

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**“La vulneración de la presunción de inocencia
en la ejecución inmediata de sanciones
administrativas disciplinarias, en el Gobierno
Regional de Madre de Dios – 2019”**

TESIS

**PRESENTADA POR LA BACHILLER:
BORDA QUISPE, Betzabe Juana**

**PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**ASESOR: Abg. Edwin Daniel
Zamalloa Flores**

PUERTO MALDONADO, 2020

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
MADRE DE DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO
Y CIENCIAS POLÍTICAS**



**“La vulneración de la presunción de inocencia
en la ejecución inmediata de sanciones
administrativas disciplinarias, en el Gobierno
Regional de Madre de Dios-2019”**

TESIS

**PRESENTADO POR LA BACHILLER:
BORDA QUISPE, Betzabe Juana**

**PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**ASESOR: Abg. Edwin Daniel
Zamalloa Flores**

PUERTO MALDONADO, 2020

DEDICATORIA

A mi esposo Adrián, por su gran calidad humana, apoyo, amor, alegría y ánimo contagioso, que me impulsó a culminar este proyecto.

A mis padres, hermano y hermanas que siempre me han brindado ánimos y su apoyo incondicional, a mis docentes por sus enseñanzas y la formación recibida.

Betzabe Borda

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesor de tesis Abg. Edwin Daniel Zamalloa Flores, así mismo expresar mi agradecimiento a la Mg. Shelni Ady Kuentas Aragón, y a los docentes que contribuyeron en mi formación profesional.

También quiero agradecer al Gobierno Regional de Madre de Dios por haberme brindado la posibilidad de efectuar el estudio de investigación, así como las facilidades para llevar a cabo el desarrollo del proceso de investigación.

Por último, quiero agradecer a mi familia por apoyarme. En especial, quiero hacer mención a mi esposo, que siempre estuvo ahí para darme palabras de apoyo y por haberme orientado en todos los momentos que necesité sus consejos.

Muchas gracias a todos.

Betzabe Borda

PRESENTACIÓN

Ilustre jurado calificador, expongo a ustedes la Tesis denominada **“Vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios-2019”**, con el propósito de contribuir en el fortalecimiento de la eficacia de los procesos administrativos disciplinarios, la misma que nos permita una adecuada protección del derecho a la presunción de inocencia de los servidores de la sede del Gobierno Regional de Madre de Dios en concordancia y cumplimiento a lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra primera casa de estudios, la Universidad Nacional Amazónica del Departamento de Madre de Dios, para obtener el grado académico de Abogada; la misma que someto a su consideración.

Concluir la presente investigación resulta muy satisfactorio no sólo en el aspecto personal sino también en el aspecto académico, la investigación se ha efectuado con mucho esmero, dedicación y esfuerzo, examinando minuciosamente la información obtenida y desarrollar el aporte significativo y jurídico que saldrá del presente trabajo y será de utilidad para los estudiantes de Derecho y Ciencias Políticas y al público en general. Razón por la cual se dedicó el tiempo y energías necesarias en el análisis y verificación de fuentes documentales que posibilitaron argumentar, comprobar y contextualizar el tema objeto de investigación.

Así cumpliendo con las normas y procedimientos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de nuestra prestigiosa universidad, la presente investigación está caracterizada por su autenticidad y originalidad, poniendo en conocimiento de ustedes que la presente no es copia, ni ha sido plagiada de otra investigación.

La presente investigación tuvo como objetivo principal, determinar si se respeta el derecho a la presunción de inocencia de los servidores públicos inmersos en

un proceso administrativo disciplinarios, debido a la ejecución inmediata de sanciones disciplinarias sin que estas se encuentren consentidas

Mediante ésta investigación se busca realizar un estudio e íntegro sobre la ejecución inmediata de las sanciones administrativa disciplinarias impuestas a los servidores públicos por las autoridades administrativas capacitadas y conecedoras de la norma constitucional y administrativa respetando los principios expuestos en el terreno de la administración Pública, en lo concerniente a la ejecución de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Espero reunir los requisitos y exigencias para su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Índice.....	vii
Resumen	ix
Abstrac.....	x
Introducción.....	xi
Índice de Tablas.....	xiv
Índice de Gráficos.....	xvi
 CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION	
1.1. Descripción del Problema.....	Pág.18
1.2. Formulación del Problema.....	Pág.20
1.3. Objetivos.....	Pág.21
1.4. Variables.....	Pág.22
1.5. Hipótesis.....	Pág.22
1.6. Justificación.....	Pág.23
1.7. Consideraciones eticas.....	Pág.25
 CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1. Antecedentes de estudio realizados.....	Pág.27
2.2. Marco Teórico.....	Pág. 34
2.3. Definición de términos.....	Pág.66
 CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	
3.1. Tipo de estudio.....	Pág.70
3.2. Diseño de estudio.....	Pág.71
3.3. Población y Muestra.....	Pág.73
3.4. Métodos y Técnicas.....	Pág.74
3.5. Tratamiento de los datos.....	Pág.79
 CAPITULO IV: RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	
4.1. Análisis y resultado.....	Pág.82
4.2. Presentación de resultados.....	Pág.82
4.3. Validación de Hipótesis.....	Pág.105
4.4. Contrastación de Hipótesis.....	Pág.106
4.5. Discusión de resultados.....	Pág.107

CONCLUSIONES.....	Pág.111
RECOMENDACIONES.....	Pág.112
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	Pág.113

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistência

Anexo N°02: Matriz de Operacionalización de variable

Anexo N°03: Instrumentos (Entrevistas, cuestionarios, Guías, etc.)

Anexo N°04: Solicitud de autorización para realización de estudio.

Anexo N°05: Solicitud de validación de instrumento

Anexo N°06: Carta de aceptación de validación de instrumento

Anexo N°07: Ficha de validación

RESUMEN

La investigación presentada, tiene por objeto determinar la relación que existe entre dos variables: El Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

Se caracteriza por ser una investigación de tipo básico, que no conlleva a generar conceptos y teorías con la finalidad de enriquecer y maximizar el conocimiento científico, este tipo de investigación corresponde al nivel descriptivo, debido a que se pretende describir la relación que existe entre dos variables, las mismas que tiene como propósito determinar si se garantiza de derecho de presunción de inocencia del que gozan los servidores públicos durante el procedimiento administrativo disciplinario instaurado por el Gobierno Regional de Madre de Dios, para establecer dichas relaciones, se consideró una muestra probabilística estratificada en forma simple, teniendo como población a 237 personas entre funcionarios y servidores, a quienes se aplicó la técnica de la encuesta y se les proporcionó el cuestionario para determinar la vulneración de presunción de inocencia y las sanciones administrativas disciplinarias, con un total de 20 ítems.

Luego de los estudios previos, se abordaron los antecedentes y el Marco teórico en que se encuentra sustentada la investigación, se efectúa la contratación de hipótesis y el análisis estadístico. De los resultados se puede observar que existe una relación directa entre el procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia, es decir que los principios encargados de la delimitación de la potestad sancionadora del estado no impiden que se aplique sanciones arbitrarias contra el personal que labora en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

Palabras claves: Sanción administrativa disciplinaria, Presunción de inocencia, sanción e infracción administrativa.

ABSTRAC

The present research aims to determine the relationship between two variables: The Administrative Disciplinary Sanctioning Procedure and the violation of the presumption of innocence of the servers of the Regional Government of Madre de Dios - 2019.

It is characterized by being a basic type research, which does not lead to generating concepts and theories in order to enrich and maximize scientific knowledge, this type of research corresponds to the descriptive level, because it is intended to describe the relationship that exists between two variables, the same ones whose purpose is to determine if the right to presumption of innocence enjoyed by public servants is guaranteed during the disciplinary administrative procedure established by the Regional Government of Madre de Dios, in order to establish said relationships, a probabilistic sample stratified in In a simple way, having as a population 237 people between officials and servants, to whom the Survey Technique was applied and the questionnaire was provided to determine the violation of the presumption of innocence and disciplinary administrative sanctions, with a total of 20 items.

After the previous studies, the antecedents and the theoretical framework on which the research is based were addressed, the contracting of hypotheses and statistical analysis are carried out. From the results it can be observed that there is a direct relationship between the Administrative Disciplinary procedure and the violation of the presumption of innocence, that is, the principles in charge of the delimitation of the sanctioning power of the state do not prevent arbitrary sanctions from being applied against personnel who works in the Regional Government of Madre de Dios.

Keywords: Administrative disciplinary sanction, Presumption of innocence, sanction and administrative infraction.

INTRODUCCIÓN

Se ha realizado esta investigación debido a la problemática que existe en torno a aplicación de la normativa vigente respecto a la imposición de sanciones administrativas disciplinarias que son ejecutadas sin tener la calidad de consentidas o firmes, hecho que conlleva a la vulneración de la presunción de inocencia de los trabajadores o servidores y funcionarios públicos, el cual se encuentra establecido en la constitución política del estado peruano, concordante con las normativas vigentes del ámbito de la administración pública.

La norma que rige el procedimiento administrativo Disciplinario se encuentra en la ley N° 30057, Ley del servicio civil, dicho procedimiento contempla normativas que vulnera los derechos de los presuntos infractores, al tener trabas relacionadas a la falta de recursos previos a la ejecución de la sanción, es por ello que al finalizar el procedimiento se cometen arbitrariedades que en muy pocas oportunidades son apeladas.

Los descubrimientos de diferentes hechos de corrupción en el país, han creado una sensación de desconfianza que, si no es tratada adecuadamente, en el afán de intentar cambiar la realidad con legislaciones modernas, se puede generar excesos que además de vulnerar derechos, entorpecen la administración pública, como en el caso de la aplicación del procedimiento disciplinario.

En el aspecto laboral, el procedimiento sancionador disciplinario si bien es cierto está comprendido como parte del derecho laboral, sin embargo, recoge para sí los mecanismos del derecho procesal y del derecho disciplinario, teniendo en consideración la naturaleza de la conducta que se pretende reprimir, así como los bienes jurídicos a proteger, la finalidad que se persigue con la imposición de las sanciones, los sujetos procesales y los efectos jurídicos que resulten.

La competencia y facultad del procedimiento disciplinario de la institución de estudio Gobierno Regional de Madre de Dios, tiene su fundamento jurídico en el elemento de subordinación, el cual es inherente al vínculo laboral y las relaciones que se dan entre jefes y empleados, y se manifiesta en el deber de obediencia exigido a los servidores públicos durante el cumplimiento de sus labores, cuyo fin es mantener el orden en la institución, así como la disciplina en su centro laboral.

La presente investigación emerge de la necesidad de conocer uno de los aspectos más relevantes que tiene la Administración Pública, nos referimos a la potestad disciplinaria, con respecto a los trabajadores que se encuentran al servicio del Estado.

Los servidores públicos independientemente de la modalidad de contrato o vínculo laboral que tengan con su entidad contratante son pasibles de ser sancionados, sin embargo, toda persona debe gozar de la presunción de inocencia hasta que obtenga una decisión firme y debidamente motivada.

Esta investigación ayudará a fortalecer la eficacia de los procesos disciplinarios además ayudará a poner fin a una problemática de índole constitucional, para ello es necesario implementar medidas que ayuden a prevenir y solucionar de manera adecuada y efectiva, garantizando la protección del principio de presunción de inocencia durante la ejecución de sanciones disciplinarias. Además, se tiene como finalidad proteger los derechos laborales, así como garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores o servidores públicos, entre los principios más destacados se encuentra el principio de presunción de inocencia, que resulta aplicable a todas las personas que se encuentran inmersos en un proceso de investigación.

La presente investigación está estructurada en cuatro capítulos, acondicionado de la siguiente manera:

El Primer Capítulo se realiza la identificación de la problemática de estudio, se efectúa el planteamiento del problema, analizando el problema a investigar, donde se ha identificado que se vulnera la presunción de inocencia al ejecutar de forma inmediata las sanciones disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios. Identificada la problemática a investigar, se ha formulado los objetivos perseguidos, la hipótesis, las variables, indicadores propios del tema a investigar.

El segundo capítulo se refiere a la formulación del marco teórico, donde se aprecia las investigaciones previas y son considerados como antecedentes a nivel internacional, nacional y local de las sanciones administrativas disciplinarias en las Instituciones Públicas; también incluye el Marco conceptual empleando la doctrina, jurisprudencia y otros métodos para llegar a los objetivos planteados.

El tercer capítulo, muestra el tipo de investigación, los métodos utilizados, el diseño de la contratación de hipótesis, la determinación del universo a considerar, la muestra propiamente dicha y la técnica de recolección de información.

El capítulo cuarto, está considerado el análisis y resultado obtenido en la investigación, así como la presentación de resultado, la validación y contrastación de hipótesis, así como la discusión de resultado.

Finalmente se llega a las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Además, también presento como parte última la Bibliografía sugerida y los anexos de esta investigación.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°01: Población.....	Pág.73
Tabla N°02: Muestra.....	Pág.74
Tabla N°03: Técnicas de estudio.....	Pág.76
Tabla N°04: Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	Pág.77
Tabla N°05: Confiabilidad del instrumento.....	Pág.80
Tabla N°06: Validación de instrumento.....	Pág.80
Tabla N°07: Descripción de los resultados generales de la variable: Vulneración de la presunción de inocencia.....	Pág.83
Tabla N° 08: ¿Usted tiene conocimiento que en el Gobierno Regional de Madre de Dios se aplica el proceso administrativo disciplinario?	Pág.84
Tabla N° 09: ¿Considera Usted que existe en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario?.....	Pág.85
Tabla N° 10: ¿Cree usted que, en el tema de gradualidad de la falta, se vulnera algún derecho del trabajador?	Pág.86
Tabla N° 11: ¿Es necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado?.....	Pág.87
Tabla N° 12: ¿Considera usted que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones?.....	Pág.88
Tabla N° 13: ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor público en la ejecución inmediata de sanciones?.....	Pág.89
Tabla N° 14: ¿En el proceso administrativo disciplinario que realiza la secretaría técnica se acopia a conciencia la documentación probatoria pertinente de manera imparcial?.....	Pág.90
Tabla N° 15: ¿Durante el proceso administrativo disciplinario, la documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales?.....	Pág.91
Tabla N° 16: ¿La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad?.....	Pág.92

Tabla N° 17: El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.....	Pág.93
Tabla N° 18: Descripción de resultados generales de la Variable Sanción administrativa disciplinaria.....	Pág.94
Tabla N° 19: ¿Cree usted que las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores se tipifican correctamente?.....	Pág.95
Tabla N° 20: ¿Considera usted que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida?.....	Pág.96
Tabla N° 21: ¿La Secretaria Técnica tiene libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajadores y funcionarios?.....	Pág.97
Tabla N° 22: ¿La Secretaria Técnica muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas?.....	Pág.98
Tabla N° 23: ¿Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad?.....	Pág.99
Tabla N° 24: ¿Cree usted que la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en proceso administrativo disciplinario?.....	Pág.100
Tabla N° 25: ¿Considera Ud. que en los procesos administrativos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente?.....	Pág.101
Tabla N° 26: ¿La Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios informa los procedimientos a los procesados?.....	Pág.102
Tabla N° 27: ¿El Procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso?.....	Pág.103
Tabla N° 28: ¿Considera Usted que el procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos?.....	Pág.104
Tabla N° 29: Prueba de normalidad.....	Pág.105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico N° 01:** ¿Usted tiene conocimiento que en el Gobierno Regional de Madre de Dios se aplica el procedimiento administrativo disciplinario?....Pág.84
- Gráfico N° 02:** ¿Considera Usted que existe en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario?..... Pág.85
- Gráfico N° 03:** ¿Cree usted que, en el tema de gradualidad de la falta, se vulnera algún derecho del trabajador?.....Pág.86
- Gráfico N° 04:** ¿Es necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado?.....Pág.87
- Gráfico N° 05:** ¿Considera usted que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones?.....Pág.88
- Gráfico N° 06:** ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor público en la ejecución inmediata de sanciones?.....Pág.89
- Gráfico N° 07:** ¿Durante el proceso administrativo disciplinario que ejecuta la Secretaria Técnica se acopia concienzudamente la documentación probatoria necesaria de manera imparcial? Pág.90
- Gráfico N° 08:**¿Durante el proceso administrativo disciplinario, la documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales?.....Pág.91
- Gráfico N° 09:** ¿La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad?.....Pág.92
- Gráfico N° 10:** ¿El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad?.....Pág.93
- Gráfico N° 11:** ¿Cree usted que las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores se tipifican correctamente?.....Pág.95
- Gráfico N° 12:** ¿Considera usted que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida?.....Pág.96
- Gráfico N° 13:** ¿La Secretaria Técnica tiene libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajadores y funcionarios?.....Pág.97

- Gráfico N° 14:** ¿La Secretaria Técnica muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas?.....Pág.98
- Gráfico N° 15:** ¿Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad?.....Pág.99
- Gráfico N° 16:** ¿Cree usted que la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en proceso administrativo disciplinario?.....Pág.100
- Gráfico N° 17:** ¿Considera Ud. que en los procesos administrativos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente?.....Pág.101
- Gráfico N° 18:** ¿La Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios informa los procedimientos a los procesados?Pág.102
- Gráfico N° 19:** ¿El Procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso?.....Pág.103
- Gráfico N° 20:** ¿Considera Usted que el procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos?.....Pág.104

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El nivel de complejidad, así como la lentitud de los procedimientos disciplinarios desarrollados en las instituciones públicas y su lesión a la efectividad de la tutela está presente desde las anteriores normativas laborales, pero ha empezado a convertirse en un asunto central debido a que se repite constantemente a lo largo del proceso.

Existen determinados aspectos de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, que establece por ejemplo en su artículo 252 numeral 1 la facultad que tiene la autoridad para determinar si existen o no infracciones administrativas de igual forma contempla la prescripción en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción y demás obligaciones que se deriven como resultado de las consecuencias de comisión de la infracción.

Esta investigación toma importancia debido a su utilidad desde la perspectiva del derecho administrativo, permite enfrentar de forma adecuada la problemática de la justicia administrativa en el Perú; nuestra legislación laboral está relacionada con la arbitrariedad entendida por parte del empleador específicamente para el caso que nos ocupa. Durante el desarrollo de la investigación se ha podido observar que el procedimiento administrativo disciplinario es utilizado como un instrumento que permite a la autoridad desvincular a los servidores y

funcionarios considerados como elementos complicados, problemáticos y peligrosos para su gestión, por ello muchas veces resuelven aplicar un tratamiento desigual mediante sus órganos de disciplina con la finalidad de deshacerse de los servidores que consideran negativos y que representan un peligro en su gestión; por ello resulta necesario analizar la perspectiva que se ha suscitado en el país teniendo como fin garantizar el pleno cumplimiento del debido procedimiento administrativo disciplinario.

En la actualidad no se tiene una determinación clara sobre los principios de observancia obligatoria en el ámbito sancionador. Esta situación se evidencia aún más con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N°1272, debido a que inserta importantes cambios en la Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444, dichos cambios contemplan también “la presunción de inocencia” que resulta aplicable al procedimiento administrativo sancionador, esto quiere decir, que también es aplicable en el ejercicio de la potestad sancionadora ejercida por la administración pública. Así mismo se desarrollan los principios que delimitan la potestad sancionadora como es el principio del debido procedimiento, que supone una forma de protección y garantía para los administrados y el principio de presunción de licitud lo cual implica que los servidores actúan apegado a sus deberes mientras no se obtenga evidencia que desvirtúe dicha situación, éste concepto se debe tener en consideración durante el desarrollo de la potestad sancionadora, caracterizada por determinar responsabilidad de los administrados de forma objetiva hasta antes de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo señalado anteriormente, por tal razón resulta importante el análisis sobre el cambio planteado desde el punto de vista práctico y dogmático.

El objetivo es conocer hasta qué punto las autoridades administrativas respetan los principios expuestos en el campo de la administración Pública, específicamente en la ejecución de los procesos sancionadores.

Esta problemática, me llama la atención como un tema muy interesante a fin de tratar la dogmática administrativa punitiva, determinando excesos en el tratamiento de este proceso, imponiendo muchas veces sanciones que no corresponden, por motivo de ambigüedad de la normativa vigente y en otras situaciones se logra la impunidad debido a la benevolencia de la autoridad.

Por todo lo expresado, confiamos en que es posible que el personal de secretaría técnica del Gobierno Regional de Madre de Dios consiga mejorar, realizando de manera eficiente y eficaz sus labores, con la finalidad de garantizar el adecuado ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria, conforme a las garantías y principios propios de un estado constitucional de derecho.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Es suficiente la denuncia de un funcionario con condición de autoridad para que proceda a la sanción administrativa disciplinaria en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?

¿Es suficiente con que la Administración Pública considere que un hecho, es supuestamente ilícito, para sancionar con una medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?

¿De qué manera los principios delimitadores de la potestad sancionadora impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios– 2019?

¿El derecho de recibir una decisión fundada y motiva en derecho para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias ha sido cumplida en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar si es suficiente la denuncia de un funcionario con condición de autoridad para que proceda a la sanción administrativa disciplinaria en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

Determinar si es suficiente con que la administración pública considere que un hecho, es supuestamente ilícito, para sancionar con una medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

Determinar si los principios delimitadores de la potestad sancionadora impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores del Gobierno regional de Madre de Dios– 2019.

Determinar si se ha dado cumplimiento al derecho de recibir una decisión fundada y motivada en derecho, en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

1.4. Variable

1.4.1. Variable Independiente (X) La vulneración de la presunción de inocencia

Dimensiones

- Fundamento
- Carga de la prueba
- Estándar de la prueba

1.4.2. Variable Dependiente (Y) Sanciones administrativas disciplinarias

Dimensiones

- Imposición de sanción
- No imposición de sanción
- Estructura

1.5. Hipótesis:

1.5.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la Presunción de Inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

1.5.2. Hipótesis Específico

HE₁. Las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida; por tanto, si es suficiente iniciar la denuncia con pruebas

por la autoridad competente, cuando se comete delito o falta, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

HE2. Cuando se aleguen hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación, constituyen denuncias de mala fe, porque se denuncia un supuesto ilícito, sin tener prueba alguna; por tanto, no pueden ser sancionados con medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras no sea probado.

HE3. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impiden significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

HE4. El derecho de recibir una decisión fundada y motiva en derecho, se ha cumplido en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019.

1.6. Justificación

La investigación pretende dar respuesta a las interrogantes que se generaron al aproximarse al problema, así mismo se busca justificar su desarrollo, a partir del aspecto teórico, práctico y metodológico.

Justificación teórica.

Desde el punto de vista teórico se pretenden proponer científicamente alternativas que permitan tomar en cuenta oportunamente los principios delimitadores de la potestad disciplinaria del estado, de tal forma que se impida sanciones administrativas arbitrarias a los administrados del sector público. Es decir, que los procesos administrativos contra los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios respeten los principios del

proceso de la potestad disciplinaria y se impongan medidas correctivas congruentes con la magnitud de la falta administrativa cometida, estableciendo principios propios para esta institución, en tanto resulta incorrecta pretender que los principios establecidos para los procesos por infracción a las normas administrativas, que regulan la actividad de los administrados puedan servir para el propósito de procesar y sancionar conductas, en tanto los enfoques son distintos.

Justificación práctica.

Considerando los aportes realizados por otros investigadores que mencionan acerca de la punición que ésta puede ser excesiva o diminuta, cuando no tenemos presente los principios limitadores de la potestad disciplinaria que el estado ejerce, en la práctica la presente investigación permite establecer la necesidad de que las secretarías técnicas que conducen los procesos disciplinarios tengan conocimiento sobre los derechos fundamentales de los administrados servidores públicos de todo nivel. Los alcances y logros del presente trabajo de investigación pretenden brindar a los funcionarios públicos una herramienta que les permita conocer, los elementos que caracterizan el procedimiento administrativo disciplinario, pero sobre todo que les posibilite comprender que principios y garantías debe respetar la Administración Pública en el ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria.

Justificación Metodológica

Durante el desarrollo de esta investigación, la metodología aplicada permitirá alcanzar resultados favorables que serán de utilidad para similares investigaciones jurídicas. Es decir, resulta pertinente desarrollar esta investigación con la finalidad de definir con mayor propiedad la aplicación uniforme de las normas jurídicas nacionales, sobre todo lo referido a casos que están relacionados con la potestad disciplinaria, también resulta importante tener presente la jurisprudencia en materia constitucional y administrativa. Así mismo se precisa que la investigación

tiene coherencia con el ordenamiento jurídico referido al procedimiento administrativo disciplinario.

Justificación social.

Desde la perspectiva social, la justificación es evidente debido a las manifestaciones de carácter social del derecho administrativo que están reguladas por una serie de normas, las mismas que aplicadas en cada caso concreto brinde mejores relaciones interpersonales entre administradores y administrados en el quehacer laboral público, pensando en una plena justicia social, paz laboral y un adecuado clima laboral. Es decir; la realización de esta investigación buscó el bien común de la sociedad.

1.7. Consideraciones éticas

La presente investigación se realizará bajo resguardo de información, es decir que los trabajadores que participen de la encuesta, sus respuestas serán consideradas confidenciales.

- Confidencialidad: Los datos que se obtengan durante la ejecución de la investigación será utilizado únicamente para el desarrollo de esta, es decir que no se revelará para otros fines.
- Consentimiento Informado: Se solicitará autorización al Gobierno Regional de Madre de Dios para realizar las encuestas a los servidores, así mismo se informará a los servidores a cerca de la investigación siendo su participación voluntaria y de manera reservada.
- Libre participación: Consiste en la intervención de los servidores sin exigirles, al contrario, se debe conseguir que participen motivándolos e informándoles sobre lo importante e influyente que puede resultar el tema investigado para el desarrollo de las actividades que realizan.

- Anonimidad: Los trabajadores que participen brindando información permanecerán en anonimidad por ética, ello nos permitirá obtener respuestas sinceras del colaborador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Estudios Realizados

2.1.1. Antecedentes internacionales:

Gonzales (2010) Tesis: “La potestad disciplinaria de la administración en la aplicación del régimen disciplinario de la guardia civil” Universidad Complutense de Madrid. Arriba a las siguientes conclusiones:

Del análisis comparativo realizado sobre las Infracciones Administrativa establecidas en el régimen disciplinario instaurado en la guardia civil, respecto a las faltas o delitos cometidos por los militares y las infracciones que contempla para dichas faltas el Régimen Disciplinario del Cuerpo Nacional de la Policía. Las dos normativas antes mencionadas regulan de similar forma las funciones e infracciones amparados en 1978 por la constitución de España, así como la LOFCS - Ley de cuerpos y fuerzas de seguridad, a partir del análisis de dicho instrumento normativo se concluye identificando una diferencia muy importante que maximiza la distancia que existe, respecto al aspecto disciplinario de la guardia civil y el resto de normativas policiales, esta diferencia corresponde a la pérdida de la libertad debido a la aplicación de la pena privativa impuesta por la autoridad en cumplimiento a sus funciones y en aplicación de su facultad sancionadora, es así que se convierte en una medida disciplinaria controvertida y al mismo tiempo contradictoria al no encontrar su adecuación en el orden jurídico post - constitucional, además categóricamente no tiene sentido pacifista, tampoco está completamente arraigada en la jurisprudencia nacional y en la doctrina.

Albornoz (2011) “El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la ley 18,834 sobre Estatuto Administrativo–España”. Investigación a nivel de tesis de pregrado, arriba a la conclusión que estándares procesales mínimos de los procedimientos administrativos sancionatorios, dicha condición se cumple en su mayoría, pero no íntegramente. Según el autor si bien se puede apreciar el esfuerzo del legislador de atender cumpliendo con aquellos, todavía hay asuntos que no se integran con el avance jurídico que existe a nivel internacional sobre la materia. Es decir, este cuerpo normativo ha considerado de forma muy genérica, lo establecido por la constitución en lo correspondiente al establecimiento de un proceso imparcial con garantías y que lleve a determinar responsabilidades aplicando un debido proceso disciplinario

Bolvito (2006) Tesis: “Análisis de la Vulneración al Derecho de Defensa en el Recurso de Revocatoria del juicio ordinario laboral Guatemalteco” en su investigación sostiene que, el derecho de defensa forma parte de la persona humana, es inherente a su ser, es así que está conformada por una constitución de elementos que son esenciales para su reconocimiento en cualquier materia. De lo antes indicado se puede concluir que el derecho de defensa forma parte de la persona desde su nacimiento, y se constituye como un derecho natural en ese momento, y ante el surgimiento de cualquier conflicto donde se requiera proteger sus intereses se transforma en un derecho de carácter procesal, y la persona puede ejercitarla de forma personal u otorgándole poder a un representante.

Morales (2010) Tesis: “la violación al derecho de defensa en el rechazo de recursos administrativos, por omisión de requisitos” Universidad San Carlos de Guatemala
Menciona en su segunda Conclusión sobre la garantía que existe de que toda persona tiene derechos esenciales que deben ser respetados

previo a la emisión de una sentencia o sanción, decisión por la cual se vea afectado, entre los derechos que le asiste a la persona en ésta materia se tiene: derecho a sustentar oportunamente su posición lícita ante el órgano competente. Es decir que ninguna persona que no haya sido nombrada o carezca de competencia funcional para determinar responsabilidad en sede administrativa o judicial, no puede vulnerar la primacía constitucional de considerar su inocencia, principalmente en el ejercicio del cargo público.

Garberí (1989) Tesis: “Garantías y Simplificación del Procedimiento Sancionador” Universidad de Alicante España.

Manifiesta mediante de su vigésima quinta conclusión sostiene que en el procedimiento sancionador la oralidad es muy importante, por lo que debería promoverse a fin de que ambas partes indiquen sus pretensiones y posiciones impulsando la argumentación, a pesar de que pudiera darse el caso de encontrar posturas negativas por parte de la administración. Lo que se pretende conseguir es su adaptación al proceso penal, cuyo fundamento primordial es tener más participación de los administrados, un mejor análisis de las contradicciones y defensas bajo los alcances de los principios de imparcialidad, celeridad y publicidad

Albornoz (2011) En su Tesis: “El debido procedimiento administrativo el reconocimiento del procedimiento disciplinario realizado por la autoridad administrativa en ejercicio de su poder “*ius imperium*”, que regidos por el estatuto administrativo aprobado por ley 18834, según el análisis realizado indica lo siguiente:

Mediante su séptima Conclusión de su investigación, sostiene que el debido proceso que anteriormente tenía carácter judicial ha sido adaptable para su aplicación al procedimiento sancionador, debido a la decisión que emita la autoridad competente podría afectar los intereses y derechos de las personas. Desde esa perspectiva la mejora continua del procedimiento sancionador es necesario dado que tiene una

naturaleza similar al proceso penal y su fin también es restringir algunos derechos e intereses de una población comprendido en un determinado sector, las cuales se rigen por determinadas reglas de conducta, algunas leves, severas y otras mucho más en consideración a la finalidad que prestación de servicios ante la sociedad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Estela (2009), en el trabajo de investigación donde formulo la *Tesis* que denomino: “El procedimiento Administrativo sancionador, las sanciones disciplinarias en el poder ejecutivo, Casuística” de la Universidad Mayor de San Marcos, concluye:

En la investigación se realiza la relación e interpretación de las sanciones disciplinarias desarrolladas en el poder judicial, estableció como fin, el de identificar el grado de sapiencia que poseen los servidores, funcionarios sobre las sanciones disciplinarias, así mismo se ha incluido el bajo rendimiento de los empleados debido al desconocimiento, sobre sus obligaciones, deberes y derechos durante el desarrollo de las funciones que le son encomendadas en la administración pública que también es considerada como falencia grave, es por ello que las sanciones disciplinarias no corrigen las actuaciones de la administración pública.

Así mismo refiere que: a) Más de la mitad de los encuestados (56%) conoce los procedimientos que se deben seguir para aplicar el procedimiento sancionador de acuerdo a lo establecido en normatividad administrativa vigente TUO de la Ley N° 27444, debiendo ser aplicado de manera supletoria, debido a que la potestad sancionadora disciplinaria que se aplica a trabajadores de las entidades del estado que se rige por la normativa especial. b) La gran mayoría de los encuestados que asciende al (60%) no tiene conocimiento acerca de los principios que rigen la potestad sancionadora de las entidades públicas. Es decir, la gran mayoría del personal que labora en estas instituciones desconoce que la sanción

administrativa está fundamentada en los principios de: razonabilidad, legalidad, debido procedimientos entre otros cuya observancia es obligatoria y son necesarias para brindar una adecuada justicia administrativa.

Espinoza (2013), En su trabajo de investigación relacionado a infracciones en el ámbito laboral administrativo presentado para la obtención del grado de maestro, obtiene las conclusiones que a continuación se menciona: a) Se puede regular de forma distinta a los presupuestos generales respecto de la facultad, potestad y cumplimiento normativo del procedimiento sancionador determinado por la LPAG, es decir mediante una norma especial siempre que se establezcan dichas reglas de manera expresa y sin transgredir los principios y normas derivadas de la constitución, según lo desarrollado por el Tribunal Constitucional, b) la aplicación de las leyes especiales, en la práctica, es de carácter sectorial y son encargadas de regular la potestad sancionadora de las entidades, se enfocan y limitan su actuación en la tipicidad de las infracciones y sanciones que se pretende aplicar en sus ámbitos (como por ejemplo en el caso de la ley LGTI), y desarrollada escasamente con conceptos que al considerarse que están relacionados con el régimen general del poder sancionador tampoco se alejan intencionalmente de los principios y normas generales que se encuentran contemplados en la LPAG.

Guevara (2016), escribió sobre el análisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador, que empieza de la jurisprudencia emitida por el tribunal Constitucional. Entre la conclusiones más importantes a las que arriba, podemos citar: a) Refiere que tanto el derecho penal como el sancionador, conservan distintos fines, por tal razón las dos ramas del derecho tiene criterios particulares en su aplicación con ello también se comprueba la diferencia cualitativa que tienen ambas y deben ser contempladas en la doctrina, los autores que consideran y observan favorablemente la

incorporación de la culpabilidad como principio al derecho administrativo disciplinario, también observan como aspectos cruciales la responsabilidad del servidor catalogado como infractor, que comprende a la responsabilidad solidaria y subsidiaria, las omisiones formales que encuentra su punto de partida en ésta rama del derecho, lo que realmente persigue como finalidad y la determinación de la diferencia cualitativa que se observa entre las dos ramas del derecho administrativo, también se constituye en un punto crítico latente. b) Además, los puntos críticos a tener en consideración y respecto de estos una parte de la doctrina pretende brindar una solución que sea acorde a los criterios que aplican y defienden, es así que lo que se busca tal como hemos mencionado, no ha podido lograrse o superarlos con éxito, tampoco han conseguido adecuarse a lo exigido por el derecho administrativo sancionador, el mismo que necesita una solución dinámica debido a su naturaleza administrativa, también dicha solución debe de ajustarse a su realidad jurídica y social

Villar (2010) tesis: “Limitaciones al ejercicio del derecho de defensa en la etapa de instrucción y el trabajo del defensor de oficio. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Refiere: mediante su tercera conclusión que se vulnera la defensa del procesado cuando se le restringe el derecho de contar con el patrocinio de un abogado estatal lo cual le imposibilita efectuar con destreza su defensa al de emitir su manifestación.

De lo indicado anteriormente se puede concluir que no solo la entidad tiene la obligación de garantizar el derecho de defensa del administrado inmerso en un proceso sancionador, sino también el estado es quien debe brindar a las autoridades los instrumentos necesarios para concretizar el ejercicio adecuado de este derecho por parte del administrado.

Alcocer (2016), El trabajo de investigación que realizo sobre el procedimiento disciplinario en el magisterio, en su primera conclusión

sostiene que el procedimiento realizado en materias disciplinaria es realizado de manera muy peculiar y sui generis, el cual está conformado por principios y reglas provenientes de la potestad disciplinaria del estado, el mismo que es su sustento y de medio para hacerlo efectivo.

Durante la realización de procedimientos que devienen en sanción disciplinaria estas deben ceñirse por principios, normas y directrices que emergen de la facultad y potestad de imponer sanción administrativa disciplinaria del estado, que le sirva de sustento suficiente con la finalidad de que este se ejecutado.

Así mismo mediante su tercera conclusión respecto a la normativa en materia disciplinaria en general y aquella aplicada en el magisterio, refiere que nuestra legislación carece de principios propios, también indica que se observa la carencia de doctrina de los principios del derecho disciplinario, además se menciona que debido a ello se le aprecia con un derecho primigenio, añejo en donde prevalece la responsabilidad imparcial.

2.1.3. Antecedentes locales:

Chávez (2018) Tesis: “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018” arriba a las siguientes conclusiones:

Con referencia al procedimiento administrativo sancionador y disciplinario indica respecto al análisis realizado que, en el desarrollo del proceso disciplinario, una reducida cantidad de trabajadores respondieron casi nunca, lo cual no resulta adecuado, es decir que según los resultados obtenidos la percepción de los trabajadores asistenciales respecto del cumplimiento del procedimiento sancionador es regular o mínimo concluyendo que existe vulneración en la aplicación de criterios técnicos legales, aunado a ello indica que no existe imparcialidad en la actuación de la autoridad.

En su segunda conclusión sobre su investigación del procedimiento sancionador y disciplinario, considera la dimensión faltas cuyo resultado es elevado indicando que de forma esporádica se cumple con los criterios técnicos y legales en los procesos disciplinarios, lo cual no resulta adecuado; además un porcentaje mínimo indica que casi nunca se sanciona o si se realiza las sanciones son flexibles en proporción a las faltas cometidas por los trabajadores asistenciales concluyendo que existe parcialidad en la aplicación de sanciones y durante el desarrollo del procedimiento disciplinario, vulnerándose lo establecido en las directivas, documentos de gestión y en la ley.

En su tercera conclusión indica que casualmente se ejecuta el régimen de sanciones por lo que no es adecuado; esto nos da a conocer que se aplican de manera regular y flexible las sanciones a las que están expuestos los funcionarios y trabajadores del estado al incurrir en cualquier acto de indisciplina.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Derecho Administrativo y la Constitución

Las actividades que desarrolla el sector público del estado y los órganos no estatales que participan ejerciendo su función administrativa autorizada o delegada por el estado están regulados por el derecho administrativo, además se desprenden como una rama del derecho Público, bajo esta perspectiva son proyectados aquellos principios que se requiere o pretende alcanzar a través del derecho público, también están los principios que regulan el derecho constitucional. Las actuaciones de las entidades públicas constituyen el medio para aplicar un marco normativo especial que otorga identidad propia a una parte publicista de la ciencia del derecho. Donde la interacción entre individuo y estado se enmarca en la existencia de normas específicas y jurídicas que determinen la consagración de la justicia.

En nuestro país inicialmente se observaba a la administración pública desde la perspectiva de que la colectividad requería como fines primordiales e indispensables la atención a su progreso en el aspecto material, lo cual se constituía en parte de su vida ya que estos le proporcionaban felicidad, comodidad y bienestar, de igual forma necesito el desarrollo del lado intelectual, moral, comunicación y garantizar sus sobrevivencia, el desarrollo industrial y otros elementos que le permitan tener acceso permanente a la salud e higiene, etc.; sin embargo también requiere de asistencia social para aquellos que difundan la instrucción; y estas necesidades que aún están pendientes por cobertura conforman la cuarta esfera de las actividades del estado, denominado también procedimientos administrativos internos.

La administración pública también es comprendida como un tipo de cooperación que se necesita para brindar atención a las necesidades del hombre, por tal razón su finalidad es amplia, porque para todo se requiere de esa cooperación. A las organizaciones públicas se ha conferido la titularidad del poder disciplinario según lo contemplado en el derecho disciplinario, esta potestad les otorga la facultad para imponer sanciones a sus trabajadores cuando incumplen con sus deberes asignados por la institución. Las actividades que desarrollan las entidades públicas pertenecientes al estado sin distinción de escalas o jerarquía de la institución administrativa que forma parte de la organización funcional conformantes el poder ejecutivo a nivel nacional, regional y provincial, por ejemplo, en caso de los municipios su actuar se encuentra regulado por el derecho administrativo. También comprendida como aquella que se encuentra dotada de muchas prerrogativas orientadas a conseguir los fines públicos que persigue y está orientada al cumplimiento del orden jurídico que se haya promulgado en materia disciplinaria.

2.2.2. Procedimiento administrativo

Es la determinación del acto jurídico pertinente y el actuar legal, expuesto ante la autoridad administrativa que tiene competencia para atender, en caso se haya realizado una petición o se haya efectuado un reclamo en las oficinas o dependencias del estado, que puede ser interpuesta por una persona natural particular, una persona jurídica, un trabajador del estado o pensionista jubilado, con la finalidad de conseguir que se le reconozca algún derecho o acto administrativo, el que obligatoriamente tiene que estar definido o resuelto, en su caso luego del trámite procedimental correspondiente.

Se le conoce como conjunto de secuencia de trámite o actos administrativos que se deben desarrollar con la finalidad de que el proceso se efectúe con normalidad de manera eficaz y logre efectivizar su término a través de un acto administrativo resolutivo, dicha definición comprende al procedimiento administrativo. También es denominado derecho de trámite o derecho adjetivo, debido a que el estado interviene de manera directa o decisiva a través de los órganos y autoridades con facultad sancionadora de acuerdo a su potestad legal o poder de decisión para brindar una resolución al problema de manera justa.

Los principios y reglas que regulan la intervención de los participantes durante los actos preparatorios e impugnaciones de lo decidido por el órgano administrativo que lleva el procedimiento administrativo sancionador, así como también la defensa y participación de los interesados durante el procedimiento incluyendo la impugnación de la decisión o voluntad administrativa, el órgano administrativo también debe respetar el ejercicio del derecho a la defensa y participación e intervención del que gozan los interesados.

2.2.3. Derecho Administrativo Disciplinario

Es el conjunto de normas jurídicas sustanciales y procesales aplicadas en una comunidad específica, cuya finalidad consiste en obligar a los integrantes de una sociedad a adoptar un comportamiento o conducta adecuada, idónea y acorde al cargo que desempeña actuando siempre bajo la observancia de dichas normas; es decir esa forma adecuada de actuar se cumple acatando las prohibiciones, obligaciones e incompatibilidades; por lo que al incumplir con este deber o incurrir en desobediencia del ordenamiento jurídico en materia disciplinaria debe realizarse el seguimiento de la sanción disciplinaria que corresponda.

El procedimiento administrativo disciplinario está relacionado de manera directa con la conducta de los trabajadores, es así que, ante un determinado modo de comportamiento exigido por la autoridad administrativa, el incumplimiento de ello genera sanciones para el obligado o infractor.

Deberes del empleado

El deber del trabajador del estado debe estar relacionado con el cargo que desempeñe, así como la jerarquía administrativa que ostente; con referencia al cargo, el empleado debe desarrollar sus funciones de forma cuidadosa según el tiempo y lugar que se establezcan además de actuar con rectitud e incompatibilidad.

Durante el desempeño de sus funciones el empleado o servidor debe guardar decoro y moralidad inherente al cargo, lo cual no implica en ninguna circunstancia que el servidor este incurso en una investigación por lo que pase en su vida familiar e íntima, sin embargo le corresponde actuar a la administración pública e intervenir en los casos que el actuar del empleado haya originado graves faltas y escándalos públicos y recaiga en el cargo desempeñado originando un gran descrédito, perdiendo el prestigio y la autoridad que debe estar presente en los servidores públicos.

Las acciones u omisiones que realiza de manera voluntaria el empleado y resultan en faltas incurridas por el empleado es castigado por ley, en esta circunstancia al estar inmerso también en el ordenamiento penal, es percibido por la sociedad como un elemento que por su indignidad no le corresponde actuar en representación de la administración pública. En el código penal, los que desempeñen funciones públicas cualesquiera sea su modalidad de ingreso a la administración pública, considerándose alguna de ellas por ejemplo la elección popular, o mediante designación del funcionario correspondiente; así mismo también se contempla lo siguiente si por alguna circunstancia se infringe la normativa para el ingreso a la administración pública se estará sujeto a la sanción correspondiente; por ejemplo si un grupo de funcionarios toman un bien público en rebelión ,de acuerdo a lo señalado en la constitución política vigente, se sujeta a una severa sanción y cuando se impida a un funcionario público a desempeñar su cargo, de igual forma cuando se percibe dádivas o se obtiene beneficio personal o de terceros en las contrataciones realizadas, si existe malversación de fondos o se acepta donativos, cuando no se cumple con las funciones según la competencia que les asista y cuando se autoriza emisión de monedas infringiendo la normativa, cuando se incurre en fraude, infidelidad durante la custodia de documentos, por prevaricar, etc. Al empleado le corresponde desempeñar sus funciones y cumplir con sus deberes y obligaciones durante el tiempo y lugar que le sean indicados, en merito a ello también goza de determinados derechos como son la residencia y continuidad en la función que desarrolla, que son interrumpidas únicamente cuando se tiene vacaciones reglamentarias, licencias o permisos. Los empleados públicos deben tener en consideración que la residencia está en función al cargo que desempeñen; por ejemplo, cuando un ingeniero exige que se le otorgue vivienda en diferentes zonas debido al trabajo que desarrolla. Al respecto, los deberes de acuerdo a la jerarquía del trabajador se contempla en lo siguiente: la jerarquía, donde se especifica los niveles alcanzados por los trabajadores hasta convertirse en funcionarios, los

órganos ubicados en el centro de la estructura orgánica constituyen el ejecutivo en la institución, terminado con aquellos órganos que se encuentran al final de la línea según sea la naturaleza de la entidad; las líneas representan la unión entre cada uno de las áreas que esta interrelacionado con el centro de autoridad y otros niveles de grado inferior, siendo el grado el orden numérico que le pertenece a un órgano de la institución respecto de otro de nivel jerárquico superior, en medio de ambas se sitúan los que tiene similar categoría. El tratamiento es similar para los funcionarios, autoridades, y trabajadores de las instituciones del estado; entre los que también se reflejan niveles de jerarquía, correspondiendo a los funcionarios y autoridades efectuar coordinaciones y a los meros trabajadores acatar órdenes, el sector público se organiza según lo antes indicado para su adecuado funcionamiento, así como para cumplir con los objetivos y fines que persigue la institución, el sector y el estado a nivel macro.

Corresponde al trabajador que tiene nivel de jerarquía menor el deber de cumplir con los mandatos del superior a esta relación se denomina deber de obediencia. Debiendo acatar las órdenes del inmediato superior teniendo cierto grado de conocimiento, sobre la persona que manda, además se tiene que verificar si se han guardado las formalidades y procedimientos establecidos en el mandato, si es que éste mandato tiene valor ha sido emitido por el superior o la autoridad competente, si es lícito o ilícito lo ordenado, al respecto menciona lo siguiente Elena Cuesta: “En la ejecución de un acto malo no se puede eximir de responsabilidad poniendo de pretexto la obediencia, si el que efectuó la orden carecía de autoridad o competencia para ordenar, debido a que todos tenemos la suficiente conciencia moral que nos permite discernir y saber que no tenemos la obligación de obedecer a quien no tiene la autoridad para mandarnos, ni si quiera el mero ejecutor podría excusar su accionar al respecto. De igual forma cuando lo que nos ordenen no esté enmarcado dentro del ordenamiento jurídico o cuando la autoridad nos imparta órdenes sin tener la potestad o competencia para ello. Por ejemplo, se

tiene que diferenciar que lo conocido u ordenado por un alcalde o juez no puede ser ordenado por un gobernador y viceversa, y con mayor razón los trabajadores públicos tienen la conciencia de distinguir si lo ordenado por su superior está dentro de su competencia. Surgiría una cuestión análoga si no se pudiera distinguir las atribuciones y competencias del superior o también si éstos superaran los límites de la inteligencia del agente administrativo, para este caso se deberá apreciar la licitud o ilicitud de lo ordenado y se aplicaría similares principios". Continúa Cuesta: indicando que se debe diferenciar cuando es que le asiste la razón y las leyes a un funcionario, éste debe tener el conocimiento necesario para juzgar lo que se encuentra enmarcado en las normas o constituyen acciones ilícitas, por otro lado, tenemos al trabajador a quien sólo le asiste el deber de ejecutar, es decir el agente como tal no necesita tener otros conocimientos si no simplemente acata ordenes, Para poder resolver la cuestión antes planteada. Se tiene los siguientes ejemplos no les corresponde discutir o desobedecer las órdenes impartidas por el gobernador a un agente de seguridad o policía en el mandato de detención a una persona, tampoco el policía podría objetar o averiguar si es justo o injusto lo decretado por un juez en un caso de desalojo sólo le corresponde ejecutar la orden emitida por el juez; de igual forma un secretario o auxiliar no tiene que opinar u objetar sobre alguna orden absurda que se le mande transcribir. Sin embargo, en caso las funciones desempeñadas por un funcionario ocurren lo contrario, ya que este no es sólo un mero ejecutor sino más bien tiene conciencia para juzgar sobre la licitud o lo que considera justo de lo ordenado debiendo observar las leyes que rigen el actuar del cargo que ostenta y por consiguiente contrae responsabilidad frente a lo exigido por su superior, en caso desobedezca a lo indicado, también contrae responsabilidad por si coopera en la vulneración de las leyes.

Cuando las órdenes impartidas por el jefe inmediato superior no estén contempladas como acciones lícitas en el marco normativo vigente, se puede aplicar el deber de desobedecer en consecuencia resulta ser

reflexiva la obediencia, aunque algunas veces se torne contradictorio. Como se mencionó anteriormente la residencia, la continuidad, la fidelidad, la dignidad y la incompatibilidad constituyen los deberes fundamentales de los funcionarios. Además están aquellos deberes que provienen de las Leyes administrativas, civiles y Penales cuya observancia debe ser obligatoria por parte de los empleados, y ante la vulneración de los mismos se genera responsabilidades de carácter administrativo, como son las faltas generadas por la acción u omisión en el ejercicio del cargo, las mismas que son corregidas por medio de la amonestación, la suspensión o destitución en materia administrativa; también se aplica la responsabilidad civil cuando se cause daño sea por culpa o negligencia, existe la obligación de repararlo en el ámbito civil; finalmente existe responsabilidad penal, cuando se cometen delitos administrativos que se encuentran contemplados en el código penal. Así como tienen responsabilidad los funcionarios también poseen derechos como el derecho al empleo, a participar del proceso de concurso de méritos, la oposición, derecho a una retribución acorde y justa, al ascenso, entre otros. Los ascensos y concurso de méritos vienen a ser los aspectos más complicados de regular, dicha responsabilidad debe ser desarrollada por un funcionario que posea aptitudes de capacidad y dignidad, este sistema poco a poco está desapareciendo debido a los favoritismos que se empleaban durante su desarrollo, así mismo el concurso de méritos necesita para que sea aceptado, determinar de manera específica los méritos que han de considerarse ; también está el concurso por oposición este tipo de concurso es el más severo, se pretende seleccionar a los funcionarios que estén más capacitados, sin embargo solo se admite en los grupos de funcionarios cuyas funciones sean siempre las mismas, también suele adoptarse un sistema mixto ello dependerá de lo que considere conveniente el administrador.

El ingreso a laborar en el estado para desempeñar una función pública se realiza por el último nivel de remuneraciones, según lo establece la normativa, además para ello los interesados deben presentar

documentación oficial y fehaciente que acredite su integridad personal, están exceptuados de lo descrito con anterioridad aquellos que habiendo laborado para el estado, reingresan nuevamente a brindar servicios, o por el conocimiento profesional, podrían desempeñarse en cargos técnicos según la categoría que les corresponda; los demás cargos que quedan vacantes se cobertura por concurso donde pueden participar los funcionarios y empleados de categoría inmediata inferior, para aspirar a estas vacantes deben tener como mínimo seis meses de servicios aquellos trabajadores que hayan reingresado a la función pública, contados a partir de su reingreso; se adjudicará mediante concurso entre los trabajadores, aquellos cargos técnicos que hayan quedado vacantes, asimismo mediante reglamento se fijará el porcentaje a favor de aquellos participantes que hayan brindado servicios con anterioridad en la institución respectiva; respectos a los ascensos estos serán otorgados según el orden de méritos y de acuerdo a la calificación obtenida, ante similar calificación se considerará al empleado con mayor tiempo en la categoría como preferencial, y si también tienen similar tiempo se dará preferencia a aquel que tenga mayor tiempo de servicio al estado. Finalmente, para poder obtener un ascenso el trabajador tiene que haber sido aprobado en el concurso y estar registrado en el escalafón, ello según lo contemplado por nuestra legislación.

La falta disciplinaria Está constituida por el actuar en contra de la normativa, por parte del funcionario o servidor, puede ser a voluntad o no, a través del cual los servidores o funcionarios incumplen determinados deberes, principios y prohibiciones contemplados en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, así como en la ley del código de ética de la función pública. El fundamento de la falta disciplinaria es la vulneración de un deber o función inherente al cargo desempeñado.

Para que se configure la falta disciplinaria es necesario que confluyan los siguientes elementos:

La acción, referido al actuar de la persona, que depende de los hechos suscitados en forma voluntaria o involuntaria y puede estar presente en

una acción realizada o una omisión que ocasiona un resultado diferente a lo esperado. Para que se pueda considerar una falta de carácter disciplinario es necesario un acto o intervención de un servidor en cumplimiento de sus funciones o deber, ya que no se puede aplicar una sanción disciplinaria a una persona jurídica como suele darse ante una falta administrativa.

La tipicidad, consiste en la identificación de una falta de acuerdo a la normativa, que requiere para su determinación la identificación de una conducta anti jurídica y que haya sido ejecutada por un servidor adecuándolo a los criterios establecidos en la ley y esta sea considerada como una falta disciplinaria, esta acción de tipificar lo realiza el órgano instructor del proceso disciplinario con la asistencia de la secretaria técnica.

La antijuridicidad, la falta disciplinaria encuentra su fundamento en el incumplimiento de un deber funcional, y es ello lo que orienta la determinación de la antijuridicidad de las conductas que se reprochan por la ley disciplinaria.

La culpabilidad, es la reprochabilidad de la conducta del servidor o funcionario imputable y responsable, que no se condujo de manera correcta. Está conformada por el dolo que consiste en la acción consciente y a voluntad que incumpla un deber inherente a sus funciones o una prohibición establecida en la norma, a cuya consecuencia se origina un resultado atípico y antijurídico (falta de disciplina). Para que se configure el dolo el servidor o funcionario debe actuar con voluntad y conciencia de los que se pretende realizar y presentar un resultado. También está conformada por la culpa que es presentada como la omisión de un actuar o de un deber que le es exigido, previniendo y tratando de evitar un daño, así no se haya deseado obtener un resultado que dañe a el servidor inmiscuido. En el derecho disciplinario la existencia de la culpa o dolo en la comisión de una falta tiene implicancias directas y agravantes en la graduación del tipo de la aplicación de la sanción disciplinaria ya que la sanción a imponerse a un servidor o funcionario que incurrió en falta con dolo. La determinación de la falta no será similar

en caso la falta haya sido cometida a título de culpa cuya determinación corresponde al instructor del proceso disciplinario, según manifiesta Alcocer (Pág. 22-24)

Proceso Disciplinario. Es el conjunto de actos administrativos, formalidades y diligencias, que, ejecutados por el órgano competente, se estructura con la finalidad de determinar si se ha configurado una falta disciplinaria, en este procedimiento se tiene que individualizar al autor o autores participantes, determinándose el tipo de falta, así como la sanción a aplicar, o en su defecto el archivamiento del proceso administrativo disciplinario. Para el inicio de un proceso disciplinario contra un servidor o funcionario público se requiere que exista contra él una imputación, es decir el cuestionamiento de la conducta funcional que puede ser realizada por un particular o por la autoridad administrativa, sin embargo antes de iniciar formalmente un proceso disciplinario es fundamental realizar las averiguaciones durante la etapa de investigación a fin de obtener evidencias suficientes para el inicio del proceso disciplinario el mismo que debe ser instaurado mediante una resolución motivada ordenando a abrir proceso disciplinario, dicha resolución no es impugnabile. Posteriormente se realiza la instrucción del proceso disciplinario, notificándose al procesado a fin de que presente sus descargos el mismo que es evaluado por el órgano instructor y remitido a secretaria técnica quien realiza la precalificación y documenta todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario en adelante PAD asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. Una vez emitida la resolución mediante el cual se impone una sanción se puede interponer los recursos impugnativos, sin embargo, dicha acción sólo suspende la sanción accesoria referida a la inhabilitación, pero la sanción principal que comprende la suspensión o destitución no se suspende.

Sobre los procedimientos de los medios impugnatorios, la ley N° 30057 ley de servicio civil en su artículo 95 numeral 2, refiere que “La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del

acto impugnado”, así mismo en el numeral 3 del referido artículo indica también que “El recurso de apelación se impone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico”. Sin embargo, la apelación no suspende la aplicación de la sanción disciplinaria

De lo citado anteriormente se deduce que se ejecutan las resoluciones que imponen sanción disciplinaria al día siguiente de su notificación así el servidor interponga recurso administrativo, es decir no se suspende la ejecución de la sanción.

Si bien existe diferencia entre la potestad sancionadora disciplinaria y la potestad sancionadora correctiva. Esta diferencia tiene su fundamento doctrinario en las relaciones de sujeción generadas para el caso del infractor común y en las relaciones de sujeción especial para el caso del infractor empleado del estado, ello sirve para reconocer los dos modos como se vinculan los administrados con las entidades según sostiene Morón Urbina (Pág. 689)

La potestad disciplinaria se presenta como régimen especial el cual se evalúa en base a su propia normativa, está regulada por la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, cuyo ámbito de aplicación alcanza a los trabajadores del sector público independientemente de su régimen laboral. Sin embargo, en caso de vacíos como en todas las normas relacionadas se aplica supletoriamente la ley del procedimiento administrativo general e incluyendo a los principios de la potestad de sancionar que tiene el estado a través de sus órganos competentes

2.2.4. Derecho Administrativo Sancionador

Como rama del derecho administrativo, el régimen sancionador también forma parte del derecho público, se caracteriza por lo siguiente:

- a) Su principal objetivo es evitar riesgos,
- b) Esta rama del derecho tiene como finalidad prevenir que se cometan infracciones,
- c) Guardar estrecha relación con los dispositivos legales que contemplan Las prohibiciones y mandato, y
- d) Es un ente que gestiona intereses y servicios públicos en beneficio de la ciudadanía.

Está conformada por dos dimensiones los actores de la administración y los administrados, correspondiente a los primeros que cumplen con ejercer la potestad sancionadora y reguladora y los segundos los derechos y garantías subjetivas públicas que obtienen frente a la administración, siendo en este campo que se desarrolla el derecho administrativo sancionador tutelando el orden social.

La administración es la encargada de tutelar el orden interno y su organización, para ello utiliza instrumentos como la denominada potestad sancionadora cuyo objetivo es brindar protección a la administración pública.

El derecho administrativo sancionador rige su accionar en determinados principios, los mismos que a continuación se desarrollan:

El principio de legalidad. - Implica que todo lo actuado y resuelto por la autoridad administrativa debe estar enmarcado en ley, caso contrario carecerá de validez el acto administrativo, en el ámbito disciplinario también se debe actuar guardando la reserva legal y el mandato de tipificación.

Responsabilidad y Culpabilidad. - Ambos conceptos están relacionados, ya que es inherente a la persona, es la capacidad que todo servidor tiene de adoptar una decisión diferente a lo exigido en el ordenamiento jurídico, ya sea por acción u omisión en el cumplimiento de sus funciones.

Principio de proporcionalidad. -Este principio hace referencia al equilibrio que debe existir al imponer una sanción, entre la finalidad perseguida y

los medios empleados, se debe revisar la gravedad de la conducta y las consecuencias punitivas atribuida al infractor en el cumplimiento de un deber o función.

Presunción de inocencia. - Mediante este principio el servidor podrá ser sancionado únicamente sobre el fundamento de pruebas cumplidas, correspondiéndole presentar al denunciante los elementos que acrediten la comisión de la infracción por parte del administrado.

Non Bis In Ídem. - Este principio refiere que nadie puede ser sancionado dos veces por un mismo hecho, para ello se busca la presencia de los tres actores en el proceso: sujeto infractor, de hecho y fundamentos.

Prescripción. – Ocurre por el tiempo transcurrido siendo este regulado por norma expresa

Principio del procedimiento sancionador

Principio de Garantía. - Éste principio contempla la necesidad y el derecho a defensa, a recibir toda la información relacionada a los cargos que se le atribuyen con posible responsabilidad, al debido proceso, a la presunción de inocencia, a que la carga probatoria recaiga en quien efectúa la acusación y derecho a formular descargos.

Uno de los principios muy importantes también es el principio de separación orgánica, mediante el cual la fase instructora y fase sancionadora deben ser desarrolladas por dos órganos diferentes. Aparece con la ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y emergen de la consolidación del rol normativo, roles ordenadores y de inspección de la administración y de la predisposición sobre la acción de despenalizar los ilícitos penales, lo cual ha ocasionado un incremento desmesurado de los supuestos ilícitos administrativos, así como de organismos que tienen facultad sancionadora. Este principio

implica como su nombre lo menciona, tener una instancia de control procedimental y otra sancionadora, con la cual se evitaría la posibilidad de tener un resultado discordante entre las partes y en cada una de las fases del procedimiento.

El estado ejerce su potestad sancionadora a través de la administración pública, cuya finalidad es la aplicación de la sanción administrativa, ante aquellas conductas de los administrados que resulten reprochables.

2.2.5 La Responsabilidad Administrativa

El artículo 258 de la LPAG, contempla como responsabilidad de la administración pública lo siguiente:

1. Sin detrimento de las responsabilidades contempladas en las normas emitidas para el ámbito administrativo y lo correspondiente a reglamentación especial, las entidades del estado asumen la responsabilidad patrimonial respecto a los administrados por aquellos perjuicios que se originen en forma directa e inmediata, causada por los actos de la administración pública o servicios públicos prestados por estas

2. En el caso del numeral 1, no da lugar a la reparación por parte de la administración pública, cuando el daño causado fuera ocasionado por cosa fortuita o fuerza mayor, de hechos determinantes producidos por el administrado que hubiere sufrido el daño o terceros

No corresponde indemnizar cuando la actuación por parte de la entidad ha sido de forma razonable y proporcional defendiendo la integridad de los bienes, salvaguardándolos o ante aquellas situaciones donde el administrado tenga el deber de soportar el daño conforme al ordenamiento jurídico y según las circunstancias del caso.

3. cuando se declara nulo el acto administrativo sea en instancia administrativa o en la vía judicial ello no implica que se deba indemnizar al administrado.

4. Debe ser efectivo el daño alegado, determinándose económicamente y de manera individual su valor respecto de los administrados o grupo de ellos.
5. Corresponde indemnizar tanto el daño inmediato o directo y aquellas derivadas como consecuencia de la conducta activa y omisiva que genera el daño, incluye también el lucro cesante, así como el daño moral y daño a la persona.
6. Puede repetir judicialmente de las autoridades, funcionarios y demás trabajadores la entidad, cuando haya indemnizado a los administrados, para ello se debe evaluar la existencia de intención, el nivel de responsabilidad profesional del personal que haya ocasionado el daño, teniendo en consideración la relación que existe entre lo ejecutado o dejado de ejecutar por el administrado con la producción del perjuicio. La institución en este caso también puede acordar con el responsable la devolución de lo indemnizado, el mismo que será tramitado y aprobado por resolución de la autoridad competente.

2.2.6. Responsabilidad de los funcionarios y servidores Públicos

El Decreto Legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y su reglamento aprobado mediante Decreto supremo N° 005-90-PCM, son las encargadas de regular el actuar de los trabajadores que laboran en las entidades del estado, debiendo estos cumplir con sus obligaciones, así como observar las prohibiciones Los trabajadores del sector público, independientemente de su condición, se encuentra obligado a acatar lo contemplado en la ley antes indicada.

En ese sentido, los servidores y funcionarios públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas durante el desempeño de sus funciones como servidores públicos, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario que ameritarían en caso de cometer faltas.

Entre las responsabilidades de los funcionarios o servidores públicos que administrar fondos del estado está el realizar la declaración jurada de bienes y rentas, que deben ser efectuadas por los servidores o funcionarios al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al término de los mismos, además esta declaración debe ser publicada en el diario oficial guardando las formalidades que señala la ley, según lo contemplado en el artículo 41 de la Constitución Política del Perú.

En caso de presunción de enriquecimiento ilícito, corresponde al fiscal de la Nación, formular cargos ante el poder judicial, para aquellos casos de delitos cometidos en perjuicio del patrimonio del estado o la administración pública en dicha situación se duplica el plazo de prescripción. En el ámbito administrativo la ley establece la responsabilidad de los funcionarios y servidores, así como el plazo de inhabilitación para la función pública.

Se debe considerar que todos los servidores y funcionarios públicos están al servicio de la nación. En primer lugar, está el Presidente de la República quien tiene la más alta jerarquía y luego continúan los representantes del congreso, los ministros, los miembros del TC, los miembros del CNM, los jueces supremos, el fiscal de la nación y el defensor del pueblo; en similar categoría; y los representantes de los organismos descentralizados gobernadores regionales y alcaldes de acuerdo a Ley.

El ingreso a la carrera administrativa está regulado mediante ley, así como sus derechos, responsabilidades y deberes que tengan los trabajadores del sector público. No se incluye en dicha carrera a aquellos funcionarios que desempeñan cargos de confianza o cargos políticos.

En la administración pública se tiene impedimento para desempeñar más de un empleo, en caso el trabajador desempeñe más de un empleo y éste sea remunerado será pasible de sanción por doble percepción, se exceptúa de esta prohibición a aquellos trabajadores que también

desempeñan la función docente. Los trabajadores de las empresas del estado o de sociedades de economía mixta no están comprendidos en la función pública. Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, sin embargo, ello no aplica para los funcionarios del estado con poder de decisión y los que desempeñan cargos de confianza o de dirección, tampoco aplica a los miembros de las fuerzas armadas.

Los servidores y funcionarios públicos pueden ser sancionados y asumir las siguientes responsabilidades: Responsabilidad administrativa, civil y penal. También tienen responsabilidad política por las actuaciones que realicen o cualquier omisión de sus funciones los que desempeñen cargos de confianza. La responsabilidad política atañe en especial a los funcionarios de primer nivel como por ejemplo los ministros de estado, también denominados gerentes y para aquellos que desempeñan cargos políticos. Los trabajadores por lo general se les aplican la responsabilidad administrativa, civil y penal en los casos que amerite. Cuando el comportamiento de los servidores se adecue a los tipos penales podrán ser procesados penalmente, para ello el código penal fija las condiciones y contempla la normativa correspondiente.

La responsabilidad política consiste en imponer sanción a los que gobiernan por la forma en que estos ejercen el poder, ésta puede ser de dos tipos; **Difusa** que está referido al juicio negativo que pueden dar los ciudadanos respecto de la actuación de sus gobernantes mediante la opinión pública, en este caso la sanción se ve reflejada en el comportamiento durante la etapa electoral donde la población probablemente no volverá a renovar su confianza al gobierno de turno. La responsabilidad política también puede ser **institucional**, esta refería a que un organismo estatal cuestione el accionar de otro organismo provocando su cese o renuncia, mediante los mecanismos previstos en la normativa, como ejemplos se puede citar la censura, la cuestión de confianza y la interpelación que es realizado a los ministros de estado.

Los trabajadores incurren en responsabilidad civil durante el ejercicio de sus funciones cuando realizan u omiten realizar alguna acción y como consecuencia de dicha acción o inacción se genere perjuicio en la economía del estado o en la institución donde labora. Para que se determine como responsabilidad civil es necesario que el daño económico haya sido generado por el incumplimiento de funciones del trabajador o funcionario, por dolo o culpa.

Entre la responsabilidad penal y administrativa es importante mencionar algunos criterios que relacionan a ambos:

- a) La normativa en materia penal indica que la vía penal prevalece sobre la administrativa, por ello si nos encontramos ante casos pendientes de resolver en instancia administrativa que requiera del pronunciamiento de la autoridad jurisdiccional la vía administrativa quedará suspendida.
- b) Los procedimientos administrativos se pueden tramitar en forma paralela en conjunto con los procesos judiciales, ello no constituye impedimento alguno para que se colaboren entre ambas autoridades.
- c) Existe la posibilidad de que se finalice el procedimiento en la vía administrativa determinándose que se tiene suficientes elementos de convicción para la denuncia ya sea en la vía penal o caso contrario en la vía administrativa al determinarse durante la investigación que corresponde a una falta que debe ser resuelta en la vía administrativa.
- d) El que se archive un caso en la vía penal, no necesariamente implica el archivo de dicho caso en la vía administrativa, ni viceversa a excepción que el órgano jurisdiccional lo indique de manera expresa que no existen los hechos que constituyen la conducta infractora. Por ejemplo, a un trabajador que se le imputa el delito de robo de equipos de cómputo y posteriormente el juez determina que no se produjo el robo ya que los equipos de cómputo fueron encontrados. En este supuesto tampoco se podría continuar con el procedimiento disciplinario por dichos hechos.
- e) En caso que la autoridad administrativa encontrara responsabilidad de un trabajador en un proceso disciplinario, en merito a la aplicación de

la autonomía de responsabilidad, la autoridad podría denunciar al administrado en la vía penal, para ello debe evaluar cada caso si amerita formular denuncia.

Respecto a la responsabilidad administrativa hasta hace poco se subdividía en:

La responsabilidad administrativa funcional cuyo procedimiento sancionador se encontraba a cargo de la Contraloría General de la República que en aplicación del procedimiento administrativo sancionador regido por la Ley N° 29622 y demás normativa, a esta institución la constitución le reconoce la función de supervisión de la ejecución del presupuesto debiendo velar que se haya realizado en observancia del principio de legalidad , así mismo supervisa lo concerniente a operaciones de la deuda pública y aquellas actuaciones de las entidades sujetas a control. La contraloría está facultada para imponer sanciones que se deriven de los informes emitidos por los órganos de control, siempre que la falta se haya catalogado como grave o muy grave por las normas del PAS, actualmente el tribunal constitucional ha dejado sin efecto la facultad sancionadora de la contraloría.

La responsabilidad administrativa disciplinaria el cual se encuentra previsto en la ley del servicio civil y en procedimientos y normas de las carreras especiales, este tipo de responsabilidad es desarrollada dentro de la relación del servicio y garantizando los deberes y obligaciones del trabajador, al imponer sanción que generan incidencia en sus derechos. Mediante el procedimiento disciplinario se busca sancionar o castigar aquellas conductas reprochables. Es así que en una conferencia de SERVIR mencionaban el siguiente ejemplo: Una profesora que enseñaba inicial y había solicitado reiteradas veces a la autoridad administrativa el arreglo y acondicionamiento del local donde tenía su aula cuyo techo estaba en malas condiciones a punto de desplomarse, la profesora un día decide mudarse de local y contrata de manera directa el alquiler del nuevo local trasladando a los niños y los bienes al día siguiente de su traslado, el anterior local donde estaba se cae a pedazos. Entonces se dice ¿sería justo iniciarle un proceso disciplinario a esta profesora? Ya que ha omitido

varios procedimientos y normativa aplicable al aspecto administrativo y de contrataciones, al alquilar un nuevo local y trasladar a los niños sin autorización; sin embargo con su actuar a resguardado la vida y salud de los niños entonces en esta situación se tiene que valorar qué es lo que se busca con el procedimiento disciplinario, como se menciona anteriormente se busca castigar las conductas reprochables por lo que a la profesora no se le debería sancionar ya que su actuar lo realizó en salvaguarda y protección de bienes jurídicos de mayor relevancia como son la vida y salud de los niños.

En la vía administrativa sobre los dos tipos de responsabilidades se puede identificar la diferencia entre ambos sustentándose en el principio de autonomía de las responsabilidades

El principio de autonomía de responsabilidades se encuentra enmarcada en el régimen jurídico, mediante el cual cada responsabilidad que concurren sobre la conducta de los trabajadores mantiene su autonomía en los siguientes aspectos: técnicos, aspectos de desarrollo normativo, aplicación de criterios, valoración, calificación de resolución en caso de la autoridad a quien se le haya otorgado competencia para imponer sanción, según lo desarrollado por SERVIR.

Para determinar el límite entre los responsables administrativos y la responsabilidad penal, la cual se fija en función a los indicadores de referencia:

1. La gravedad determinada de la infracción
2. La concurrencia del dolo; y
3. Según lo normado por las entidades estatales, correspondiendo a el órgano de control, quien debe efectuar la evaluación respectiva.

2.2.7. Dimensiones del debido proceso: formal y sustantivo

Referente a su estructura, el debido proceso se puede subdividir en debido proceso sustantivo o material en él se debate sobre la decisión en sí, independientemente de la materia que en su amparo se pueda

resolver; por otro lado, tenemos el debido proceso adjetivo o formal, el cual se refiere al trámite o procedimiento empleado para emitir una sentencia es decir comprende todas las formalidades para la emisión de la decisión.

En su dimensión formal el debido proceso, comprende a las garantías que brindan eficacia sobre la tutela de los derechos fundamentales que tiene las partes del proceso, mientras que en la dimensión sustantiva protege a los procesados frente a las decisiones y leyes arbitrarias adoptadas por la autoridad, funcionario o particular. En fin, la justicia procura que ninguna zona que estén desprotegidas y den lugar a arbitrariedades, es así que el debido proceso tiene que ser aplicado en su doble dimensión: formal y sustantiva. El debido proceso constituye un derecho- principio, cuya eficacia no sólo se observa en el ámbito judicial sino también en las entidades públicas, a las que se les confiere el ius puniendi. El debido proceso está constituido por los siguientes derechos:

- Derecho de defensa
- Derecho de prueba
- Derecho de motivación
- Derecho de presunción de inocencia
- Derecho a la Pluralidad de Instancias
- Derecho de acceso a los recursos
- Derecho a obtener una decisión en un plazo razonable
- Derecho a la Cosa Decidida

El debido proceso, está integrado por los siguientes principios:

- Principio de legalidad
- Principio Ne bis in idem
- Principio de Congruencia
- Principio de Favorabilidad
- Principio de publicidad de procesos
- Principio de prohibición de la analogía in malam parte
- Principio Acusatorio

2.2.8. Principios del Debido Procedimiento

El numeral 1.2. del artículo IV del título preliminar de la Ley 27444, establece como principios aplicables al debido procedimiento en materia administrativa a los siguientes: “A los administrados se les debe reconocer las garantías y derechos correspondientes al debido procedimiento administrativo. Dichos derechos y garantías comprenden, de forma enunciativa mas no limitativa, toda persona sujeto a un proceso tiene el derecho de acceso al expediente o carpeta de investigación, a contradecir los cargos que se le imputa, a exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas, a presentar alegatos, a obtener una decisión debidamente motivada y fundada en derecho que dicha decisión sea emitida por el órgano competente dentro del plazo razonable, también tiene derecho a impugnar aquellas decisiones que lo perjudiquen. La institución del debido procedimiento administrativo, está regulada por sus propios principios y por aquellos que le son aplicables al derecho procesal siempre en cuando sean compatibles con la vía administrativa.

La constitución política del Perú, inciso 3 del artículo 139, le da la relevancia correspondiente, al debido proceso contemplándolo en la constitución política del estado, otorgando a cada ciudadano la posibilidad de acceder a la justicia y/o a la administración pública para hacer prevalecer la protección de sus derechos en el ámbito administrativo mediante procedimiento regular, donde pueda ser escuchado y tenga oportunidad de ejercer su defensa, producir pruebas y obtener sentencia o resolución debidamente motivada en el plazo razonable, como el debido proceso se encuentra amparado por la constitución, esto lo convierte en una garantía que prevalece no sólo en el campo administrativo sino también en el ámbito jurisdiccional, resaltándose su importancia respecto al ámbito administrativo sancionador, debido a la repercusión que podría implicar ello, por ejemplo; la autoridad o representante de cualquier institución pública que tenga facultad resolutoria, debe respetar el principio de tipicidad y legalidad en la emisión de la resolución de lo contrario se

afectaría el derecho de defensa del administrado o imputado, en ese sentido mediante expediente N° 5514-2005-PA/TC el Tribunal Constitucional señaló, lo siguiente: “con relación al derecho del debido proceso contemplado en la constitución el tribunal menciona que es una garantía que se aplica en el ámbito judicial, también se debe aplicar en el ámbito de los procesos administrativos disciplinarios. Es así como este principio y los derechos que lo integran son aplicables a la actividad institucional, con mayor razón si existe posibilidad de imponer una sanción grave como es la expulsión. Así mismo el derecho de defensa se instaura como una garantía para la defensa de los derechos que pueden ser afectados con el ejercicio de las potestades sancionadoras de la administración.

Lo que se busca garantizar entre otros aspectos es que una persona sometida a una investigación ya sea de orden jurisdiccional o administrativa donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga oportunidad para contradecir y argumentar haciendo uso de tales derechos e intereses para ello se le debe comunicar, previamente y por escrito, la falta cometida, acompañando el sustento o material probatorio correspondiente, otorgándole al administrado un plazo razonable a efectos de que a través de la expresión de los descargos respectivos, ejerza su defensa.

2.2.8.1. Principio de Razonabilidad

La Ley 27444 en su artículo 246, numeral 3 indica sobre el referido principio lo siguiente: “Las autoridades deben anticipar que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción”. La sanción a aplicar debe estar en forma proporcional al incumplimiento o falta tipificada, la cual fue calificada como infracción, siendo importante dar cumplimiento a ciertos criterios según orden de prioridad se contempla con la finalidad de graduar la sanción:

a) El beneficio indebidamente obtenido por la comisión de la infracción;

- b) Probabilidad de que se detecte la infracción;
- c) Gravedad del daño ocasionado al bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico;
- e) la reincidencia, es decir la comisión de la misma infracción en el plazo de un año luego de consentida la resolución que impone la sanción de la primera infracción;
- f) Circunstancias en que fue cometida la infracción;
- g) La presencia de intención en el actuar del infractor;

Así mismo la ley 27444 refiere sobre el “Principio de razonabilidad.- este principio implica que las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de las facultades atribuidas y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tu proteger, con la finalidad de que responsan a lo estrictamente necesario para satisfacer su cometido”.

Del principio antes desarrollado, podemos concluir que dicho principio fija un parámetro a las entidades del estado, cuyo objetivo es racionalizar su actuación y enmarcarla en criterios de razonabilidad, de esta manera se evitará que la determinación de la sanción sea excesiva o mínima, cautelando la finalidad de la norma. Es así que la norma indica que la sanción que se imponga al infractor por la comisión de una falta no sea demasiado ventajosa para el infractor, de lo contrario resultará más conveniente ejecutar la acción sancionable y posteriormente cumplir con la sanción, ello debido a que dicha sanción no ayuda a prevenir la comisión de la falta, buscándose que al término del proceso se resuelva una sanción justa y ejemplificadora. Señala Morantes Guerrero (2015), que el objetivo primordial para implementar un procedimiento administrativo sancionador es que la sanción a aplicar debe derivar de un adecuado proceso que permita alcanzar la justicia deseada por el administrado, así mismo lo que se pretende a través de un proceso sancionador es disuadir de cometer la misma conducta de manera

renuente al administrado (desincentivo específico), también se busca disuadir al personal de cometer conductas similares (desincentivo general). Las sanciones que se impongan a los trabajadores o administrados deben ser razonables y equitativas de no ocurrir así, los administrados las percibirían como “injustas”, además obtendrían mayores argumentos para impugnarlas, lo cual complicaría el aspecto social, porque sería más difícil generar conciencia sobre la importancia del cumplimiento de leyes y normas por parte de la población en general, debido que el incumplimiento se racionaliza frente a una sanción exagerada considerándose como adecuada dicha conducta. Finalmente, el tercer objetivo brinda garantías a las resoluciones sobre los procedimientos sancionadores por infracción a la legislación a fin de que las mismas sean diligentes. Debido a la importancia de los bienes jurídicos que se pretende tutelar, resultando prioritario que cualquier acción del estado cuya finalidad sea evitar los daños a los bienes jurídicos protegidos deba ser expeditiva, además ello permitirá a las instituciones ahorrar costos administrativos que puedan ser destinados a fiscalizar nuevos incumplimientos.

2.2.8.2. Principio de Tipicidad

La normativa de la Ley N° 27444 contempla lo siguiente: “Constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en la normativa con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo se encargan de especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas y determinar sanciones, sin convertirse en nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, a excepción de los casos salvo los casos en que la ley o decreto legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria”. Este principio se encuentra amparado por la constitución, que señala lo siguiente: “Nadie puede ser detenido sino por mandamiento escrito y motivado del juez o por las autoridades policiales en caso de flagrante delito. La detención no durara más del tiempo estrictamente

necesario para la realización de las investigaciones, en todo caso, el detenido debe ser puesto a disposición del juzgado correspondiente, dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas o en el término de la distancia” de lo que se concluye que no sólo el ámbito penal, sino también en el ámbito administrativo se establece un estado de garantías al administrado con el fin de evitar toda discrecionalidad y posible abuso de la autoridad administrativa. Las sanciones disciplinarias repercuten en el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, a continuación se detalla aquellos que se verían afectados, derecho al trabajo, derecho al honor a la reputación, etc. No obstante, este derecho tiene sus propios principios y la ley posibilita la tipificación de las acciones o conductas vía reglamento.

Así mismo El Tribunal mediante EXP. N° 01873-2009-PA/TC, refiere sobre el principio de tipicidad lo siguiente; en la administración se encuentra proscritos la aplicación de los tipos legales genéricos, debido a que no son suficientes por sí mismos para imponer una sanción los estándares deontológicos de la conducta, la sanción debe estar sustentada en un análisis profundo y pormenorizado de los hechos, respaldándose en conceptos jurídicos, excluyendo de esta forma aquellos juicios controvertidos que intentan fundamentarse en abstracto, invocando el honor o la dignidad de un colectivo como es el caso de la moral. La aplicación de sanciones no puede fundamentarse en la “responsabilidad objetiva del administrado”.

De lo expresado se tiene que es necesario realizar un análisis minucioso sobre los hechos y que la conducta infringida se encuentre debidamente descrita en la ley, así como la sanción correspondiente por lo que no corresponde sancionar sobre la base de interpretaciones extensivas o analogías de la ley.

2.2.8.3. Principio de Irretroactividad

La Ley N° 27444 artículo 246, numeral 5: Corresponde aplicar las disposiciones en materia sancionadora que se encuentren vigentes al momento de la comisión de la infracción, a excepción que las normas

posteriores le favorezcan. Asimismo, la constitución también indica que: “Pueden darse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, mas no a razón de las diferencias de las personas. Entonces la ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad. La Constitución no ampara el abuso del derecho.” Mediante la resolución del expediente N° 0606-2004-AA/TC, el tribunal constitucional precisa que en la legislación peruana predomina la teoría de los hechos cumplidos, salvo ciertas excepciones aplicables al ámbito penal cuando la aplicación de dicha normativa resulte favorable al reo. Según este principio resultarían aplicable al proceso disciplinario las normas emitidas en materia de sanciones disciplinarias aquellas que se encuentran en vigencia al momento de la comisión de la falta o conducta a sancionar, a excepción de que la última normativa le favorezca.

En atención al principio desarrollado se debe de tener en consideración la aplicación ultra activa benigna de la norma, es así que las normas emitida en materia sancionadora, únicamente se aplican para sanción conductas que hayan estado en vigencia con anterioridad a la comisión del hecho por otro lado, la aplicación retroactiva benigna de la norma rige para las normas especiales y jurisprudencias.

2.2.8.4. Principio de Concurso de Infracciones

La Ley N° 27444 artículo 246, numeral 6: este principio se aplica ante la recurrencia de una conducta calificada cometida por un mismo infractor, en esa circunstancia se aplica la sanción contemplada como muy grave, sin embargo, deja abierta la posibilidad de exigir las demás responsabilidades que la ley establece. Según este principio cuando exista una conducta que pueda ser enmarcada dentro de varias infracciones se aplica la infracción con sanción de mayor gravedad. Al respecto NIETO (2005) señala: Una misma conducta puede calificar como

más de una infracción administrativa, cuando ello ocurra corresponderá a la administración aplicar la teoría del concurso de infracciones, es decir se aplicará una única sanción a las dos o más infracciones del administrado. Ello en merito a la regla de razonabilidad en vista de que no sería proporcional castigar por varias infracciones bajo un mismo hecho. Es así que se aplica la sanción más grave como si se tratara de una sola infracción administrativa.

2.2.8.5. Principio de Continuación de Infracciones

Se encuentra contemplada en la Ley N° 27444 artículo 246, numeral 7, para que sea aplicado en la determinación del fundamento de la sanción por infracción se aplica cuando el administrado haya incurrido en dicha conducta de manera continua, es necesario que como mínimo hayan transcurrido 30 días hábiles de haber sido sancionado por la primera infracción cometida, además se debe acreditar que se haya conminado al administrado de que cese su actuar de la conducta reprochable dentro del plazo. La institución que tiene facultad sancionadora no puede atribuir el supuesto de continuidad bajo sanción de nulidad en los siguientes supuestos:

- a) En aquellos casos que se esté tramitando un recurso administrativo contra el acto resuelto por la institución por medio del cual se le sancionó al administrado, siempre y cuando dicho recurso haya sido interpuesto dentro del plazo.
- b) En aquellos casos donde el acto administrativo no se encuentre con calidad de cosa decidida o aun no esté firme la resolución administrativa.
- c) En caso la conducta originadora de la sanción hubiera perdido su carácter de infracción, ya sea por alguna reforma de la norma sin perjuicio de la aplicación del principio de irretroactividad. La infracción continuada es definida como aquella comisión de infracciones de manera permanente y con un fin único infringiendo lo mismos o similares normas

2.2.8.6. Principio de Causalidad

La Ley N° 27444 artículo 246, en su numeral 8 contempla que la responsabilidad corresponde al servidor o funcionario que realiza conducta omisiva o activa que constituya falta pasible de sanción. Al respecto, Morón Urbina (2015) indica: para aplicar una sanción la conducta del administrado debe satisfacer una relación de causa adecuada al efecto (...) es decir que la conducta del administrado debe conservar idoneidad y mantener aptitud necesaria para ocasionar la lesión, y no solamente conocer de los casos de fuerza mayor, la misma conducta del perjudicado o de terceros. Siendo así que no amerita sancionar a quien no haya realizado la conducta infractora, debido a que en la vía administrativa no se sanciona al colaborador o instigador, tal como sucede en la vía penal, a excepción que dicha conducta haya sido prevista como falta. Igualmente, las entidades no pueden imputar arbitrariamente responsabilidades solidarias o subsidiarias, sólo corresponderá cuando la ley lo indique en forma expresa. (p. 782) este principio se aplica a la responsabilidad administrativa personal, sin involucrar a terceros, por más que se presenten figuras como la complicidad, solidaridad, etc. Es por ello que, si se extiende a este tipo de figuras, se sanciona personalmente y en forma individualizada a cada trabajador, siempre que se prevea legalmente dichas figuras en el ámbito administrativo.

2.2.8.7. Principio de Presunción de Licitud

También conocido como presunción de inocencia, está contemplada en la Ley N° 27444 artículo 246, numeral 9: “Este principio refiere que las instituciones deben presumir que los administrados han actuado apegado a sus deberes en tanto no tengan evidencia en contrario”. Se distingue este principio al igual que el derecho de todo ciudadano a la “presunción de inocencia”, es decir que no se puede sancionar al administrado mientras no se compruebe su responsabilidad en la comisión de una conducta infractora. En atención a esta norma los administrados no pueden ser sancionados, si es que no se prueba la comisión de la

infracción, ello implica que no puede basarse en indicios o dudas relativas de la realización de los hechos, presumiendo que al momento del proceso administrativo la entidad debe probar la comisión del acto imputado ya que está en mejor posición de hacerlo, es así que mientras no se otorgue una resolución que cause estado, se presumirá su licitud. A este efecto, Morón Urbina (2005), precisa: En mérito a la presunción de inocencia, o el actuar de acuerdo con el principio de presunción de licitud, el actuar de los funcionarios debe ser presumido por las entidades, pensando que estos han actuado pegados al cumplimiento de sus deberes, mientras no se pruebe o se tenga evidencias que demuestren lo contrario (Art. 246.9). De acuerdo a la presunción de la inocencia, de actuar correcto o en forma lícita, las autoridades administrativas deben pensar que el administrado actuó cumpliendo sus deberes, pegados a las funciones y normas, hecho que cambiaría si contaran con evidencia y así sea, esta debe ser declarada mediante acto administrativo resolutivo firme. Esta presunción protege al servidor imputado previo al proceso administrativo disciplinario, y se desvanece gradualmente, conforme se va recabando pruebas o evidencias que demuestren el actuar sancionable y conlleve a concretizar una sanción o archivamiento a través del acto administrativo que pone fin al seguimiento funcional. En el actuar del servidor, únicamente disminuirá la presunción de inocencia si la entidad logra reunir pruebas suficientes y determine la autoría, que sostenga de manera categórica que se han realizado la colección de pruebas para determinar la responsabilidad prevista en la norma. Por consiguiente, de acuerdo con los criterios lógicos y la suficiencia que articule los elementos de convicción (p. 237-238)

2.2.8.8. Principio de Culpabilidad

La Ley N° 27444 artículo 246, Numeral 10, “La Responsabilidad Administrativa del Servidor es Subjetiva, a excepción de los casos que por norma expresa disponga la responsabilidad objetiva del servidor.

Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1272, implementaron la responsabilidad subjetiva del administrado, ya que hasta antes de la

dación de esta norma no había dispositivo que normara la responsabilidad administrativa indicando si esta era objetiva o subjetiva. Mediante este principio se aplica la responsabilidad subjetiva, lo cual significa que antes de proceder a imponer una sanción administrativa, se debe verificar si la conducta infractora es reprochable al administrado, de no ser reprochable dicha conducta no será pasible de sanción. En este sentido se comprende que la línea que sigue la sanción al administrado es una expresión de justicia, es así como se impondrá una sanción a un particular sólo si efectivamente lo merece, realizándolo de marea apropiada.

Esta modificación ha sido un gran avance en el ámbito normativo del derecho administrativo sancionador, logrando que la aplicación de una responsabilidad subjetiva del administrado constituya una forma de manifestación más favorable para él o los administrados, frente a aplicar responsabilidad catalogada como objetiva.

2.2.8.9. Principio de Non bis in idem

Según la Ley N° 27444 artículo 246, numeral 11: "Este principio nos dice que dos o más procesos no pueden ser seguidos simultáneamente si tienen el mismo origen o hecho y fundamento. Esta prohibición también es extendida al ámbito de sanción administrativa, a excepción de que este sea la continuación de infracciones referidas en el Inciso 7".

Se puede deducir del desarrollo de este principio que tiene como finalidad evitar la doble persecución por la comisión de un mismo hecho, realizado por una misma persona, prohibiendo de esta manera que exista una doble sanción por los mismos hechos. Este principio también busca otorgar al administrado seguridad jurídica y justicia. Al respecto MORON URBINA(2015), añade: Obligatoriamente el principio de Non Bis in Idem trata de resolver y delimitar las competencias punitivas o sancionadoras, excluyendo la posibilidad de inculpar o culpar nuevamente por los mismos hechos, evitando que un administrados cuente con dos actos administrativos con resultados iguales o contrarios. Ejemplo, se podría originar afectación a este principio si se emite una resolución de sanción por segunda vez resuelto por la misma entidad, por el mismo acto

administrativo cuestionado, por Ejemplo, si una autoridad quisiera sancionar por segunda vez, por considerar que la primera, ya firme, fue muy benigna para el administrado, o proceda de otra autoridad administrativa de la misma institución cuestionando el mismo hecho. Por Ejemplo, si distintos niveles de gobierno o sectores avocan concurrencia de competencias sancionadoras sobre un mismo hecho. (p. 35)

2.3. Definición de términos

- **Estado:** Es la manera que está organizada la sociedad dentro de su soberanía y coercitiva, conformada por un grupo de entidades públicas, que tienen facultades de conducir y mantener la convivencia pacífica dentro de su espacio territorial
- **Ius Puniendi:** Es el poder que tiene la gestión de utilizar sanciones frente a la constatación del incumplimiento de reglas de conducta.
- **Funcionario:** Es denominado como tal, el ciudadano que es seleccionado o nombrado por la instancia competente según su facultad, conforme al orden legal, considerándosele el desempeño de cargos de máximos grados en los poderes públicos y organismos autónomos con soberanía para toma de decisiones. Los cargos de confianza y políticos están enmarcados en el Art. 4 del reglamento, de la ley de bases de la carrera administrativa aprobado mediante D.S. N° 005-90-PCM.
- **Servidor:** Habitante que cumple las exigencias normativas para desempeñar sus servicios al estado en las entidades públicas con contrato o nombramiento emitido por la autoridad a la que le compete el asunto, con las formalidades establecidas en el régimen laboral correspondiente, en jornada gremial e individual a retribución remunerativa persistente en periodos. Art. 3° del Reglamento, de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa aprobado por DS. N° 005-90-PCM.
- **Respeto:** Es el comportamiento del ciudadano, orientada al respeto de las normas y la constitución, propiciando la paz y tranquilidad en comunidad, y que cada una de las etapas que propicien la toma de decisiones, prime

el cumplimiento de las normas debidamente reguladas, garantizando los principios emanados en las normas pertinentes.

- **Probidad:** Consiste en las acciones que debemos realizar, con honestidad y rectitud, tratando de saciar el interés de todos y eliminando todo beneficio o virtud personal, para sí o para una tercera persona.
- **Eficiencia:** Consiste en la búsqueda de la calidad en cada función desempeñada, capacitándose en forma permanente
- **Idoneidad:** El trabajador del estado debe buscar obtener una formación sólida según su función, para acceder a la función pública la persona debe tener aptitud técnica, legal y moral. Además, debe procurar capacitarse permanentemente para cumplir adecuadamente sus funciones.
- **Veracidad:** Consiste en manifestar originalidad entre los miembros de su institución y ciudadanía a través de las interacciones que realiza, contribuyendo a esclarecer los hechos.
- **Lealtad y Obediencia:** Consiste en actuar de forma proba y apoyo a los integrantes de la institución, respetando y cumpliendo las instrucciones impartidas por los niveles jerárquicos superiores que correspondan, se debe guardar la formalidad establecida por la normativa teniendo como finalidad efectuar lo correspondiente según las funciones que le competen, están exceptuados de cumplir con lo señalado anteriormente cuando se incurra en arbitrariedad o ilegalidad comprobada lo cual deberá informar en la institución a su superior jerárquico.
- **Justicia y equidad:** referida a la constante disposición del servidor en el desempeño de sus funciones, siendo equitativo con sus subordinados, con el administrado, con el estado y la ciudadanía; brindándole a cada uno lo que le corresponde durante su prestación de servicios
- **Lealtad al Estado de Derecho:** El trabajador público le debe obediencia y lealtad estado de derecho y a la constitución, la misma que es inherente a la función pública.
- **Neutralidad:** Consiste en cumplir funciones con total imparcialidad política, económica o de cualquier índole en el desempeño de sus

funciones demostrando autonomía respecto de su vinculación con las institución, partidos políticos o personas.

- **Transparencia:** Consiste orientar la actuación de la administración pública de forma transparente, lo cual significa que lo resuelto por las entidades, tiene como característica principal la publicidad y el acceso, es decir que cualquier persona sea jurídica o natural puede tener acceso a la información que se encuentra en custodia de las instituciones del estado. Correspondiendo a los trabajadores que brindan servicios en dichas instituciones facilitar información fidedigna en forma completa y oportuna.
- **Discreción:** Cuando se conozca de hechos o información privilegiada debido al cargo, le corresponde al funcionario público mantener la reserva del caso, además de las responsabilidades y deberes que le asistan en atención a la normativa para el acceso y transparencia a la información pública.
- **Ejercicio adecuado del cargo:** Está referido a aquella conducta que debe adoptar el servidor o funcionario público, durante el cumplimiento de sus funciones, sin adoptar represalias de ninguna índole, apartando de sí todo pensamiento que conlleve a ejercer coacción hacia otras personas o servidores públicos.
- **Uso adecuado de los bienes del estado:** Cuando se ingresa a laborar para el estado, al servidor público se le asigna bienes que deben ser empleados durante la ejecución de sus funciones de forma racional, los mismos que está en la obligación de protegerlos y conservarlos, evitando su derroche, abuso, desaprovechamiento o permitir que otros lo utilicen para fines particulares o propósitos distintos para los que fueron asignados.
- **Responsabilidad:** los servidores públicos deben desempeñar sus funciones a carta cabal y con integridad, respetando la constitución y las normas. En situaciones imprevistas, el servidor público puede realizar actividades que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente relacionadas a su cargo, siempre que éstas sean de estricta necesidad y sirvan para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se originen. Los trabajadores del sector público deben desempeñarse respetando los

derechos del administrado, los mismo que se encuentran contemplados en la Ley 27444, en su artículo 55.

- **La sanción Disciplinaria:** Ante la presencia de una acción u omisión ocasionada por el servidor o funcionario público, siempre que dicha conducta se encuentre tipificada con falta disciplinaria, se aplica la sanción correspondiente, a este tipo de respuesta coercitiva que brinda la administración pública se denomina sanción disciplinaria.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de estudio

La presente investigación es **correlacional, propositiva**.

Es una investigación correlacional, porque se tratará de asociar dos variables: la variable independiente que es la vulneración de la presunción de inocencia y la variable dependiente que son las sanciones administrativas disciplinarias. Siendo la principal finalidad de conocer la relación o grado de asociación que existe entre el Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios. Esta investigación es propositiva, como resultado final de la investigación se estará detallando la propuesta de solución al problema planteado.

El tipo de Investigación es una investigación de tipo no experimental – transversal, de acuerdo con lo conceptualizado por Sampiere, Fernández collado y Baptista Lucio (Metodología de la Investigación, Colombia, Me Graw Hill, Cap. 7).

En este tipo de investigación no existe manipulación de variables de forma deliberada, es decir en la presente investigación no se altera intencionalmente las variables independientes.

La investigación no experimental consiste en la observación de los fenómenos conforme se muestran en su entorno natural, para luego realizar el análisis respectivo.

El propósito de esta investigación es describir las variables y analizar su interrelación en un momento determinado, para ello se recolecta datos en un solo momento por lo que se le denomina investigación transversal.

La presente investigación es de tipo básica, según Carrasco Días (2005, pág. 43) por que busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos existentes sobre la realidad. Siendo su objeto de estudio las teorías científicas, que son analizadas para perfeccionar su contenido,

Los resultados de la investigación ampliarán los conocimientos teóricos de los objetivos de la investigación.

Es una investigación especializada, porque trata sobre un problema que está referido de manera exclusiva a una investigación jurídico – Dogmático, Según (Álvarez, 2003).

3.2. Diseño de la investigación

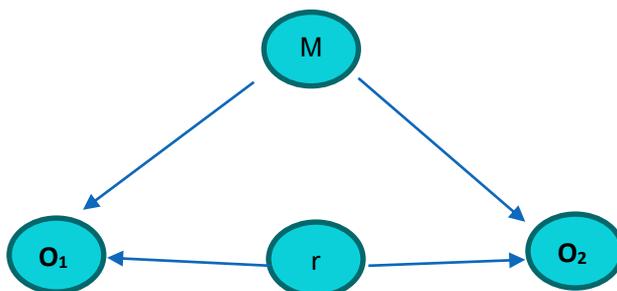
Según los conceptos de Hernández y Sampieri y otros (1994) el diseño de investigación corresponde al descriptivo – correlacional.

Descriptiva la investigación tiene como propósito describir la forma en que se manifiesta el problema a investigar o que es materia de investigación. Dicha descripción, está referida a reflejar cómo se encuentra el objeto de estudio en el momento de la investigación, además implica realizar un análisis profundo de la información recogida de forma independiente mediante las variables de estudio.

Correlacional con la investigación se busca medir el grado de relación existente entre ambas variables de estudio para determinar si están relacionadas o no con los mismos sujetos y posteriormente se analiza la correlación.

Como diseño de investigación, emplearemos el de una investigación Correlacional

En el siguiente diagrama tenemos que la investigación asume el diseño correlacional según se muestra en la imagen:



Denotación:

M = Es la muestra representativa.

O₁ = Observación de la variable "X"

O₂ = Observación de la variable "Y"

r = nivel de la correlación entre O₁ y O₂

Dónde:

M: Muestra de investigación

O₁: Observación de variable: La vulneración de la presunción de inocencia.

O₂: Observación de la variable: Sanción Administrativa Disciplinaria.

r: Representa al nivel de relación que existe entre ambas variables.

La comprobación de hipótesis se realiza utilizando el diseño de investigación, para lo cual se mide el nivel de correlación que existe entre dos variables "la vulneración de la presunción de inocencia y la variable sanción administrativa disciplinaria", recolectando datos mediante los instrumentos de medición aplicados analizándolos e interpretándolos.

La investigación alcanzará el nivel de Casual – Explicativo según lo determinado por Alejandro Caballero R. porque contempla una hipótesis explicativa

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

En toda investigación se hace necesario e imprescindible determinar la población de estudio, que no necesariamente tienen que ser individuos sino también pueden ser objetos, entre otros, que conservan características similares y se encuentren definidos en forma clara, ello con la finalidad de obtener las valoraciones durante la búsqueda de información. La población también está conformada por el conjunto de individuos. (González y Salazar, 2008, p. 24).

La población de nuestra considerada en la investigación está conformada por los servidores funcionarios públicos aceptantes del Gobierno Regional del Departamento de Madre de Dios

Tabla N° 01: Población

Personas	Número
Funcionarios Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios	37
Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios	200
Total	237

Fuente: Elaboración propia

3.3.2. Muestra

La muestra comprende una parte de la población; es decir un conjunto de individuos seleccionados, cada muestra es un elemento del universo. Debido a ello es que simboliza la conducta del universo, por lo cual se

emplea muestras para la recolección de datos que en el desarrollo de la investigación nos permitirá realizar el análisis y obtener los resultados. (González y Salazar, 2008, Pág. 29)

Por criterio de la investigadora, se entrevistaron a los cinco Funcionarios Públicos y a 20 trabajadores del Gobierno Regional Madre de Dios.

Tabla N° 02: Muestra

Personas	Número
Funcionarios Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios	37
Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios	200
Total	237

Fuente: Elaboración propia

3.3.3. Muestreo: Se utilizó el método de selección empírico (no probabilístico simple), la cual fue determinada considerando el objetivo principal.

3.4. Métodos y Técnicas

Consiste en analizar y describir un hecho problemático determinado, que nos permita comprender, interpretar y analizar el fenómeno social en estudio, la misma que puede ser una organización, un fenómeno social único o individuos. Este estudio tiene la característica de ser holístico, individual y analítico.

3.4.1. Métodos:

La presente investigación empleará el método **deductivo - inductivo**, éste método es utilizado en forma separada por algunos investigadores,

sin embargo, lo ideal es que el estudio se realice empleando los dos métodos sistemáticamente, cuya aplicación nos permitirá obtener un conocimiento más profundo de la vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional Madre de Dios 2019.

3.4.2. Técnicas

Consiste en la aplicación de los mecanismos para ejecutar un proceso de investigación, cuya finalidad está relacionada con el problema materia de investigación y las hipótesis. Las técnicas a emplearse son:

a) Entrevista y/o cuestionario: La aplicación de estas técnicas brindan al investigador datos y opiniones, acerca de la percepción de determinadas personas; la entrevista se plantea de forma abierta con relación a las interrogantes; el cuestionario sin embargo es más preciso respecto a las preguntas y deben ser resueltos sin la intervención del investigador.

Se empleará la cedula de cuestionario por la presente investigación.

b) Fichaje: Es empleado a través de fichas bibliográficas para organizar la información obtenida de las bibliotecas, hemerotecas e internet.

c) Recolección Documental: Mediante esta técnica de investigación se observa y analiza en forma detallada los documentos que están relacionados con el tema de investigación, el mismo que será empleado para seleccionar los documentos necesarios y pertinentes para esta investigación.

d) Observación: A través de la jurisprudencia nacional podemos tener acceso a información respecto de los hechos que suceden en la realidad. Documentos, estadísticos, materiales u objetos.

e) Resultado Estadístico: El número de personas encuestadas entre servidores y funcionarios del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tabla N° 03: Técnicas

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
El fichaje	Fichas textuales y resumen para el recojo de información a las fuentes de información para el marco teórico.
Entrevista y/o cuestionario	Aplicación de entrevistas a los Funcionarios y cuestionario a los trabajadores del Gobierno Regional Madre de Dios.

Fuente: Elaboración propia

3.4.2.1. Técnicas de Análisis de datos

Para procesar lo datos de la investigación se realiza la tabulación de datos determinados, posteriormente es analizada según la cantidad de información obtenida de los encuestados, se realizó la encuesta a cinco Funcionarios Públicos y a 20 servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios; datos que se corroboran con la información recolectada.

Para realizar el análisis de los datos se emplea estadística descriptiva e inferencial, así como también los estadísticos para prueba de hipótesis. Se puede obtener conclusiones e información cualitativa a través de la aplicación de parámetros utilizando el programa SPSS.

3.4.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos se apoya en la técnica de la entrevista y/o cuestionario aplicado a los funcionarios y servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, utilizando preguntas abiertas o subjetivas a efectos de verter sus opiniones válidas o no válidas.

Tratándose de una investigación mixta, se empleó las técnicas de investigación cualitativa y cuantitativa.

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son los siguientes:

Tabla N° 04: Instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE
- Cuestionario	- Cedula de cuestionario	- Funcionarios
- Entrevista	- Guía de entrevista	- Servidores públicos
- Encuesta	- Cuestionario	- Expedientes de Sanción
- Observación	- Guía de observación	administrativa disciplinaria

Fuente: Elaboración propia

3.4.2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Por la naturaleza de la investigación se aplicará la estadística descriptiva y son las siguientes técnicas:

- ❖ Bibliográfica: Libros, Revistas, Revista Electrónicas, Internet, y otros.
- ❖ Fichaje: Como instrumento es empleado para la recolección de información de bibliotecas y hemerotecas, así como para recolectar información que proviene del internet, su aplicación permitió organizar la información doctrinaria como legislativa respecto al tema tratado, utilizando para tal efecto: Fichas de resumen y bibliográficas.
- ❖ Acopio de los documentos: se utilizará para seleccionar los documentos que sean útiles en nuestro trabajo de investigación
Se obtuvo la información en forma directa de las investigaciones que se encuentran en el Gobierno Regional de Madre de Dios, en el período del año 2019.
- ❖ Observación: Nos permite conocer lo que sucede en la realidad, teniendo acceso directo sobre los hechos.
- ❖ Documentos estadísticos: constituyen instrumentos y procesos que nos permiten analizar la información: tenemos los siguientes, tablas de frecuencia, test estadísticos de Pearson (prueba de hipótesis) y los gráficos de barra que se utiliza para presentar los resultados. En la presente investigación se aplica la estadística descriptiva – SPSS

utilizando diagramas, cuadros de frecuencia, estadígrafos descentralización y dispersión.

- ❖ Análisis e interpretación, el análisis está referido a lo expresado en tablas y gráficos, mientras que la interpretación es el significado que se le brinda a los resultados, los que nos derivan a las conclusiones.

3.4.2.4. Procedimiento de información.

Los datos son procesados de la siguiente manera:

- Tablas de frecuencia, empleada para la presentación de los resultados de las encuestas aplicadas, contempla la frecuencia absoluta y la frecuencia relativa, la primera corresponde al número de servidores y la segunda a los porcentajes alcanzados.
- Grafico de Barra, se emplea para mostrar los resultados presentados en tablas.
- Análisis e interpretación, está referida a lo mostrado en tablas y gráficos, la interpretación es el significado que se brindan a los resultados y nos acercan a las conclusiones.
- Estadística descriptiva, para la investigación se aplica la estadística descriptiva – SPSS mediante cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos, descentralización y dispersión.

3.4.2.5. Instrumento

Se considera instrumento de gran importancia a los cuestionarios y resultados estadísticos porque nos permiten recoger información en un solo momento de la investigación.

También se empleará: Instrumentos y proceso para analizar la información, tablas, test estadístico de **r de Pearson** (prueba de hipótesis) y los gráficos.

3.5. Tratamiento de los datos:

3.5.1. Procesamiento de datos:

El procesamiento de datos reúne:

- **Tabulación de datos:** Consiste en la asignación de un código a cada ficha, cuadro y gráfico que se realizan según lo contemplado en los esquemas de investigación. Se trabaja con datos que hayan pasado el procedimiento de crítica y discriminación.

Los datos tabulados se organizan según el código que se les ha asignado, para su análisis conforme a lo indicado en el método.

- **Materiales de Procesamiento:** Son todos aquellos programas, medios y equipos, laboratorios, computadoras, cuaderno de anotes lápiz fotocopiados, entre otros.
- **Procedimiento de experimentación:** Se denomina procedimiento de experimentación a:
 - ✓ La administración de las pruebas a la muestra de la investigación.
 - ✓ El procesamiento de los datos, y de la información recolectada durante la aplicación encuesta.
 - ✓ Observación in situ mediante la observación directa y presencial en la zona de estudio.

3.5.2. Descripción del cuestionario

En este subcapítulo se demuestran los resultados obtenidos siguiendo la metodología descrita en el capítulo anterior que se ejecutaron, con el fin de alcanzar los objetivos planteados y la verificación de la hipótesis.

3.5.2.1. Confiabilidad del instrumento

Para conocer la viabilidad de la información recabada a través de la aplicación de instrumentos de recolección de datos, se ha empleado el

estadístico “Alfa de Cronbach”.

Tabla N° 05:
Confiabilidad de instrumento

Instrumento	Estadístico	Coficiente de Confiabilidad
Cuestionario:La vulneración de la presunción de inocencia	Alfa de Cronbach	0,905
Cuestionario: Sanción Administrativa Disciplinaria	Alfa de Cronbach	0,956

Fuente: Elaboración propia

Para los dos instrumentos de la investigación, el coeficiente de Alfa de Cronbach es mayor a 0,8. Hernández, (2014); nos dicen que, cuando el valor de Alfa es mayor, entonces la fiabilidad es mayor. Los valores 0,905 y 0,956 son considerados un valor elevado, quiere decir que los instrumentos se encuentran con una **confiabilidad aceptable**.

3.5.2.2. Validación de instrumento

La forma, estructura y contenido de los instrumentos de la investigación, se ha empleado la técnica de “Juicio de expertos”. Para ello se ha elegido a dos expertos de acuerdo con su trayectoria profesional y al tema de investigación para determinar **la validez de contenido** de los instrumentos.

Tabla N° 06
Validación de instrumento

EXPERTO	VALIDACION	CALIFICACION
Experto 1	Validez de forma, contenido y estructura	Muy Bueno.
Experto 2	Validez de forma, contenido y estructura	Excelente.

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con tabla N° 06, los expertos que se encargaron de la validación de los instrumentos de investigación confirmaron su validez de forma, estructura y contenido del instrumento de recolección de datos tiene una calificación de muy bueno y excelente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis y Resultado

En el presente subcapítulo se muestra que de la aplicación del instrumento “**cuestionario para usuarios**”: que estaba conformado por 10 ítems, los resultados obtenidos para la primera variable: **La vulneración de la presunción de inocencia** y 10 ítems para la segunda variable: **Sanción Administrativa Disciplinaria**; de igual forma, se empleó para una mejor categorización organizada y una comprensión a partir de las variables en estudio y las dimensiones, mostrándose en cuadros estadísticos; donde cada uno de los cuadro viene acompañado de la tabla de frecuencias, gráfico y su correspondiente interpretación.

El trabajo de campo es uno de los elementos más importantes de la investigación, la cual se origina al plantear un estudio que comprende determinado tiempo y espacio, cuya finalidad es proporcionar datos e información que permita responder a las preguntas de investigación y contrarrestar la hipótesis planteada, donde se puede apreciar que el trabajo de campo está delimitado en responder si se aplica el Principio de la presunción de inocencia, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

4.2. Presentación de resultados

Se tiene como objetivo en la investigación analizar si se vulnera la Presunción de inocencia, en una sanción administrativa disciplinaria en el gobierno Regional de Madre de Dios; para ello se muestra los siguientes resultados obtenidos de forma objetiva, y lógica, con su respectivo tratamiento estadístico.

Tabla N° 07

**Descripción del resultado general que corresponde a la Variable Vulneración
de la Presunción de Inocencia**

Nº P	FUNDAMENTO			CARGA DE LA PRUEBA			ESTÁNDAR DE LA PRUEBA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	4	5	4	3	3	3	3	1	1
2	3	2	4	5	1	5	3	2	3	2
3	2	4	5	5	3	5	2	3	2	3
4	3	4	5	4	3	4	3	3	2	3
5	3	3	4	3	1	5	3	3	2	3
6	2	4	5	4	3	5	2	2	1	1
7	3	4	5	4	2	5	3	3	3	3
8	1	3	4	5	3	4	3	3	2	3
9	3	2	4	4	3	5	1	3	1	2
10	3	3	5	5	3	4	3	1	2	3
11	3	4	5	4	3	5	3	3	2	2
12	2	4	5	5	3	5	2	3	1	2
13	3	3	5	5	2	4	3	2	1	3
14	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3
15	3	3	5	4	2	4	1	2	2	3
16	3	3	5	5	1	5	2	3	2	1
17	1	3	5	5	3	5	1	1	3	3
18	2	5	5	4	2	4	3	3	3	3
19	1	5	4	5	3	5	3	1	2	3
20	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3
N	3	0	0	0	3	0	3	3	6	3
C/N	4	2	0	0	4	0	4	4	9	4
A/V	13	9	1	3	13	1	13	13	4	13
C/S	0	7	6	8	0	6	0	0	1	0
S	0	2	13	9	0	13	0	0	0	0

Fuente: Elaboración propia

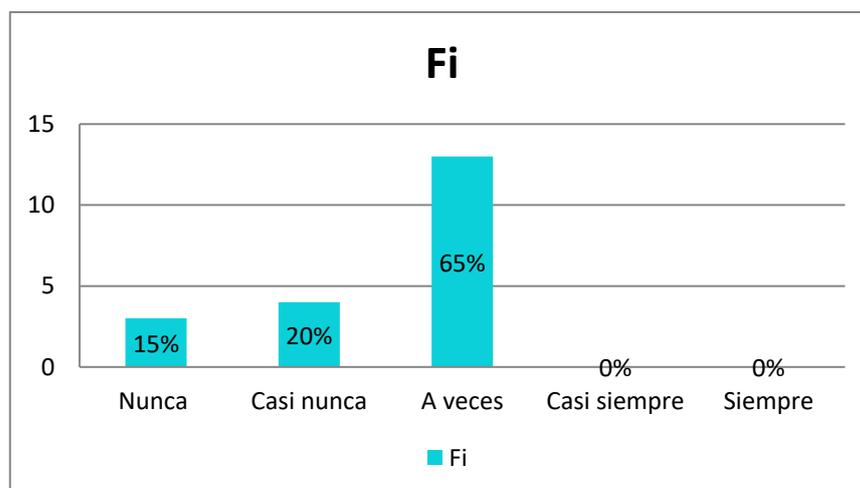
Dónde: N=Nunca (1), C/N=Casi Nunca (2), A/V=A veces (3), C/S=Casi Siempre (4), S=Siempre (5)

Tabla N° 08

¿Usted tiene conocimiento que en el Gobierno Regional de Madre de Dios se aplica el procedimiento administrativo disciplinario?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 01



INTERPRETACIÓN:

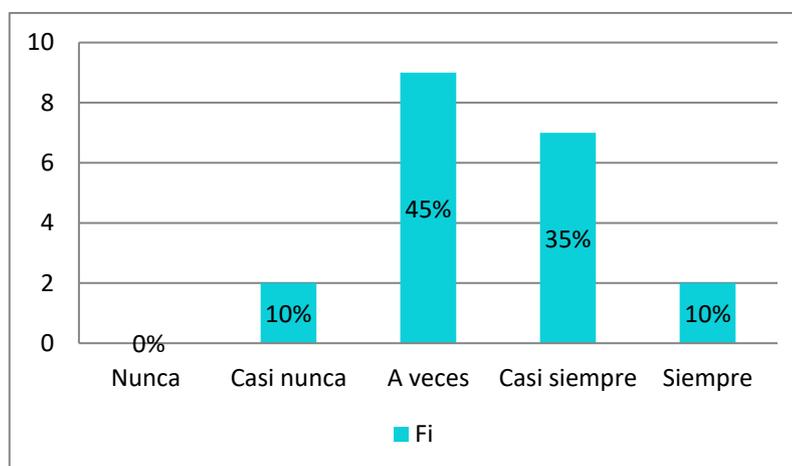
Gráfico N° 01, de las encuestas realizadas al personal del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la interrogante ¿Usted tiene conocimiento que en el Gobierno Regional de Madre de Dios se aplica el procedimiento administrativo disciplinario?, de la siguiente forma el 65% manifestaron a veces, el 20% casi nunca, el 15% nunca y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 09

¿Considera Usted que existe en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	2	10%
A veces	9	45%
Casi siempre	7	35%
Siempre	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 02



INTERPRETACIÓN:

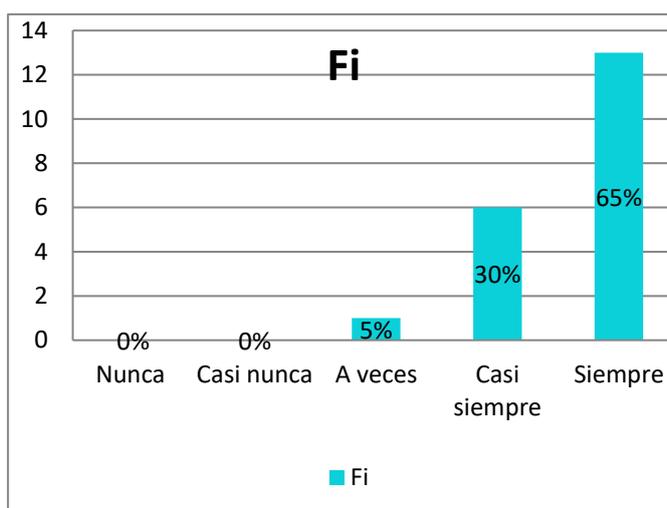
Gráfico N° 02, de las encuestas a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron lo siguiente a la interrogante ¿Considera Usted que existe en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario? el 45% a veces, el 35% casi siempre, el 10% siempre y casi nunca y el 0% nunca.

Tabla N° 10

¿Cree usted que, en el tema de gradualidad de la falta, se vulnera algún derecho del trabajador?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	5%
Casi siempre	6	30%
Siempre	13	65%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 03



INTERPRETACION:

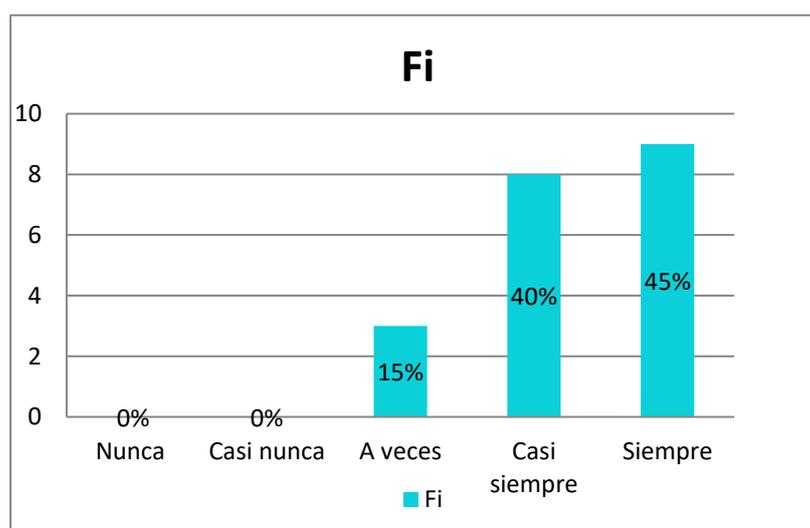
En el Gráfico N° 03, según encuestas efectuadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la interrogante ¿Cree usted que, en el tema de gradualidad de la falta, se vulnera algún derecho del trabajador? el 65% siempre, el 30% casi siempre, el 5% a veces y el 0% casi nunca y nunca.

Tabla N° 11

¿Es necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	15%
Casi siempre	8	40%
Siempre	9	45%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 04



INTERPRETACION:

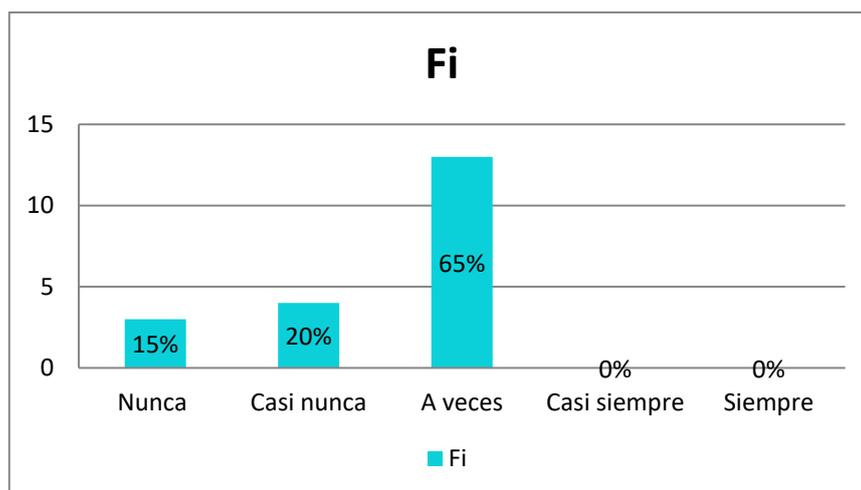
En el Gráfico N° 04, según encuestas efectuadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Es necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado?, el 45% siempre, el 40% casi siempre, el 15% a veces y el 0% casi nunca y nunca.

Tabla N° 12

¿Considera usted que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 05



INTERPRETACION:

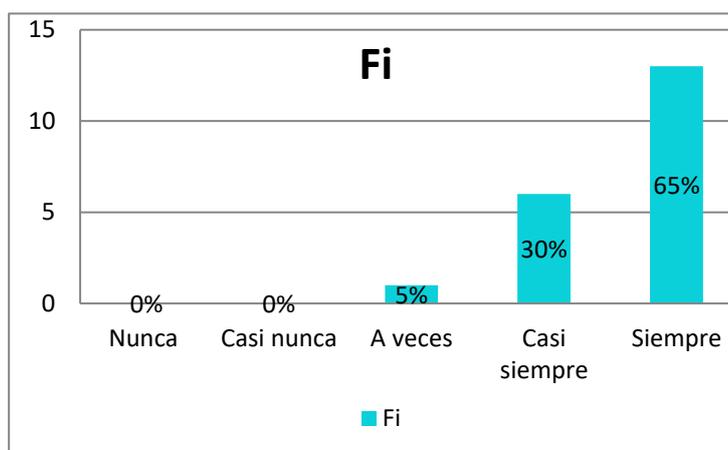
En el Gráfico N° 05, según encuestas efectuadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Considera usted que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones?, el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 13

¿Cree usted que se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor público en la ejecución inmediata de sanciones?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	5%
Casi siempre	6	30%
Siempre	13	65%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 06



INTERPRETACION:

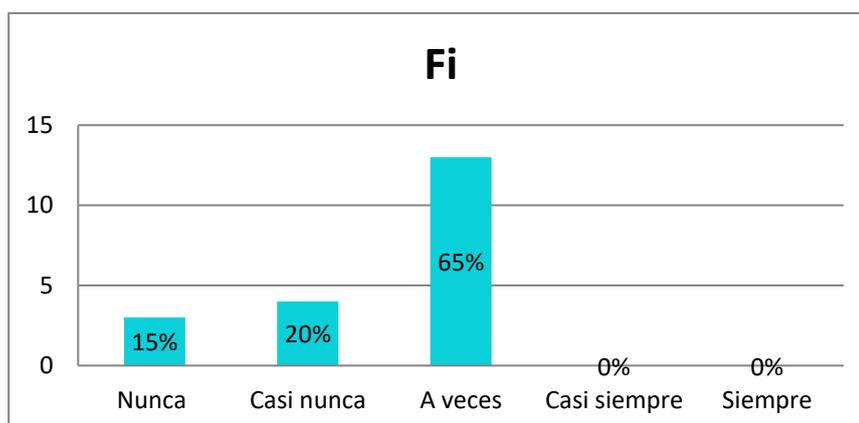
En el Gráfico N° 06, según encuestas efectuadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Cree usted que se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor público en la ejecución inmediata de sanciones? el 65% siempre, el 30% casi siempre, el 5% a veces y el 0% casi nunca y nunca.

Tabla N° 14

¿Durante el proceso administrativo disciplinario que ejecuta la Secretaria Técnica se acopia concienzudamente la documentación probatoria necesaria de manera imparcial?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 07



INTERPRETACION:

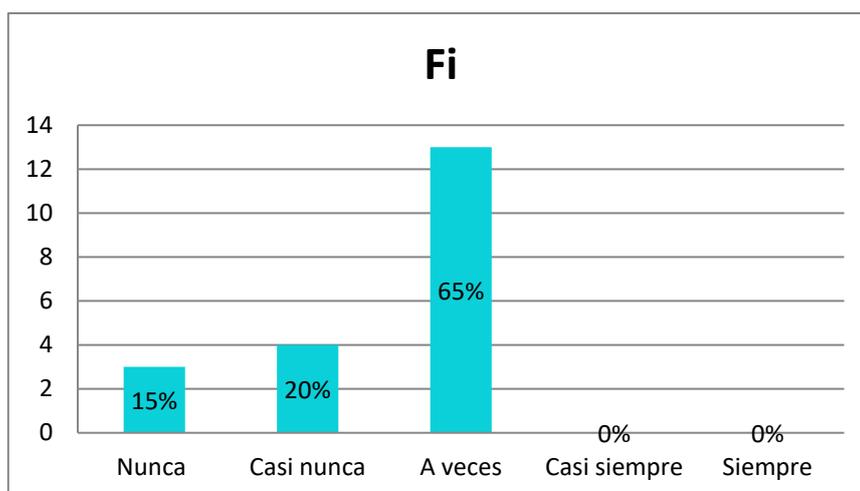
En el Gráfico N° 07, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Durante el proceso administrativo disciplinario que ejecuta la Secretaria Técnica se acopia concienzudamente la documentación probatoria necesaria de manera imparcial? el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 15

¿Durante el proceso administrativo disciplinario, la documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 08



INTERPRETACION:

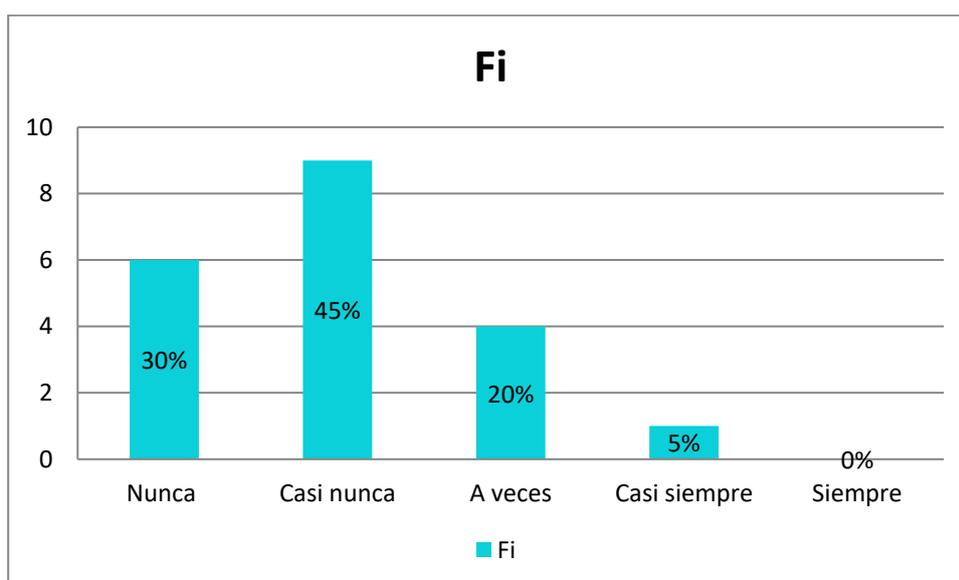
En el Gráfico N° 08, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Durante el proceso administrativo disciplinario, la documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales?, el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 16

¿La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	6	30%
Casi nunca	9	45%
A veces	4	20%
Casi siempre	1	5%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 09



INTERPRETACION:

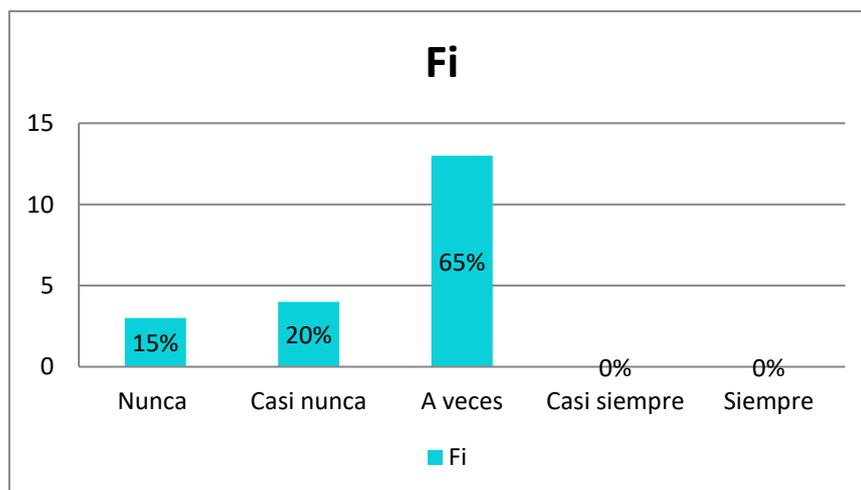
En el Gráfico N° 09, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad?, el 30% nunca, el 45% casi nunca, el 20% a veces, el 5% casi siempre y el 0% siempre.

Tabla N° 17

El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad.

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 10



INTERPRETACION:

En el Gráfico N° 10, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad?, el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 18

Descripción de resultados generales de la Variable Sanción administrativa disciplinaria

N° P	IMPOSICIÓN DE SANCIÓN			NO IMPOSICIÓN DE SANCIÓN				ESTRUCTURA		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	3	3	2	3	5	3	2	4	2
2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	2
3	3	2	1	2	4	4	4	3	4	2
4	1	4	3	2	3	5	2	1	5	2
5	3	1	3	5	3	5	3	3	3	2
6	3	3	3	4	3	5	4	2	5	1
7	2	3	2	4	5	3	2	2	5	2
8	3	2	2	5	4	5	3	3	4	2
9	1	2	3	3	2	5	5	4	5	1
10	3	3	1	4	4	5	3	3	4	2
11	3	3	3	3	4	5	3	1	3	2
12	2	2	2	3	3	5	4	2	4	2
13	3	4	3	3	4	4	2	2	4	1
14	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2
15	2	1	1	4	4	4	3	4	5	2
16	1	2	3	3	2	5	4	4	3	1
17	3	3	3	3	4	5	5	3	5	1
18	3	3	2	4	4	5	3	3	4	2
19	3	4	3	3	3	4	4	2	5	2
20	3	2	3	4	4	5	4	3	5	2
N	3	2	3	0	0	0	0	2	0	5
C/N	4	7	4	3	3	0	3	7	0	15
A/V	13	8	13	8	7	1	8	8	3	0
C/S	0	3	0	7	9	6	7	3	9	0
S	0	0	0	2	1	13	2	0	8	0

Fuente: Elaboración propia

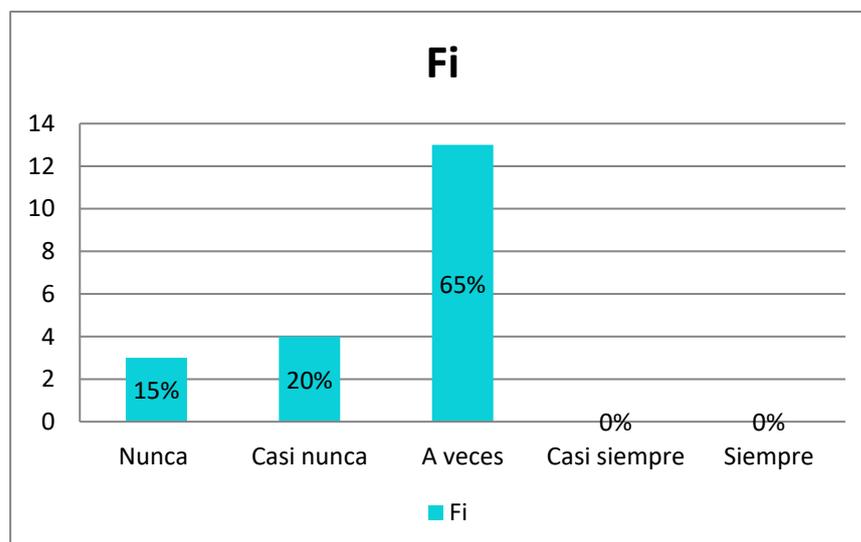
Dónde: N=Nunca (1), C/N=Casi Nunca (2), A/V=A veces (3), C/S=Casi Siempre (4), S=Siempre (5)

Tabla N° 19

¿Cree usted que las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores se tipifican correctamente?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 11



INTERPRETACION:

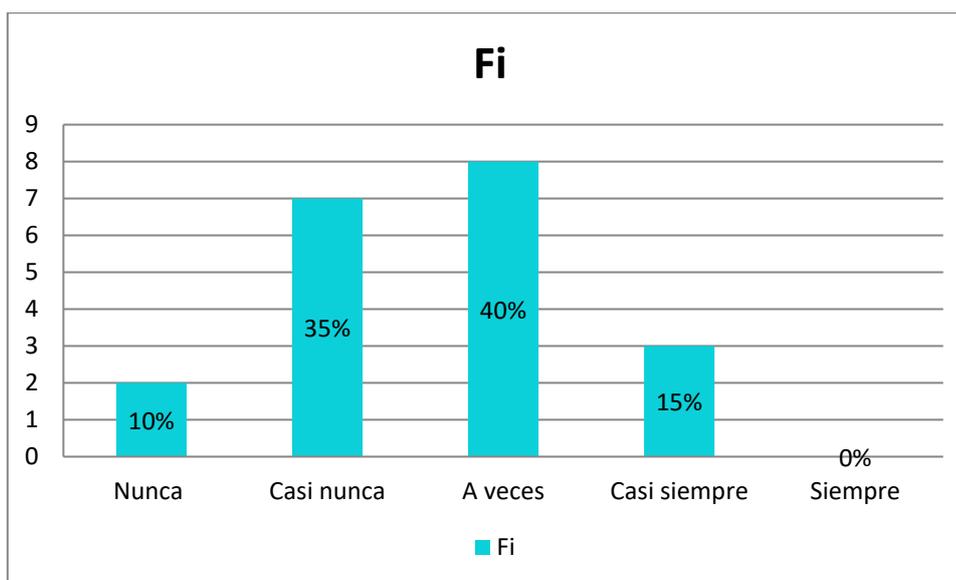
En el Gráfico N° 11, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Cree usted que las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores se tipifican correctamente?, el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces, el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 20

¿Considera usted que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	2	10%
Casi nunca	7	35%
A veces	8	40%
Casi siempre	3	15%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 12



INTERPRETACION:

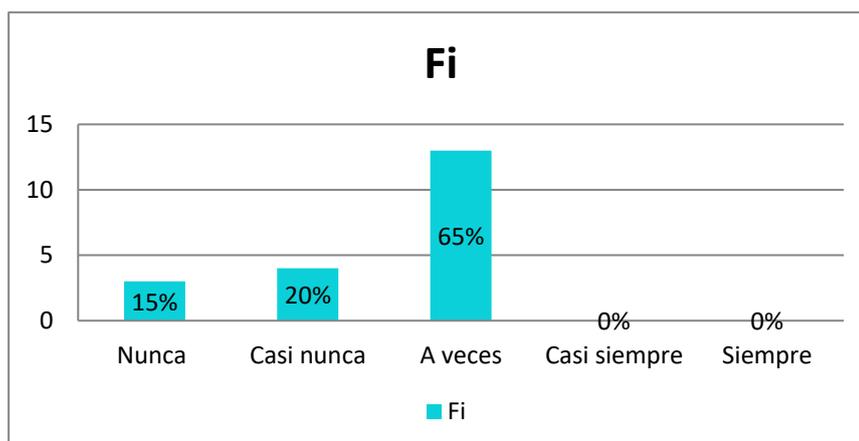
En el Gráfico N° 12, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Considera usted que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida?, el 10% nunca, el 35% casi nunca, el 40% a veces, el 15% casi siempre y el 0% siempre.

Tabla N° 21

¿La Secretaria Técnica tiene libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajadores y funcionarios?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	3	15%
Casi nunca	4	20%
A veces	13	65%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 13



INTERPRETACION:

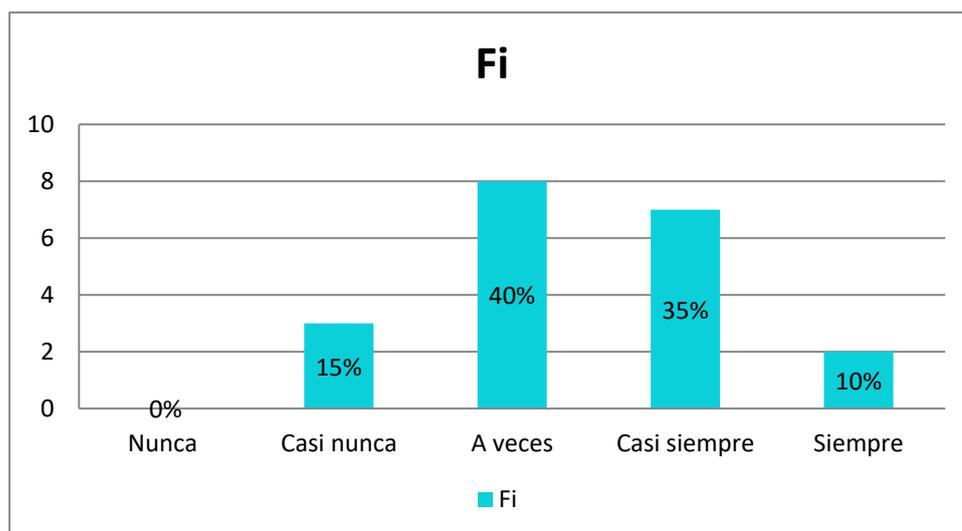
En el Gráfico N° 13, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿La Secretaria Técnica tiene real libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajadores y funcionarios?, el 15% nunca, el 20% casi nunca, el 65% a veces y el 0% casi siempre y siempre.

Tabla N° 22

¿La Secretaria Técnica muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	15%
A veces	8	40%
Casi siempre	7	35%
Siempre	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 14



INTERPRETACION:

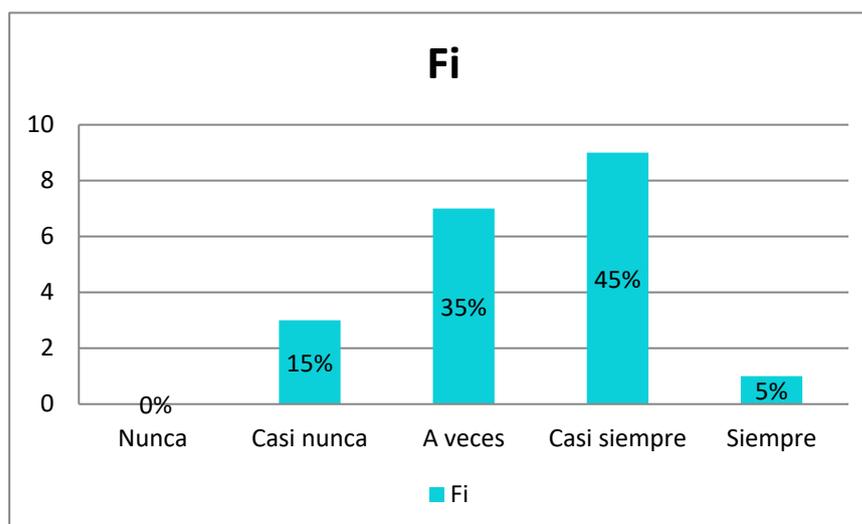
En el Gráfico N° 14, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿La Secretaria Técnica muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas?, el 10% siempre, el 35% casi siempre, el 40% a veces, el 15% casi nunca y el 0% nunca.

Tabla N° 23

¿Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	15%
A veces	7	35%
Casi siempre	9	45%
Siempre	1	5%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 15



INTERPRETACION:

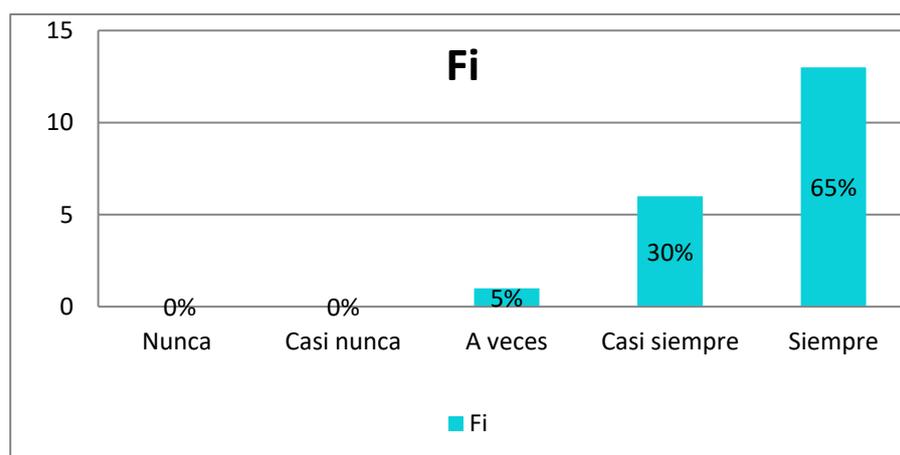
En el Gráfico N° 15, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Se determina correctamente las sanciones de acuerdo con el nivel de responsabilidad?, el 5% siempre, el 45% casi siempre, el 35% a veces, el 15% casi nunca y el 0% nunca.

Tabla N° 24

¿Cree usted que la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en proceso administrativo disciplinario?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	1	05%
Casi siempre	6	30%
Siempre	13	65%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 16



INTERPRETACION:

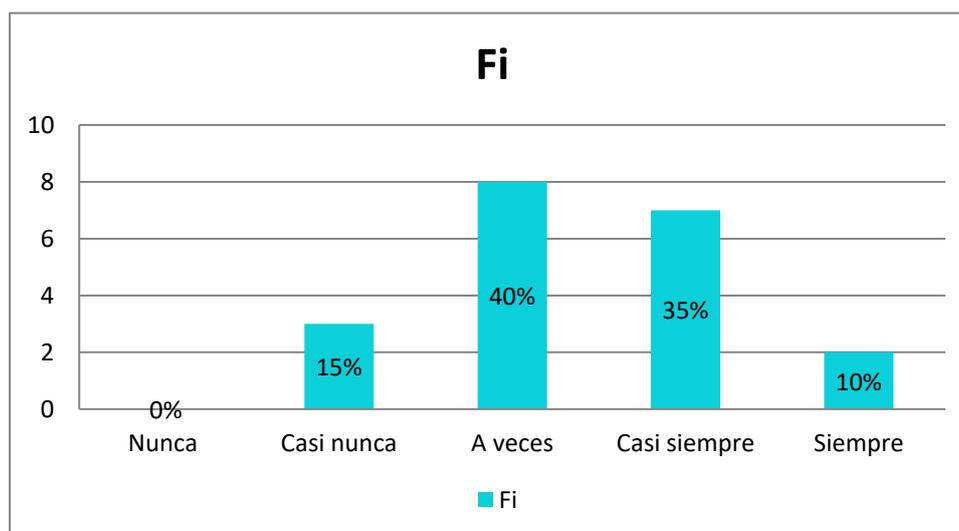
En el Gráfico N° 16, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Cree usted que la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en proceso administrativo disciplinario?, el 65% siempre, el 30% casi siempre, el 5% a veces y el 0% casi nunca y nunca.

Tabla N° 25

¿Considera Usted que los procedimientos de los procesos administrativos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	3	15%
A veces	8	40%
Casi siempre	7	35%
Siempre	2	10%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 17



INTERPRETACION:

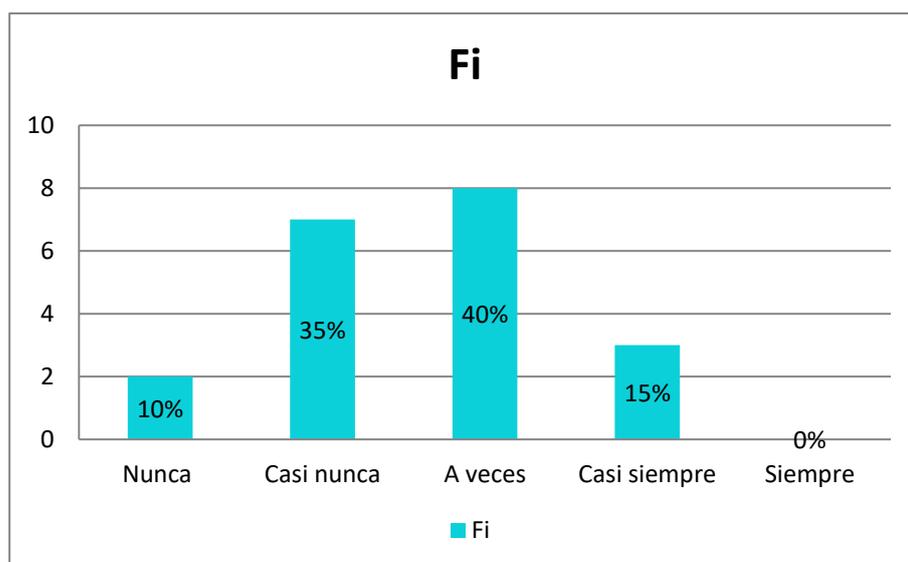
En el Gráfico N° 17, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Considera Usted que los procedimientos de los procesos administrativos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente?, el 10% siempre, el 35% casi siempre, el 40% a veces, el 15% casi nunca y el 0% nunca.

Tabla N° 26

¿La Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios informa los procedimientos a los procesados?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	2	10%
Casi nunca	7	35%
A veces	8	40%
Casi siempre	3	15%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 18



INTERPRETACION:

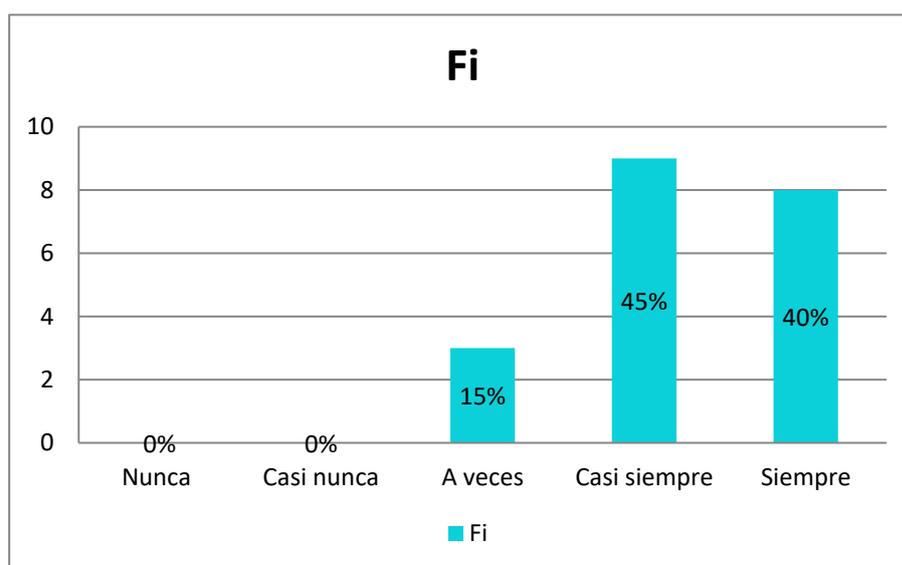
En el Gráfico N° 18, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿La Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios informa los procedimientos a los procesados?, el 10% nunca, el 35% casi nunca, el 40% a veces, el 15% casi siempre y el 0% siempre.

Tabla N° 27

¿El Procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	0	0%
Casi nunca	0	0%
A veces	3	15%
Casi siempre	9	45%
Siempre	8	40%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 19



INTERPRETACION:

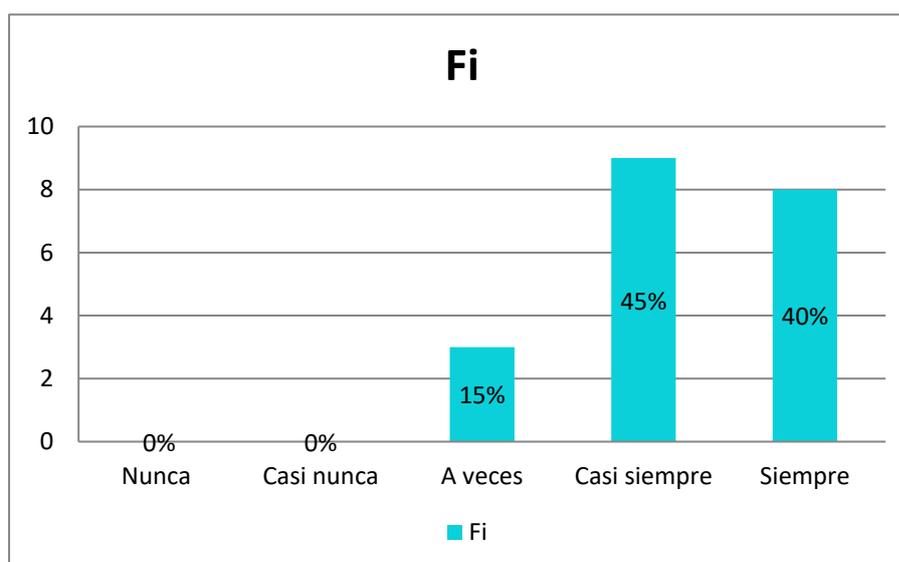
En el Gráfico N° 19, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿El Procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso?, el 40% siempre, el 45% casi siempre, el 15% a veces y el 0% casi nunca y nunca.

Tabla N° 28

¿Considera Usted que el procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos?

ALTERNATIVAS	Fi	Hi %
Nunca	5	25%
Casi nunca	15	75%
A veces	0	0%
Casi siempre	0	0%
Siempre	0	0%
TOTAL	20	100%

Gráfico N° 20



INTERPRETACIÓN:

En el gráfico N° 20, según encuestas realizadas al personal trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron a la pregunta ¿Considera Usted que el procedimiento disciplinario limita los derechos de los servidores públicos?, el 25% nunca, el 75% casi nunca y el 0% a veces, casi siempre y siempre.

4.3. Validación de hipótesis

Para validar la prueba de hipótesis, se requiere conocer si los datos obtenidos se comportan adecuadamente; esto quiere decir si los datos se ajustan a la distribución. En la presente investigación intervienen abogados especialistas en lo administrativo, para tal efecto se emplea el estadístico de prueba de KOLMOGOROV - SMIRNOV, con el siguiente criterio: Sig. asintótica (bilateral) $\geq \alpha$, los datos provienen de una distribución normal.

Tabla N° 29
Prueba de Normalidad

Prueba de Kolmogorov-smirnov para una muestra	La Vulneración de la presunción de inocencia	Sanción administrativa disciplinaria
N° Parámetros normales^{a, b}		
Media		
Desviación estándar	80	80
Máximas diferencias	74,04	38,73
Absoluta extremas	12,781	10,304
Positivo	,084	,089
Negativo	,084	,089
Estadístico de prueba	-,061	-,078
Sig. Asintótica(bilateral)	,084	,089
	,200 ^c	,188 ^c

Fuente: Elaboración propia

- La distribución de prueba es normal.
- Se calcula a partir de datos.
- Corrección de significación de Lilliefors.
- Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Observando la tabla 29, el P-valor asociado al estadístico de prueba, de kolmogorov - Smirnov (Sig. asintótica (bilateral) $\alpha = 0,200$ para la variable vulneración de la presunción de inocencia y $0,188$ para la variable

sanción administrativa disciplinaria; las cuales con mayor a 0.05 para ambas. Entonces concluimos que los datos recolectados se comportan normalmente. En consecuencia, se prosigue con el procedimiento de prueba de hipótesis utilizando el estadístico paramétrico de (r) de Pearson.

4.4. Contrastación de hipótesis

H₀: p = 0:

No existe relación directa y significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la Presunción de Inocencia de los Servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

H₁: p ≠ 0:

Existe relación directa y significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la Presunción de Inocencia de los Servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.

Nivel de significación:

El porcentaje de error aceptado para la prueba es de 5% ($\alpha=0.05$).

Estadístico de prueba:

El estadístico de prueba sigue una distribución t de Student con n-2 grados de libertad cuya ecuación es:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

Conclusión Según los cálculos obtenidos del chi-cuadrado del nivel de significancia frente al chi-cuadrado tabulado, se tiene el siguiente: si $\chi^2 c \geq \chi^2 a$ a $82,72 \geq 49,23$ por lo tanto cumple con la condición se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) es decir, se confirma que “Existe relación directa y significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la Presunción de Inocencia de los Servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019”

4.5. Discusión de Resultados

Para poder analizar la Vulneración de la presunción de inocencia y la Sanción administrativa disciplinaria en el Gobierno Regional de Madre de Dios, nos remitimos a la información adquirida mediante la aplicación de encuestas realizadas de forma directa a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, Abogados especialistas en lo administrativo y otros, involucrados en la investigación.

De acuerdo a los resultados obtenidos tenemos en el gráfico N° 01, según encuestas a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, respondieron el 65% que tienen conocimiento de que en el Gobierno Regional de Madre de Dios se aplica el procedimiento administrativo disciplinario a veces, el 20% casi nunca y el 15% nunca.

Asimismo, el gráfico N° 02, señala que el 45% de los encuestados, manifestaron que existe a veces en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario, el 35% casi siempre. Por consiguiente, en el gráfico N° 03, el 65% de encuestados manifiestan que siempre, el tema de gradualidad de la falta, se vulnera algún derecho del trabajador, el 30% casi siempre.

Conforme a lo expresado anteriormente, tenemos en el gráfico N° 04, según respuestas, los encuestados manifiestan el 45% que es siempre necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, el 40% casi siempre y el 15% a veces.

Asimismo, en el Gráfico N° 05, según respuestas, los encuestados manifiestan en un 65% que a veces se considera que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones.

Es por ello, de acuerdo con la estadística obtenida líneas arriba, se observa también que en el gráfico N° 06, el 65% de los encuestados señalan que siempre se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor público en la ejecución inmediata de sanciones y el 30% casi siempre.

Asimismo, en el Gráfico N° 07, el 65% de los encuestados señalan que a veces, la secretaria técnica acopia el material probatorio de forma concienzuda e imparcial durante el proceso disciplinario, mientras que el 15% nunca y el 20% casi nunca.

Con respecto al gráfico N° 08, el 65% de los encuestados declaran que a veces, durante el proceso administrativo disciplinario, se analiza y categoriza la documentación probatoria de manera imparcial cautelando los intereses institucionales, mientras que el 20% casi nunca y el 15% nunca.

Asimismo, se aprecia en el gráfico N° 09, que el 45% de los encuestados manifiestan que casi nunca la secretaria técnica aplica de forma imparcial la cobertura acción sancionadora, mientras que el 30% nunca, el 20% a veces y el 5% casi siempre.

Por otro lado, en el gráfico N° 10, el 65% del personal refiere que a veces el procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad, mientras que el 20% casi nunca y el 15% nunca.

Por otro lado, el Gráfico N° 11, según respuestas, de los encuestados un 65% opinan que a veces se tipifican adecuadamente las faltas cometidas por los funcionarios y servidores, mientras que un 20% refiere casi nunca y el 15% nunca.

En el gráfico N° 12 los encuestados manifiestan en un 40% a veces consideran que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida, mientras el 35% casi nunca y el

15% casi siempre.

Mientras que en el gráfico N° 13, los encuestados manifiestan en un 65% que a veces la secretaria técnica tiene libertad de fundamentar los procesos que conllevan a la aplicación de una sanción disciplinaria de los trabajadores del Gobierno Regional, mientras que el 20% casi nunca y el 15% nunca.

En el Gráfico N° 14, según la encuesta realizada a los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, un 40% de los encuestados respondió que a veces la secretaria técnica muestra imparcialidad al delimitar la responsabilidad por las faltas cometidas, mientras el 35% casi siempre y el 15% casi nunca.

Asimismo, en el Gráfico N° 15, el 45% casi siempre manifiestan los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, que se determina correctamente las sanciones según el nivel de responsabilidad, mientras que el 35% a veces, el 15% casi nunca y el 5% siempre.

Por otro lado, el Gráfico N° 16, según respuestas, los encuestados manifiestan en un 65% que siempre la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en el proceso administrativo disciplinario, mientras que un 30% casi siempre y el 5% a veces.

Mientras que en el Gráfico N° 17, según encuestas a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, el 40% opina que a veces los procesos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente, mientras que el 35% casi siempre, el 15% casi nunca y el 10% siempre.

Por otro lado, el Gráfico N° 18, según encuestas realizada a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios, el 40% a veces manifiestan que le corresponde a la secretaría técnica de los procesos disciplinarios informar sobre los procedimientos a los procesados, mientras que el 35% casi nunca, el 15% casi siempre y el 10% nunca.

En el Gráfico N° 19, según respuestas, los encuestados manifiestan en un 45% casi siempre el procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso, mientras que el 40% siempre y el 15% a veces.

Por último, en el Gráfico N° 20, según encuestas realizadas a los trabajadores del Gobierno Regional de Madre de Dios, el 75% consideran que casi nunca el procedimiento disciplinario limita los derechos de los servidores públicos, mientras que el 25% refiere nunca.

Los datos obtenidos líneas arriba, se corroboran con los resultados obtenidos por Chávez (2018), respecto a que no se está aplicando con imparcialidad las faltas que cometen los trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la ley y las directivas; por lo que para la presente investigación se concluye que existe vulneración de los derechos constitucionales de los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios y las sanciones administrativas disciplinaria que impone la Secretaría Técnica es arbitraria en algunos casos.

CONCLUSIONES

Primero. – Existe una relación directa y significativa, Entre el Procedimiento Administrativo Sancionador Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios, por cuanto se ejecuta las resoluciones que imponen sanciones disciplinarias sin esperar lo decidido por la segunda instancia o dar por agotado la vía administrativa.

Segundo. - Las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida; por tanto, es suficiente iniciar con la denuncia y pruebas presentadas a través de la autoridad competente, cuando se comete delito o falta, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

Tercero. - En el Gobierno Regional de Madre de Dios, lo hechos que constituyen denuncias de mala fe, sobre un supuesto ilícito, sin tener prueba alguna, el servidor o funcionario involucrado, no puede ser sancionado con medida disciplinaria, mientras no se pruebe la falta cometida.

Cuarto. - Los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impiden significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.

Quinto. - El derecho de recibir una decisión fundada y motivada en derecho, se ha cumplido en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios.

RECOMENDACIONES

Primero. - Se sugiere que a través de las secretarías técnicas en las distintas fases del procedimiento disciplinario se vele por la búsqueda de la verdad, y no centrarse únicamente en los elementos de culpabilidad, propendiendo un actuar con empatía y garantizando los derechos de los servidores que se encuentren inmersos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario lo permite fortalecer la presunción de inocencia de los servidores.

Segundo. - Se recomienda que a través de la secretaría técnica se realice las investigaciones pertinentes antes de iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario, cumpliendo con los plazos y garantías como el derecho a defensa de los servidores públicos denunciados.

Tercero. - Se recomienda que a través de la secretaria técnica del Gobierno Regional de Madre de Dios se realice las investigaciones correspondientes para esclarecer o determinar la veracidad de la denuncia, evitando presión por parte de terceros que propiciarían un juicio imparcial, que podría ocasionar perjuicios en los servidores públicos; el profesional de secretaria técnica debe gozar de independencia para emitir sus informes.

Cuarto. - Se recomienda continuo fortalecimiento de capacidades del personal que realiza labores de secretaría técnica, debido a que su función es muy relevante, el enfoque de la investigación debe ser basada en criterios técnicos y normativos, la conclusión que realice conllevará a la determinación de una sanción proporcional o arbitraria en contra de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios, que se encuentren inmersos en un Proceso Administrativo Disciplinario.

Quinto. - Se sugiere propiciar la participación en espacios de intercambio de conocimiento del personal que realiza las labores de secretario técnico, debido a la responsabilidad que recae en este profesional, su accionar debe estar enfocado en brindar a los servidores una decisión fundada y motivada en derecho.

Referencia Bibliográfica:

- **Albornoz, J. (2011)** El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 Sobre Estatuto Administrativo. Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- **Alcocer, Wilmer (2016)** Estudio sobre el régimen disciplinario del Magisterio.
- **Bacigalupo, Mariano (1997)** La discrecionalidad Administrativa, Madrid, ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.
- **Bolvito, J. (2006)** Análisis de la vulneración al derecho de defensa en el recurso de revocatoria del juicio ordinario laboral guatemalteco. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.
- **Carrillo, L. (2008)**. Derecho administrativo sancionador (parte general). Teoría general y práctica del derecho penal administrativo. Bol. Mex. Der. Comp. vol.43 no.127 México
- **Cervantes Anaya, Dante A. (2013)** Manual de derecho administrativo. Lima. Editorial Rhodas S.A.C.
- **Chávez, L. (2018)** Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado - 2018. Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- **Dromi, Roberto (1986)** El Procedimiento Administrativo, Madrid, Instituto de Estudios de Administración Local.
- **Estela, J. (2009)** El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- **Espinoza, F. (2013)** La infracción Administrativa Laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima - Perú.
- **Figuroa Estremadoyro, Hernán (2002)**, Constituciones Políticas del Perú, Editorial INKARI, Primera Edición.

- **Garberi, J. (1989)** Garantías y Simplificación del Procedimiento Sancionador. Universidad de Alicante, España.
- **Gómez Tomillo, Manuel y Sanz Rubiales Iñigo (2013)** Derecho administrativo Sancionador – Parte general. Navarra. Edit. Aranzadi S.A.
- **González, M. (2010)** La Potestad Disciplinaria de la Administración en la Aplicación del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil: L.O. 11/1991, del 17 de junio. Universidad Complutense de Madrid, España.
- **Guevara, N. (2016)** Análisis del Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador a Partir de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Universidad de Piura, Perú.
- **Guzmán Napuri, Christian (2013)**, Manual Del Procedimiento Administrativo General, Lima, Pacifico Editores.
- **Guzmán Napuri, Christian (2004)**. La administración Pública y el Procedimiento Administrativo General. Lima, Ara Editores EIRL.
- **Gómez Pavajeau, Carlos Arturo (2007)** Elementos y propuestas para el control contencioso Administrativo de la Actividad Disciplinaria, Colección de derecho Disciplinario, Bogotá- Colombia.
- **Guzmán Napuri, Cristian (2013)**, Manual del Procedimiento Administrativo General, Pacifico Editores.
- **Huerta Guerrero, Luis Alberto (2015)**, Derecho a la Igualdad.
- **Indacochea Gonzales, Francisco (2012)**, La Justicia Administrativa.
- **Jara Bautista, José Luis (2016)** Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Lima, Grupo Editorial Lex& Iuris.
- **Ledesma Narváez, Marianela, (2012)**.Comentarios al Código Procesal Civil-Tomo II, Editorial Gaceta Jurídica, Páginas 123.
- **Mesía Ramírez, Carlos, (2013)**. Exegesis del Código Procesal Constitucional-Tomo I, Edit. Gaceta Jurídica, Cuarta Edición.
- **Morón Urbina, Juan Carlos (2005)** “Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana” AdvocatusN° 13, 2005.

- **Morón Urbina, Marco (2011)**, Comentarios a la Ley de Procedimientos Administrativo General, Novena Edición, Editorial Gaceta Jurídica, Lima.
- **Morón Urbina, Juan Carlos (2017)** Comentarios a la ley del Procedimiento administrativo general. Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- **Morante Guerrero, Luis (2014)** El funcionario público en el procedimiento administrativo sancionador. Lima. Instituto Pacifico S.A.C.
- **Mory Príncipe, Freddy (2001)** El Proceso Administrativo Disciplinario, Primera Edición. Editorial RHODAS.
- **Nieto García, Alejandro (2012)** Derecho administrativo sancionador. Madrid. Grupo Anaya S.A.
- **Ramírez, M. (2007)**. La sanción administrativa y su diferencia con otras medidas que imponen cargas a los administrados en el contexto español. Revista de Derecho, núm. 27, julio, pp. 272-292. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.
- **Ruiz Eldregde, Alberto (2000)**. Manual de Derecho Administrativo, Primera Edición. Editorial Gaceta Jurídica.
- **Retamozo Linares, Alberto (2015)**. Procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa disciplinaria y funcional. Lima. Gaceta Jurídica S.A.
- **Suárez, M. (2015)**. El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional (Tesis de maestría).
- **Toyama Miyagusuku, Jorge (2013)**. Guía Laboral 2013, Editorial Gaceta Jurídica, Sexta Edición.
- **Villar, M. (2010)** Limitaciones al ejercicio del derecho de defensa en la etapa de instrucción y el trabajo del defensor de oficio. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Chiclayo - Perú.

ANEXOS

ANEXO N° 01
Matriz de consistencia

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	TIPO	INSTRUMENTOS
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS: ¿Es suficiente la denuncia de un funcionario con condición de autoridad para que proceda a la sanción administrativa disciplinaria en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p> <p>¿Es suficiente con que la Administración Pública considere que un hecho, es supuestamente ilícito, para sancionar con una medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p> <p>¿De qué manera los principios delimitadores de la potestad sancionadora, impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p> <p>¿El derecho de recibir una decisión fundada y motiva en derecho para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias ha sido cumplida en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p>	<p>GENERAL: ¿Determinar la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la presunción de inocencia de los servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019?</p> <p>ESPECÍFICOS: OE1. Determinar si es suficiente la denuncia de un funcionario con condición de autoridad para que proceda a la sanción administrativa disciplinaria en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p> <p>OE2. Determinar si es suficiente con que la Administración Pública considere que un hecho, es supuestamente ilícito, para sancionar con una medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p> <p>OE3. Determinar si los principios delimitadores de la potestad sancionadora, impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p> <p>OE4. Determinar si se ha dado cumplimiento el derecho de recibir una decisión fundada y motiva en derecho, para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p>	<p>GENERAL: Existe relación directa y significativa entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y la vulneración de la Presunción de Inocencia de los Servidores del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p> <p>ESPECÍFICOS: HE1. Las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida; por tanto, si es suficiente iniciar la denuncia con pruebas por la autoridad competente, cuando se comete delito o falta, en el Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p>HE2. Cuando se aleguen hechos contrarios a la realidad, a sabiendas de esta situación, constituyen denuncias de mala fe, porque se denuncia un supuesto ilícito, sin tener prueba alguna; por tanto, no pueden ser sancionados con medida disciplinaria a un servidor público en el Gobierno Regional de Madre de Dios, mientras no sea probado.</p> <p>HE3. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora no impiden significativamente la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019.</p> <p>HE4. El derecho de recibir una decisión fundada y motiva en derecho, se ha cumplido en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019.</p>	<p>INDEPENDIENTE: La vulneración de la presunción de inocencia</p> <p>Dimensiones - Fundamento - Carga de la prueba - Estándar de la prueba</p> <p>DEPENDIENTE: Sanciones administrativas disciplinarias</p> <p>Dimensiones - Imposición de sanción - No imposición de sanción Estructura</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica.</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo- explicativo</p> <p>Diseño de investigación: Correlacional.</p> <p>Esquema:</p> <p>Población: Conformada por todos los Funcionarios y Servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p>Muestra: Por criterio de la investigadora, se entrevistaron a los cinco Funcionarios Públicos y a 20 servidores Públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios.</p> <p>Selección: probabilístico simple.</p>	<p>Técnica: - Encuesta - Entrevista</p> <p>Instrumento Cuestionario estructurado.</p> <p>Técnicas de Análisis de Datos: - Estadística descriptiva e inferencial. - Estadísticos de pruebas de hipótesis – SSPS – 22 a través de cuadros de frecuencia, diagramas, estadígrafos de centralización y dispersión.</p>

ANEXO N° 02

Matriz de Operacionalización de variables

ANEXO N° 2 - A

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1

TÍTULO: “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019”

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 1:</p> <p>Vulneración de la presunción de inocencia</p> <p>(Definición Conceptual)</p> <p>La presunción de inocencia en un Estado de Derecho consiste en que si el Estado no prueba totalmente la imputación el tribunal debe absolver, el juez debe tener una actitud de pasividad y esté profundamente convencido de la culpabilidad del imputado. Esta limitación de los tribunales constituye la garantía que el Estado de Derecho ofrece a las partes.</p> <p>María Teresa Hoyos (2005)</p>	<p>DIMENSION 1: FUNDAMENTO (Definición conceptual)</p> <p>En todo procedimiento sancionador se respetará la presunción de no existencia de responsabilidad mientras no se demuestre lo contrario. “El literal e) del numeral 23 del artículo 2 de la Constitución Política establece que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad.”</p> <p>(Fuente) Constitución Política del Perú</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Principio de inviolabilidad 2. Principio de dignidad 3. Principio de no retroactividad. 4. Es inocente mientras no se le pruebe lo contrario.
	<p>DIMENSION 2: CARGA DE LA PRUEBA (Definición conceptual)</p> <p>Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho.</p> <p>(Fuente) Ley N° 27444</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recae en el acusado 2. El acusador debe probar cada uno de los elementos que configuran el delito. 3. El silencio no debe causar ningún perjuicio al acusado
	<p>DIMENSION 3: ESTANDAR DE LA PRUEBA (Definición conceptual)</p> <p>El principio de inocencia es un mecanismo por el cual conserva el imputado hasta la sentencia definitiva que lo declare culpable un estado de inocencia, que limita las medidas precautorias, que lo erige en sujeto de una relación procesal dotado de un inviolable derecho a la defensa, lo libera de la carga de la prueba y hace que en caso de duda la decisión haya de inclinarse en su favor”</p> <p>(Fuente) Pozo Silva (2010)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sólo se condena al imputado si la versión del acusador es la única versión razonable de los hechos. 2. Si el imputado no tiene prueba en contra, no se le condena.

ANEXO N° 2 - B

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2

TÍTULO: “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019”

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE 2:</p> <p>Sanciones Administrativas Disciplinarias</p> <p>(Definición Conceptual)</p> <p>La Sanción Administrativa Disciplinaria es la consecuencia jurídica por la comisión u omisión de funciones, las cuales se aplica a los servidores y funcionarios públicos, previo un proceso administrativo disciplinario.</p> <p>Morón Urbina (2013)</p>	<p>DIMENSION 1: IMPOSICION DE SANCION (Definición conceptual) Las sanciones por faltas disciplinarias se aplicarán previo proceso administrativo disciplinario, conforme a la Ley. Los procesos administrativos disciplinarios estarán a cargo de las secretarías técnicas de las Entidades de la Administración Pública, conforme al Reglamento. Las sanciones disciplinarias deben aplicarse de acuerdo a la gravedad de la falta cometida. (Fuente) Ley Nro. 30057 y 27444</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Amonestación escrita - Suspensión de 1 a 30 días - Cese temporal no mayor a 12 meses - Destitución
	<p>DIMENSION 2: NO IMPOSICION DE SANCION (Definición conceptual) La declaratoria de nulidad de un acto administrativo en sede administrativa o por resolución judicial no presupone necesariamente derecho a la indemnización, aunque los autos de archivo y el fallo absolutorio del proceso disciplinario hacen tránsito a cosa juzgada, pueden ser revocados, si existe un interés constitucional relevante, como la lucha contra la corrupción. (Fuente) Ley Nro. 30057 y 27444</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Absoluciones - Archivos - Muerte del presunto actor - Prescripción
	<p>DIMENSION 3: ESTRUCTURA (Definición conceptual) .1. Fase instructiva Se inicia con la notificación de la resolución u otra comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil, brindándosele un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa. .2. Fase sancionadora Esta se encuentra a cargo de órgano sancionador y comprende desde la recepción de informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento. (Fuente) Ley N° 30057 – Ley del Servicio civil</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Investigación preliminar - Fase instructiva (Inicio PAD, Informe) - Fase sancionadora (sanción o Archivamiento)

ANEXO N° 03
INSTRUMENTOS

GUIA DE ENTREVISTA A LOS FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS

Título: “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019”

A continuación, se presenta una serie de preguntas que nos permitirá conocer sobre el desarrollo del proceso administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Madre de Dios. Le agradecemos que responda con sinceridad cualquier opinión es válida. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el GOREMAD, en relación a la ejecución de sanciones. Considera que se respeta el derecho de defensa?

.....

2. ¿Qué opina sobre el tema de vulneración de la presunción de inocencia en el GOREMAD: En algún momento se ha modificado alguna resolución de sanción por inconsistencia en alguna etapa del proceso?

.....

3. ¿Qué opina sobre las sanciones aplicadas son coherentes con las infracciones o faltas cometidas y los niveles de responsabilidad?

.....

4. ¿Considera usted que la sanción administrativa corrige o resarce el acto administrativo vulnerado?

.....

5. ¿Qué opinión le merece las funciones de la Secretaria técnica de Procedimientos administrativos de la entidad. Tienen autonomía para fundamentar, se cumplen los plazos establecidos, y los administrados tienen el derecho a la defensa?

.....

6. ¿Cuál es su opinión sobre el Art. 95° de la Ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución de la resolución que impone la sanción. Cree que sea necesario modificar este artículo. En qué términos?

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

7. ¿Considera usted que los alto directivos intervienen o influyen para el inicio de procesos administrativo disciplinarios?

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

8. ¿Durante el año 2019 en la institución se ha sancionado administrativamente algún trabajador?

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

9. ¿Considera usted que la aplicación de sanciones disciplinarias son eficaces o contribuyen en la disminución de la comisión de faltas por parte del personal?

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

10. ¿Qué opina sobre el desarrollo del proceso disciplinario en el GOREMAD, se brinda las garantías y se respeta los derechos de los trabajadores, qué opinión le merece el actuar de la secretaria técnica durante la conducción del proceso disciplinario?

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

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS

Título: “La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019”

Instrucciones

Estimado (a) Servidor Público:

Estamos aplicando esta encuesta a los servidores públicos del Gobierno Regional de Madre de Dios; sobre el desarrollo del proceso administrativo disciplinario. A continuación, encontrará un conjunto de preguntas que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existiendo respuesta correcta o incorrecta. Utilice el tiempo necesario, el presente instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque un aspa el recuadro que considere pertinente.

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

N°	Variable N° 01: La vulneración de la presunción de inocencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
1.	¿Ud. tiene conocimiento que en el Gobierno Regional de Madre de Dios, se aplica el procedimiento administrativo disciplinario?					
2.	¿Considera Usted que existe en el Gobierno Regional un adecuado procedimiento administrativo disciplinario?					
3.	¿Cree Usted que en el tema de gradualidad de la falta se vulnera algún derecho del trabajador?					
4.	¿Es necesaria la modificación del art. 95 de la ley 30057 donde se establece que la interposición de medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado?					
5.	¿Considera Usted que se vulnera el derecho de defensa del servidor en la ejecución inmediata de sanciones?					
6.	¿Cree Usted que se vulnera el derecho a la doble instancia que tiene el servidor					

público en la ejecución inmediata de sanciones?					
7. ¿Durante el proceso administrativo disciplinario que ejecuta la secretaria técnica se acopia concienzudamente la documentación probatoria necesaria de manera imparcial?					
8. ¿Durante el proceso administrativo disciplinario, la documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales?					
9. ¿La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad?					
10. ¿El procedimiento administrativo disciplinario respeta los principios de proporcionalidad, idoneidad y necesidad?					
N° Variable N° 02: Sanción administrativa disciplinaria					
1. ¿Cree Usted que las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores se tipifican correctamente?					
2. ¿Considera usted que las sanciones o limitaciones a los administrados son proporcionales a la infracción cometida?					
3. ¿La secretaria técnica tiene real libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajadores y funcionarios?					
4. ¿La Secretaria Técnica muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas?					
5. ¿Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad?					
6. ¿Cree Usted que la interposición de un recurso paraliza la ejecución de la sanción en proceso administrativo disciplinario?					

7. ¿Considera Usted que los procedimientos de los procesos administrativos disciplinarios se realizan conforme a la normativa vigente?					
8. ¿La Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios informa los procedimientos a los procesados?					
9. ¿El Procedimiento administrativo disciplinario garantiza el debido proceso?					
10. ¿Considera Usted que el procedimiento administrativo disciplinario limita los derechos de los servidores públicos?					

ANEXO N° 04
SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE ESTUDIO



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
 "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"
**"DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
 POLÍTICAS"**
 "MADRE DE DIOS CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERÚ"



Puerto Maldonado, 18 de Febrero del 2020

Oficio N° 025-2020-UNAMAD-FED-EPDyCP

Señor:

Lic. Adm. Carlos Achín Lima

Director de la Oficina de Recursos Humanos de GOREMAD

Presente.

GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
 Oficina de Personal
RECEPCIÓN SECRETARÍA

Fecha: 19 OCT. 2020

N° EXP:
 FOLIOS: 01
 HORA: FIRMA:

Asunto: Solicita Información descrita.

Ref. : Reglamento de Grados y Títulos de la UNAMAD

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, para saludarle cordialmente y a la vez solicitarle: Nos brinde las facilidades del caso, para que la Bachiller en Derecho: **BORDA QUISPE Betzabe Juana**, aplique un Cuestionario de carácter anónimo al personal que dirige.

Información que se requiere para un Proyecto de Investigación denominada: **"La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios – 2019"**, con fines únicamente académicos realizado por la Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

Hago propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida, estima personal y agradecimiento por el apoyo al desarrollo académico y promoción de la investigación.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE
 MADRE DE DIOS

 Mg. Shelmí Ady Kientas Arlegui
 Directora de la Escuela Profesional de
 Derecho y Ciencias Políticas

ANEXO N° 05
SOLICITUD DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Informado o Validación de
instrumento

Sr.

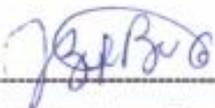
Mgt. Jorge Luis Borda Gamarra

Betzabe Juana Borda Quispe,
identificada con DNI N° 43570717, con
domicilio real en el Jr. Piura N° 1301,
del distrito de Tambopata, Región de
Madre de Dios; a Ud. en atenta forma
digo:

Que, la suscrita en su condición de
Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la
UNAMAD, tengo a bien informarle, que encontrándome en la Fase final del
desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: "La vulneración de la
presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones
administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -
2019", recorro a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento
de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, el Grado Académico
de Maestro que ostenta, inscrito en los Registros de Grados y Títulos de la
SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la
atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 10 de enero de 2020



Betzabe Juana Borda Quispe
DNI N° 43570717

Recibido
Juana BQ

Informado o Validación de
instrumento

Sra.

Dra. Maria Teresa Velasquez Morales

Docente de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios

Betzabe Juana Borda Quispe,
identificada con DNI N° 43570717, con
domicilio real en el Jr. Piura N° 1301,
del distrito de Tambopata, Región de
Madre de Dios; a Ud. en atenta forma
digo:

Que, la suscrita en su condición de
Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la
UNAMAD, tengo a bien informarle, que encontrándome en la Fase final del
desarrollo de mi trabajo de investigación titulado: **"La vulneración de la
presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones
administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios -
2019"**, recorro a su digna persona, para solicitar se sirva validar el instrumento
de la presente investigación; tomando en cuenta por ello, su trayectoria como
investigadora y el Grado Académico de Doctora que ostenta, inscrito en los
Registros de Grados y Títulos de la SUNEDU.

Agradeciendo anticipadamente la
atención que brinde al presente, quedo a la espera de su respuesta.

Puerto Maldonado, 10 de enero de 2020



Betzabe Juana Borda Quispe

DNI N° 43570717



ANEXO N° 06
CARTA DE ACEPTACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

UNAMAD) A : Telesforo Porcel Moscoso
(Decano de la Facultad de Educación de la

DE : Mgt. Jorge Luis Borda Gamarra

TITULO: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

TESISTA: Bachiller: Betzabe Juana Borda Quispe

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 20 de enero del 2020

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **"La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"**, presentada por la Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Betzabe Juana Borda Quispe**, quien pretende optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de la Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de Maestro especialista y experto en la materia, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.



Jorge Luis Borda Gamarra
Magister

**CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORÍA SOBRE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE TRABAJO
DE INVESTIGACIÓN**

UNAMAD)

A : Telesforo Porcel Moscoso
(Decano de la Facultad de Educación de la

DE : Dra. María Teresa Velasquez Morales

TITULO: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

TESISTA: Bachiller: Betzabe Juana Borda Quispe

CARRERA: Derecho y Ciencias Políticas

FECHA : 20 de enero del 2020

Estimado Sr. Decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, me es grato dirigirme a Ud., para comunicarle que he recibido la petición de validar el Trabajo de investigación, denominado: **"La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"**, presentada por la Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas: **Betzabe Juana Borda Quispe**, quien pretende optar el Título Profesional de Abogado.

Debo poner en su conocimiento que es un honor y una satisfacción, aceptar la petición de la Bachiller de Derecho y Ciencias Políticas, a fin de validar los instrumentos utilizados en la presente investigación y en mi condición de doctora con experiencia en investigación, a dicho requerimiento **ACEPTO** formalmente asumir con responsabilidad esta tarea, comprometiéndome a desempeñar tal función con la mayor dedicación profesional.

Le reitero mi estima y respeto.



María Teresa Velasquez Morales
Doctora

ANEXO N° 07
FICHA DE VALIDACION

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadora: Betzabe Juana Borda Quispe

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				79%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				80%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				78%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				79%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				79%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				80%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				78%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				78%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				80%	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

JUBG

Firma
Mg. Jorge Luis Borda Gamarra
DNI N° 46086368
Teléfono: 982387764

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadora: Betzabe Juana Borda Quispe

DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Mgt. Jorge Luis Borda Gamarra

Lugar y fecha: 20 de enero del 2020

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

Está formulado con lenguaje apropiado, denota claridad.

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

Existe coherencia indicadores/dimensiones/variables.

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg: Jorge Luis Borda Gamarra

DNI N° 46086368

Teléfono: 982387764

VALIDACION DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

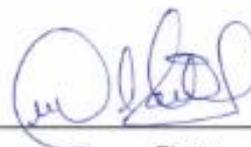
Investigadora: **Betzabe Juana Borda Quispe**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					95
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					98
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					94
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					96
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					95
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					90
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					96
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					93
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					98

1. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. Dra. Maria Teresa Velásquez Morales

DNI N° 23929985

Teléfono: 982 721119

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: "La vulneración de la presunción de inocencia en la ejecución inmediata de sanciones administrativas disciplinarias, en el Gobierno Regional de Madre de Dios - 2019"

Nombre del instrumento: Cuestionario.

Investigadora: Betzabe Juana Borda Quispe

II. DATOS DEL EXPERTO:

Nombres y Apellidos: Dra. María Teresa Velasquez Morales

Lugar y fecha: 10 de enero del 2020

III. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: (Ortografía, coherencia lingüística, redacción)

..... Tiene coherencia

2. CONTENIDO: (Coherencia en torno al instrumento. Si el indicador corresponde a los ítems y dimensiones)

..... Tiene pertinencia

3. ESTRUCTURA: (Profundidad de los ítems)

..... Es muy adecuado.

IV. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma
Dra. María Teresa Velasquez Morales

Dra.: Educación

DNI N° 23929985

Teléfono: 982721119