debe considerar que, teniendo en consideración el método de investigación cualitativa, este no es un método estándar, sino que depende de la experiencia empírica acumulada del investigador, como lo detalla Contreras et al. (2019); en ese entender, la información recopilada no puede ser catalogada como buena o mala; consecuentemente los resultados tampoco son buenos o malos. Lo que prima en este tipo de investigaciones es el criterio del investigador, este debe tener una visión clara de los objetivos de la investigación; lo que da como resultado los nuevos puntos de vista del investigador, respecto de los problemas planteados.



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE DATOS

Como ya se ha indicado, previa a la aplicación de la entrevista a los participantes, esta ha sido validada por expertos en el tema, aprobado el cuestionario se ha realizado la entrevista a la muestra de la población detallada en la parte metodológica, dando el siguiente resultado:

Para el objetivo general "Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno", se han efectuado cinco preguntas, realizando la recopilación de la información se tiene los siguientes resultados:

De la pregunta 1: Respecto de la eficiencia en el debido procedimiento en la Administración pública, se tiene: la percepción de la mayoría de los entrevistados es que, el debido procedimiento no es eficiente, y esto se debe principalmente a los siguientes factores: i) los trámites son prolongados y muy tediosos, lo que es percibido como trámites muy burocráticos; y, ii) desconocimiento del procedimiento por parte de las partes involucradas. Por otro lado, los profesionales que participan en los procedimientos administrativos, señalan que, el debido procedimiento si es



eficiente, y dentro de ello contribuye con la eficiencia en la administración pública.

De la pregunta 2: Acerca del cumplimiento de la Ley de la Carrera administrativa por parte de los trabajadores del sector público, se tiene: una opinión similar en todos los entrevistados, donde señalan que, los trabajadores de la administración pública en su gran mayoría no cumplen con el perfil del cargo que ocupan, lo que tiene como consecuencia que los trabajadores no realizan sus labores de acuerdo a las funciones de las que son responsables, sumado a ello la mayoría no tiene la voluntad de superarse mediante capacitaciones o completar su formación profesional para cumplir con los requisitos del cargo que ocupan.

De la pregunta 3: En lo referido al respeto de los derechos del trabajador en la administración pública, se tiene: respecto de este punto la percepción de la mayoría es que no se respetan sus derechos como trabajador, perciben que, el factor principal es debido a que la mayoría de los trabajadores no ingresan por medio de un concurso público. Por su parte, el personal a cargo de los PAD incide en que, si se respeta los derechos de los trabajadores, puesto que estos tienen el respaldo de sus sindicatos los mismos que conocen la normativa laboral de los trabajadores a los que representan.

De la pregunta 4: Del cumplimiento de las obligaciones del trabajador en el sector público, se tiene que: la percepción de la mayoría de los trabajadores no cumple con sus obligaciones, y esto se debe principalmente debido al desconocimiento de los lineamientos, directivas y procedimientos que rigen sus labores. Una mínima parte opina que, los



trabajadores si cumplen con sus funciones, caso contrario podrían ser despedidos, siendo que algunos superan las expectativas de sus labores.

De la pregunta 5: Acerca de la igualdad entre las partes en los procesos administrativos disciplinarios, se tiene: respecto de este punto se tiene dos posiciones: i) la primera de los administrados sometidos a PAD, los que indican que no existe igualdad entre las partes respecto de este procedimiento, la molestia generalizada es respecto de la demora de los procedimientos, en muchos de los cuales se vencen; y, un factor muy importante es que los entrevistados perciben que en determinados casos existe parcialidad por los órganos encargados de los PAD respecto de casos de algunos de sus compañeros de trabajo; y ii) la segunda posición de los entes encargados del PAD, indican si existe igualdad entre las partes, y el derecho a la defensa está garantizado.

Para el objetivo específico "Establecer si se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario"; se han realizado cinco interrogantes, de la información recopilada se tiene como resultado:

De la pregunta 6: En lo concerniente a la eficiencia del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario (PAD en adelante), se tiene: Según la mayoría de los investigados el PAD no es eficiente, esto debido a que el personal a cargo de dicho procedimiento no está calificado, asimismo, el cambio de funcionarios que se realiza constantemente dentro de la Municipalidad Provincial de Puno hace que el trámite se torne en burocrático; por otro lado, la percepción de las personas que llevan dichos procedimientos, señalan que, el procedimiento es eficiente, y en este se respeta el debido procedimiento del mismo.



De la pregunta 7: Respecto de sí el PAD está llevado por personas conocedoras en el tema, se tiene: por parte de las personas sometidas a los PAD estas señalan que, los PAD no están llevadas por personas que conozcan acerca del tema, a la vez carecen de capacitaciones en el tema, mucho menos cuentan con una especialidad en el PAD y varios de los profesionales a cargo de los mismos no cumplen con el perfil para el puesto; por su parte, el personal a cargo del PAD señala que el PAD está llevado por personas conocedoras del tema, puesto que, como requisito mínimo es el de ser abogado.

De la pregunta 8: En lo referido al conocimiento de las fases del PAD, se tiene: que la mayoría de los entrevistados desconoce las etapas en que se desarrolla el PAD, o las conoce mínimamente, lo que resulta preocupante; puesto que, el conocimiento de las etapas del PAD por parte de los administrados es importante, solo teniendo conocimiento de ellas pueden realizar una efectiva defensa de sus derechos.

De la pregunta 9: Respecto de la imparcialidad del órgano instructor en el PAD, se tiene: La percepción general de los entrevistados que han sido sometidos a PAD es que no existe imparcialidad por parte del órgano instructor, o esta imparcialidad solo la aplican a algunos determinados casos; en ese sentido, los participantes señalan que, existe un claro favoritismo en los PAD, y los criterios de imparcialidad solo se aplican a determinados casos; y, esto se da principalmente porque claramente los profesionales encargados del PAD en la municipalidad no quieren tener problemas con ciertos compañeros. Por su parte, los profesionales encargados del PAD señalan que en este si prima la imparcialidad.



De la pregunta 10: De la imparcialidad del órgano sancionador en el PAD, se tiene: que los participantes en similar posición que la respuesta anterior, que la imparcialidad del órgano sancionador es inexistente, manifestándose una gran percepción de favoritismo a ciertas personas, y solo imparcialidad en pocas. Las personas a cargo del órgano sancionador niegan esta postura e inciden que el procedimiento es imparcial.

En cuanto al objetivo específico "Identificar si se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario"; se plantearon siete interrogantes, de los que se emitió el siguiente resultado:

De la pregunta 11: Acerca de debida calificación del tipo de infracción en la Etapa instructora, se tiene: en cuanto al personal que ha sido sometido a PAD, estos indican que no se hacen calificaciones adecuadas respecto de la infracción a las que son investigadas, debido a que el personal no está calificado para realizar tal actividad, en ese sentido existe desconocimiento por parte del mismo; por su parte, las personas encargadas del PAD sostienen que, la calificación de la infracción se hace en la etapa preliminar, por lo que los PAD tienen una correcta calificación de la infracción.

De la pregunta 12: Acerca de debida calificación del tipo de infracción en la Etapa sancionadora, se tiene: en esta etapa no se verifica la debida calificación de la infracción, los entrevistados suponen que esta se debe a la falta de pericia o conocimiento por parte del personal a cargo de los PAD, por lo que una probable solución es que el personal a cargo debe ser capacitado, para que realizar un mejor trabajo respecto de esta observación.



De la pregunta 13: De la vulneración al Derecho a la defensa en el PAD, se tiene: la percepción por parte del personal que ha sido sometido a PAD que se ha vulnerado sus derechos, esto debido a que desconocen sus derechos y obligaciones, consecuentemente no tienen conocimiento del procedimiento del PAD; a la vez, indican que las personas a cargo del PAD tampoco conocen del mismo, y esto por no cumplir con el perfil para el puesto. Ahora las personas a cargo del PAD, señalan que no se vulnera el derecho a la defensa de los servidores sometidos a PAD, puesto que ellos pueden presentar sus descargos oportunamente.

De la pregunta 14: Acerca del cumplimiento de la debida motivación por parte de los órganos del PAD, se tiene: Todas las personas sometidas a PAD coinciden en que no se cumple con la debida motivación en las sanciones; en ese entender recomiendan que el órgano a cargo de los PAD debe ser un ente externo, puesto que también señalan el nepotismo y la corrupción influyen en el procedimiento, aunado a ello la falta de personal capacitado y la dificultad para recabar medios de prueba. Por su parte, los trabajadores del ente que lleva los PAD, señalan que la debida motivación se cumple, puesto que tienen la normativa al alcance, y esta se complementa con la cautela y cuidado que le prestan a cada procedimiento.

De la pregunta 15: Del conocimiento de los tipos de faltas por parte de las personas que intervienen en el PAD, se tiene: Respecto de este punto los participantes desconocen los tipos de faltas, debido principalmente a la falta de conocimiento y capacitación, y la constante rotación de personal dentro de la Municipalidad de Puno. Todo lo contrario, señalan las personas a

cargo del PAD, donde señalan que conocen la Ley 30057, a la vez que tienen apoyo por parte de la Secretaria Técnica de la entidad.

De la pregunta 16: Respecto de las sanciones adecuadas a los trabajadores en los PAD, se tiene: para los trabajadores sometidos a PAD las sanciones no son adecuadas, perciben que en estas sanciones prima el favoritismo. La posición de los encargados del PAD es que las sanciones impuestas están dadas acorde a ley.

De la pregunta 17: Acerca del conocimiento de la existencia de normativa vigente para realizar una tipificación adecuada, se tiene: por parte de los servidores que estos desconocen normativa alguna para realizar la tipificación adecuada respecto de las sanciones a imponer a los servidores. Por su lado, las personas encargadas del PAD señalan que esta normativa es la Ley 30057 y su reglamento, así como, la normativa interna dada por los órganos competentes de la Municipalidad Provincial de Puno.

4.2. DISEMINACIÓN DE LOS HALLAZGOS

Se ha planteado como objetivo general "Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno". Para ello se considera desde la parte teórica que, según Ramiro Salinas (2023) todo órgano del estado está al servicio de la sociedad (esta es la razón de su existir), el salvaguardar los intereses del estado no solo se refiere a un interés económico, sino también al respeto de los derechos constitucionales a los que se debe; por su parte Águila (2023) indica que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario está regulado en la Ley N° 30057, la misma tiene el objetivo de ser la única



norma aplicable a los servidores públicos y también de regímenes especiales.

De los resultados se tiene que, el debido procedimiento en la administración pública carece de eficiencia debido a principalmente a los trámites prolongados y muchas veces el desconocimiento del mismo procedimiento; es por eso que, el cumplimiento de la Ley de la Carrera administrativa por parte de los trabajadores es mínimo lo que se refleja en las labores que realizan; en ese sentido, los mismos trabajadores tienen la percepción de que no se respetan sus derechos, a pesar de tener el respaldo de su representación sindical, por lo que, esa percepción pasa por el cumplimiento adecuado de las obligaciones del trabajador y esto debido al desconocimiento mismo de sus funciones.

De la investigación realizada por Franco (2022) la infracción a los deberes por parte de los trabajadores se debe principalmente al desconocimiento propio de sus funciones, lo que se ve reflejado en el trabajo que realizan; por su parte Huamaní (2021) prescribe, el incumplimiento de los deberes y obligaciones de los trabajadores trae consecuencias: el primero, en el ámbito administrativo, civil y penal; el segundo, la ineficacia administrativa causa daño al mismo sistema, lo que tiene efecto directo en; tercero, al administrado que depende del servicio que se otorga por parte de la administración pública en su conjunto. De lo señalado, se deduce que, las labores administrativas a las que se deben los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno no están siendo realizadas adecuadamente, lo que implica que la entidad carece de eficiencia



administrativa, hecho percibido por el laborante mediante los PAD a los que son sometidos según ellos injustamente.

Como primer objetivo específico se ha tenido "Establecer si se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario". Boyer (2019) indica que el principio de imparcialidad está referido a la obligación que tiene la administración pública, de evitar en todo sentido la desigualdad de trato a cualquier persona en las funciones administrativas a las que acude o es sometida una persona, esta se sustenta en la igualdad de trato ante la ley y la no discriminación de ningún tipo. En los resultados se ha determinado que, el PAD no es eficiente debido a que este procedimiento no está llevado adecuadamente por las personas a cargo del mismo, esto por el desconocimiento de dicho procedimiento; ahora, al haber desconocimiento del procedimiento del PAD, la vulneración del principio de imparcialidad es más susceptible, por lo que, la percepción de las personas sometidas a PAD inciden en que existe favoritismo en los procedimientos disciplinarios, en ese contexto tanto el órgano instructor como el sancionador no aplican adecuadamente el principio de imparcialidad en los PAD.

En la investigación realizada por Molocho (2022) señala que, en el ámbito donde se realizó su investigación es común vulnerar el principio de imparcialidad, el factor principal se debe al desconocimiento del procedimiento disciplinario por parte de las personas que deben llevarlo; asimismo, López (2022) indica que, cuando se vulnera el principio de imparcialidad por parte de los órganos a cargo del PAD, también se vulnera el derecho a la defensa, consecuentemente el debido proceso es afectado



sustancialmente. Dado lo anteriormente señalado, es claro el principio de imparcialidad es vulnerado en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, y esto debido a que el personal a cargo del mencionado procedimiento no es el más capaz y carecen del conocimiento del mismo, además, al existir favoritismo respecto de los administrados sometidos a los PAD, estos son cuestionados existiendo un gran número de apelaciones de los mismos.

Como segundo objetivo específico se estableció "Identificar si se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario". Al respecto González (2014) señala que, la tipicidad enmarca las conductas pasibles de sanción por parte de los órganos a cargo del PAD, estas están expresamente contenidas en normas que tienen categoría de ley; solo las infracciones debidamente establecidas son pasibles de sanción. Los resultados indican que, debido a que el personal a cargo de los PAD no es el más idóneo las tipificaciones no se realizan debidamente esto sucede tanto en la etapa instructora como en la sancionadora; la percepción general es que, no se realiza una adecuada tipificación de la falta y esto pasa por el desconocimiento de la normativa que contiene las faltas; en ese sentido, la percepción de las sanciones impuestas es dudosa al creer que existe favoritismo en las mismas, y esto se confirma por lo vertido por las personas sometidas a PAD, al desconocer la normativa que rige el procedimiento disciplinario; por su parte las personas a cargo del PAD se rigen exclusivamente por la Ley N° 30057. En la investigación realizada por Pérez et al. (2022) han señalado que existen deficiencias en el artículo 85 de la Ley N° 30057 las mismas que



contienen las faltas pasibles de sanción a los trabajadores de los distintos regímenes laborales, siendo estas genéricas, con procedimiento ambiguo y donde se carece del principio de imparcialidad siendo los órganos instructores como sancionadores, juez y parte en dicho procedimiento; por su parte la investigación de Boyer (2020) prescribe que, en el procedimiento sancionador nacional no existe una norma específica que contenga las faltas imputables a un trabajador (similar al código penal). De lo vertido, si bien es cierto que la Ley N° 30057 es la que norma que regula las infracciones pasibles de procedimiento disciplinario, esta no es la única, pudiéndose aplicar normas específicas de los regímenes laborales a los que regula, las mismas contienen tipos de faltas, siendo estas de mayor conocimiento de los trabajadores sometidos a PAD; ahora, se concuerda con las investigaciones materia de discusión, en la legislación peruana no existe una ley que contenga las faltas o transgresiones a los deberes administrativos de las que pueden ser pasibles los trabajadores, están disgregadas en diferentes normas, puesto que en una determinada entidad pública pueden existir trabajadores de distintos regímenes laborales, las sanciones administrativas suelen variar levemente de acuerdo sus funciones y beneficios a los que estén sometidos, lo que podría percibirse como trato preferencial por parte del órgano a cargo del PAD.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Puedo decir que; el cumplimiento de los trabajadores del debido procedimiento administrativo no se cumple adecuadamente en la Municipalidad Provincial de Puno, esto debido a dos factores: i) debido a que gran parte de los trabajadores, son personas que ingresan a laborar temporalmente careciendo de eficiencia en los trabajos asignados, ii) al desconocer sus derechos y obligaciones, y someterlos a un procedimiento disciplinario por faltar a sus deberes y obligaciones, los trabajadores perciben que se vulneran sus derechos.

SEGUNDA. - A la cual mi persona llego es que el principio de imparcialidad es vulnerado en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, fundamentalmente es por: i) tanto el órgano instructor como el órgano sancionador es juez y parte en el procedimiento, manteniendo una postura inquisitiva en el procedimiento, ii) el personal a cargo de llevar el procedimiento disciplinario no actúa eficientemente en los mismos, iii) los trabajadores no consideran los diferentes regímenes laborales que existe en su lugar de trabajo, por lo que la percepción generalizada es que existe favoritismo en los procedimientos disciplinarios.

TERCERA.- Se basa en La Ley N° 30057 la cual es la norma donde se establecen las faltas pasibles de procedimiento disciplinario dentro de las entidades del estado, sin embargo esta contiene faltas genéricas, lo que trae como consecuencia que las infracciones no estén certeramente tipificadas, lo cual es un requisito indispensable



para sancionar a cualquier persona, el órgano encargado del procedimiento disciplinario solo usa la normativa indicada para tipificar las faltas, obviando aplicar las mismas normas de los regímenes laborales a los que abarca la Ley 30057.



RECOMENDACIONES

PRIMERA. - Es necesario hacer que los trabajadores conozcan sus deberes y obligaciones al cargo que ocupan o son asignados; se debe considerar sobre todo a los trabajadores temporales, a fin de darles una adecuada inducción al momento de ingresar. Asimismo, poner en conocimiento los resultados obtenidos en la presente investigación a la autoridad edil de la Municipalidad Provincial de Puno, quien vendría ser el señor alcalde a fin de que tome medidas reflexivas y correctivas en todo el personal que está a su cargo esto en sentido de mejorar la atención al ciudadano puneño.

SEGUNDA. - Al no poderse aplicar el principio de imparcialidad en plenitud, se sugiere a los órganos a cargo del procedimiento disciplinario tanto en la fase instructora como en la sancionadora cumplir con los otros principios y garantizar sobre todo el derecho a la defensa del trabajador sometido a PAD. Para alcanzar este objetivo el personal a cargo del procedimiento no solo debe estar capacitado adecuadamente, sino actuar en lo posible dentro de los plazos establecidos en la normativa.

TERCERA.- Si bien la Ley N° 30057 es la norma que rige el procedimiento disciplinario, esta no actúa independientemente, sino, en concordancia con la legislación laboral que rige a cada uno de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, con el fin de que se dé una adecuada tipificación a la falta por la cual serán sometidos al procedimiento disciplinario, de este modo no solo se va a cumplir con dar una adecuada tipificación, también se cumplirá con



el principio de legalidad, por tal motivos se recomendaría de forma expresa entre en vigencia la Ley N°30057, en la Municipalidad Provincial de Puno a fin de tener una designación de cargos en forma merital.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila Grados, C. (2023). El ABC del derecho administrativo.
- Alzamora Yupanqui, D. (2019). Facultad disciplinaria del Estado empleadores: De lo razonable y discrecional a la actuación arbitraria de las autoridades sancionadoras en el procedimiento administrativo disciplinario. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/22155>
- Arellano Huamán, C. M., & Ramos Flores, C. H. (2022). La inobservancia del procedimiento regular y su influencia en la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad distrital de el Tambo – Huancayo 2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/3981>
- Aspers, P., & Corte, U. (2019). What is Qualitative in Qualitative Research. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s11133-019-9413-7>
- Bowen, G. (2022). Document Analysis as a Qualitative Research Method. doi:https://www.researchgate.net/publication/240807798_Document_Analysis_as_a_Qualitative_Research_Method
- Boyer Carrera, J. (2019). El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales. Obtenido de https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170359/EI%20derecho%20de%20la%20funcion%20publica.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR0Vc_7UmXkv9J-Z743JI0cf361jDiWP6fhRiOBylcr1-W01zXo-BCEoswg
- Boyer Carrera, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793080.pdf>



- Busetto, L., Wick, W., & Gumbinger, C. (2020). How to use and assess qualitative research methods. doi:<https://neurorespract.biomedcentral.com/articles/10.1186/s42466-020-00059-z>
- Canchola Rivera, M. B. (2014). La doble función del procedimiento administrativo disciplinario en el marco normativo mexicano. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12552/2197>
- Castillo Aucancela, A. (2021). El principio de legalidad y tipicidad en el Derecho Administrativo Sancionatorio a la luz del derecho a la Buena Administración. Obtenido de <https://polemos.pe/el-principio-de-legalidad-y-tipicidad-en-el-derecho-administrativo-sancionatorio-a-la-luz-del-derecho-a-la-buena-administracion/>
- Chávez Celis, L. H. (2018). Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31231>
- Contreras Cuentas, M. M., Páramo Morales, D., & Rojano Alvarado, Y. N. (2019). La teoría fundamentada como metodología de construcción teórica. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762019000200283
- Díaz de Prado, F. (2020). El procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves. Obtenido de <https://usie.es/supervision21/wp-content/uploads/sites/2/2020/11/SP21-58-Procedimiento-disciplinario-leves-Fausto-Diaz.pdf>



- Díaz García, L. I., & Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. doi:<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=19758438006>
- Elera Jiménez, V. (2021). Eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura, 2018-2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69107>
- Espinoza Torres, R. J., & Palomino Chirinos, E. (2021). El procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Chanchamayo en el año 2021. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4624>
- Flores Espillico, W. (2018). Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014. doi:<https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=017986067167581999535:rnewgrysmpe&q=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7605937.pdf&sa=U&ved=2ahUKEwil7b47eBAxVDPbkGHRoABQk4ChAWegQIARAC&usg=AOvVaw0FrIplIKyQQTTcuX37Gt-o>
- Franco Torres, M. I. (2022). Afectación del principio al debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios, seguidos ante la Municipalidad de Sullana, 2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/101357>



- Gómez Escalonilla, G. (2021). Research methods and techniques employed in Communication Studies in Spain. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/111189/1/ReMedCom_12_01_09_esp.pdf
- Gonzales Espinoza, C. R. (2014). El Proceso disciplinario en la Administración Pública. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/download/10928/9852/38471>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2019). Metodología de la Investigación. Mexico.
- Huamaní Quispe, T. (2021). Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos, Lima 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61430>
- Jilcha Sileyew, K. (2019). Research Design and Methodology. doi:<https://www.intechopen.com/chapters/68505>
- Lopez Unsihuay, L. F. (2022). Derecho al debido procedimiento administrativo en los procedimientos disciplinarios según la Ley N° 30057, en el Gobierno Regional Junín, 2019. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12848/4573>
- Manriquez Gallardo, R. A. (2021). Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la Contraloría General de la República. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/180118/Analisis-a-la->



potestad-disciplinaria-de-la-administracion-y-su-situacion-actual-a-la-luz-de-la-doctrina-de-la-Contraloria-General-de-la-Republica.pdf

MINJUS, M. (2015). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534114/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

Molocho Chavez, L. (2022). El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo disciplinario de la defensa pública de San Martín 2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113949>

Morón Polo, J., Zevallos Florián, J., & Figueroa Sánchez, A. (2022). CONTROVERSIA ENTRE LA FACULTAD SANCIONADORA DE LA CONTRALORÍA Y LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS. doi:<https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/302>

Mozersky, J., Parsons, M., Walsh, H., Baldwin, K., McIntosh, T., & M. DuBois, J. (2020). Research Participant Views regarding Qualitative Data Sharing. doi:<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/eahr.500044>

Nina Lester, J., Cho, Y., & R. Lochmiller, C. (2020). Learning to Do Qualitative Data Analysis: A Starting Point. doi:<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1534484320903890>

OCDE. (2020). Panorama de las Administraciones Públicas: América Latina y el Caribe 2020. doi:<https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/Panora>



ma_de_las_Administraciones_P%C3%BAblicas_Am%C3%A9rica_Lati
na_y_el_Caribe_2020.pdf

Orozco Alvarado, J. C., & Díaz Pérez, A. A. (2018). ¿Cómo redactar los antecedentes de una investigación cualitativa? doi:<https://doi.org/10.30698/recsp.v1i2.13>

Paradis, E., C. O'Brien, B., Nimmon, L., & Bandiera, G. (2022). Design: Selection of Data Collection Methods. doi:https://www.researchgate.net/publication/299461414_Design_Selection_of_Data_Collection_Methods

Perez Gonzales, Juan Antonio, J. A., & Vargas Castillo, C. A. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario – Ley N° 30057 y el debido proceso en los Servidores Públicos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116646>

Salinas Siccha, R. (2023). Delitos contra la Administración Pública.

Sanchez Huaman, Y. (2019). Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos administrativos disciplinarios en el marco de la Ley N° 30057 en la superintendencia nacional de los registros públicos - zona registral N° VIII – sede Huancayo, periodo 2018-2020. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/6562>

SERVIR. (2021). Informe sobre las características del servicio civil peruano 2021. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2916882/Caracter%C3%ADsticas%20del%20Servicio%20Civil%20Peruano%202021.pdf?v=1647529800>



- SERVIR, A. (2021). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Obtenido de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento %20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20a%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20a%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf)
- Vara Horna, A. A. (2010). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Obtenido de [chrome-extension://efahhttps://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf](https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf)
- Villavicencio Duran, C. A. (2023). Garantía del debido procedimiento administrativo disciplinario en los casos tramitados ante la UGEL Huancavelica 2021. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7069>



ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Eficiencia del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno, 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Categorías generales	Categorías específicas
¿Es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno?	Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno	El debido procedimiento en el procedimiento administrativo disciplinario carece de eficiencia en la municipalidad provincial de Puno	Independiente:	Procedimiento administrativo disciplinario	1. Administración pública 2. Carrera administrativa 3. Derechos del trabajador 4. Obligaciones del trabajador 5. Igualdad entre las partes
			Eficiencia del procedimiento administrativo disciplinario		
			Dependientes:	Principio de Imparcialidad	1. Debido procedimiento 2. Procedimiento administrativo disciplinario 3. Órgano instructor 4. Órgano sancionador
			1. Imparcialidad en el procedimiento administrativo disciplinario		
2. Tipificación en el procedimiento administrativo disciplinario	Principio de legalidad	1. Etapa instructora 2. Etapa sancionadora 3. Derecho a la defensa 4. Debida motivación			
				Principio de tipicidad	1. Tipos de faltas 2. Sanción 3. Tipificación adecuada



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

ANEXO 2

Guía de entrevista a profundidad semiestructurada

Título de la investigación: Eficiencia del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno, 2022

Objetivo general: Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno

Objetivos específicos:

1. Establecer si se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario.
2. Identificar si se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario.

Entrevistador:

Entrevistado:

Profesión / Grado académico:

Institución donde labora / cargo:

Fecha:

INDICACIONES: El presente instrumento tendrá la finalidad de recaudar su opinión, respecto al tema "Eficiencia del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno, 2022"; para lo cual se le pide responder con la mayor sinceridad y precisión las siguientes preguntas.



Entrevista

Objetivo general

Determinar si es eficiente el debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Puno

1. ¿Considera Ud. que es eficiente el debido procedimiento en la Administración pública? ¿Por qué?

2. ¿Cree Ud. que los trabajadores del sector público cumplen con lo establecido en la ley de la Carrera administrativa? ¿Por qué?

3. ¿Cree Ud. que en la administración pública se respetan los Derechos del trabajador? ¿Por qué?

4. En su experiencia ¿Cree que los trabajadores del sector público cumplen con sus Obligaciones de trabajador? ¿Por qué?

5. Para Ud. ¿Existe Igualdad entre las partes en los procesos administrativos disciplinarios? ¿Por qué?



Objetivo específico 1

Establecer si se cumple con el principio de imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario

6. ¿Considera Ud. que el debido procedimiento es eficiente en el proceso administrativo disciplinario? ¿Por qué?

7. ¿Cree Ud. que el Procedimiento administrativo disciplinario esta llevado por personas conocedoras en el tema y cuáles serían para usted los requisitos mínimos para ser la persona adecuada conocedora del tema?

8. ¿Conoce usted las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)?

9. ¿Cree Ud. que el Órgano instructor actúa con imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario? ¿Por qué?

10. ¿Cree Ud. que el Órgano sancionador actúa con imparcialidad en el proceso administrativo disciplinario? ¿Por qué?



Objetivo específico 2
Identificar si se aplica adecuadamente el principio de tipicidad en el proceso administrativo disciplinario

11. ¿Considera Ud. que en la Etapa instructora se hace una debida calificación del tipo de infracción? ¿Por qué?

12. ¿Cree Ud. que en la Etapa sancionadora se revisa la adecuada tipificación de la infracción? ¿Por qué?

13. ¿Considera Ud. que se vulnera el Derecho a la defensa en el proceso administrativo disciplinario? ¿Por qué?

14. ¿Considera Ud. que los órganos del proceso administrativo disciplinario cumplen con la Debida motivación en sus actos administrativos? ¿Por qué?

15. ¿Cree Ud. que las personas que intervienen el proceso administrativo disciplinario conocen acerca de los Tipos de faltas? ¿Por qué?



16. ¿En su experiencia como funcionario público, cree Ud. que se ponen Sanciones adecuadas a los trabajadores en el proceso administrativo disciplinario? ¿Por qué?

17. ¿Cree Ud. que existe alguna normativa vigente para realizar una tipificación adecuada de faltas administrativas? Y de ser positiva la respuesta ¿Cuál sería la normativa vigente?



ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Bustamante Yujra Mel David.
- I.2. Cargo e institución donde labora: Estudio Jurídico Privado.
- I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **GUÍA DE ENTREVISTA**
- I.4. Autor/a de Instrumento: **BACH. JHOSEPY ANTONY GORDILLO VANEGAS**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						Puno ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Este adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta 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. METODOLOGÍA	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

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

Puno, 22 de mayo del 2023.


Mel David Bustamante Yujra
 ABOGADO
 C.A.F. 5082

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital: [X]

Fecha de entrega: 15/08/2024

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte, Teléfono, email, Facultad, Título, Asesor, Denominación de la obra, Título de la obra, Palabras claves, and a question about development in UANCV.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación. Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: Derecho Público - P05

Firma de Autor



huella digital

15 de agosto del 2024

Fecha