

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO



**EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO EN LA
REGIÓN UCAYALI AÑO 2021.**

Tesis para optar el grado académico de
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

MARIA MELVA PUELLES SOTO

Pucallpa – Perú

2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las
..11.. horas, del día ..01.. de ..marzo....., ante el **Jurado** de Tesis o
trabajo de investigación constituido por :

Dr. Edgar Guisado Moscoso Presidente
Dr. Juan Arquímedes Núñez Terreros Secretario
Dr. Teófilo Meza Taype Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en:
..... Derecho

Mención: Derecho Constitucional y Administrativo
Don(ña) María Meluz Puelles Soto

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:
" El Debido proceso en el Procedimiento
Administrativo Disciplinario en empleados
Públicos de la Municipalidad Provincial de Co-
ro nel Postillo en la región Ucayali año
2021 "

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público
asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación
del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI



- a) Presentación personal
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
- d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación las **observaciones** siguientes:

ninguna observación

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de *14* (*Bueno*)

Equivalente a *Bueno*, por lo que se recomienda *—*

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las *12* horas del *01* de *marzo* del 20*24*

[Signature]

PRESIDENTE

[Signature]

SECRETARIO

[Signature]

VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/0706-2023 .

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO EN LA REGIÓN UCAYALI AÑO 2021"

Autor(es) : PUELLES SOTO, MARÍA MELVA
 Facultad : ESCUELA DE POSGRADO
 Escuela : MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
 Asesor(a) : Mg. GUZMÁN VILLA, ELADIO

Presenta un porcentaje de similitud de 10%, verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/OURIGINAL, De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: **SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 22/11/2023



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
 Director de Producción Intelectual



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, MARIA MELVA PUELLES SOTO

Autor de la tesis titulada: EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO EN LA REGIÓN UCAYALI AÑO 2021.

Sustentada el año 2024

Asesor(a): MR. BUZHÁN VILLA ELADIO

Escuela de Posgrado

Maestría: DERECHO

Mención: DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Autorizo la publicación:

PARCIAL

TOTAL

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 01 / 03 / 2024

Email: Mariapuelles_97@outlook.com Firma: [Firma manuscrita]

Teléfono: 964636353 DNI: 77688659

DEDICATORIA

Dedico mi tesis con todo mi corazón a mis padres, pues sin ellos no lo habría logrado. Sus bendiciones a diario a lo largo de mi vida me protegen y me lleva por el camino del bien. Por eso doy ofrenda por sus paciencia y amor padres míos. A todos los que me prestaron su apoyo y consejos para llevar adelante el presente trabajo académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la universidad Nacional de Ucayali (UNU), mi alma mater

RESUMEN

La investigación titulada "El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en empleados públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo en la región Ucayali año 2021" es un estudio crucial y relevante para todos los miembros del ente administrativo y para la sociedad en general. Su objetivo fue determinar cómo influye el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021. La vulneración del derecho a la motivación en la toma de decisiones en el ámbito del desempeño de los empleados públicos es un tema de gran importancia en la administración pública. El derecho a la motivación implica que las decisiones tomadas por las autoridades deben estar debidamente fundamentadas y explicadas, de modo que los afectados comprendan las razones detrás de dichas decisiones. Esta transparencia es esencial para garantizar un debido proceso y proteger los derechos de los empleados públicos. Cuando este derecho se ve vulnerado, pueden surgir problemas graves en la gestión de recursos humanos en el sector público. La falta de motivación en las decisiones puede dar lugar a arbitrariedades, favoritismos o discriminación injusta. Los empleados afectados pueden sentirse desprotegidos y desmotivados, lo que a su vez puede afectar negativamente su desempeño laboral y la moral en la organización. Además, la falta de motivación en las decisiones también puede socavar la confianza en las instituciones públicas y en el sistema en su conjunto. Los ciudadanos deben tener la certeza de que las decisiones administrativas se toman de manera justa y basada en criterios objetivos. Por lo tanto, es crucial que las autoridades encargadas de la gestión de empleados públicos se adhieran

rigurosamente al derecho a la motivación en sus decisiones. Esto no solo contribuye a mejorar la calidad de los procesos administrativos, sino que también fortalece la confianza en el sistema y garantiza que los casos disciplinarios se traten de manera justa y equitativa, promoviendo así un entorno laboral más justo y eficiente en el sector público. La investigación planteada sobre la influencia del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali en el año 2021 es de gran relevancia, ya que se centra en un tema fundamental para la justicia y la transparencia en la gestión pública. En cuanto a la clasificación de la investigación, se puede categorizar según su finalidad como exploratoria, ya que busca comprender y analizar la relación entre el debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en esta entidad específica. Además, también se podría considerar como descriptiva, ya que se espera describir y explicar cómo el debido proceso impacta en estos procedimientos. En cuanto a la profundidad, la investigación podría ser tanto cualitativa como cuantitativa, dependiendo de la metodología empleada. Si se recopilan y analizan datos numéricos para demostrar la influencia del debido proceso de manera cuantitativa, sería un enfoque cuantitativo. Si se basa en entrevistas, análisis de documentos y la interpretación cualitativa de las percepciones y opiniones de los involucrados, sería un enfoque cualitativo. Según su finalidad de la Investigación es básica. La investigación básica tiene como objetivo principal generar conocimiento teórico y mejorar la comprensión de un fenómeno o problema particular, sin tener una aplicación o uso práctico inmediato en mente. En este caso, la investigación propuesta busca analizar cómo incide la vulneración del derecho a la motivación en la toma de decisiones en el

ámbito del desempeño de los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Al enfocarse en comprender la relación entre el derecho a la motivación y la toma de decisiones en el contexto administrativo, sin un propósito inmediato de aplicar directamente los resultados en soluciones prácticas, se clasifica como investigación básica. Según su profundidad es una Investigación descriptiva correlacional. La investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir detalladamente un fenómeno, situación o grupo de personas sin manipular o cambiar las variables. En este caso, el estudio se enfoca en describir cómo incide la vulneración del derecho a la motivación en la toma de decisiones en el ámbito del desempeño de los empleados públicos. Además, al mencionar que se utiliza la técnica de la encuesta para la recolección de datos y posteriormente se realiza un conteo y análisis, se sugiere que se busca establecer relaciones entre las variables estudiadas. En este contexto, la investigación se clasifica como correlacional, ya que busca identificar si existe una relación entre la vulneración del derecho a la motivación y las decisiones administrativas, sin intervenir directamente en las variables. Así mismo, el tratamiento de datos se realizó empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos, la prueba de hipótesis obtuvo p-valores menores de 0.05 y se aceptaron todas las hipótesis de esta investigación y se concluyó que “El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021”.

Palabras clave: Debido proceso, Procedimiento administrativo disciplinario, Empleados públicos.

ABSTRACT

The research titled "Due Process in the Disciplinary Administrative Procedure for Public Employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the Ucayali Region in 2021" is a crucial and relevant study for all members of the administrative body and for society in general. Its objective was to determine how due process influences the disciplinary administrative procedure for public employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the Ucayali Region in 2021. The violation of the right to motivation in decision-making in the performance of public employees is a matter of great importance in public administration. The right to motivation implies that decisions made by authorities must be properly grounded and explained, so that those affected understand the reasons behind such decisions. This transparency is essential to ensure due process and protect the rights of public employees. When this right is violated, serious issues can arise in human resource management in the public sector. Lack of motivation in decisions can lead to arbitrariness, favoritism, or unjust discrimination. Affected employees may feel unprotected and demotivated, which can negatively affect their job performance and morale within the organization. Furthermore, the lack of motivation in decisions can also undermine trust in public institutions and the system as a whole. Citizens must have confidence that administrative decisions are made fairly and based on objective criteria. Therefore, it is crucial that the authorities responsible for managing public employees rigorously adhere to the right to motivation in their decisions. This not only contributes to improving the quality of administrative processes but also strengthens trust in the system and ensures that disciplinary cases are treated fairly and equitably, thereby promoting a fair and efficient working environment in the

public sector. The research raised about the influence of due process on the disciplinary administrative procedure for public employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the Ucayali Region in 2021 is of great relevance, as it focuses on a fundamental issue for justice and transparency in public administration. Regarding the classification of the research, it can be categorized by its purpose as exploratory, as it seeks to understand and analyze the relationship between due process and the disciplinary administrative procedure in this specific entity. Additionally, it could also be considered descriptive since it aims to describe and explain how due process impacts these procedures. In terms of depth, the research could be either qualitative or quantitative, depending on the methodology used. If numerical data are collected and analyzed to demonstrate the influence of due process quantitatively, it would be a quantitative approach. If it relies on interviews, document analysis, and qualitative interpretation of the perceptions and opinions of those involved, it would be a qualitative approach. According to its purpose, the research is basic. Basic research primarily aims to generate theoretical knowledge and improve the understanding of a particular phenomenon or problem, without an immediate practical application in mind. In this case, the proposed research seeks to analyze how the violation of the right to motivation in decision-making affects the performance of public employees in the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the Ucayali region during the year 2021. By focusing on understanding the relationship between the right to motivation and decision-making in the administrative context, without an immediate purpose of directly applying the results to practical solutions, it is classified as basic research. In terms of depth, it is a descriptive correlational research. Descriptive research primarily aims to provide

a detailed description of a phenomenon, situation, or group of people without manipulating or changing variables. In this case, the study focuses on describing how the violation of the right to motivation influences decision-making in the performance of public employees. Additionally, by mentioning the use of survey technique for data collection and subsequent counting and analysis, it suggests an attempt to establish relationships between the variables studied. In this context, the research is classified as correlational, as it seeks to identify whether there is a relationship between the violation of the right to motivation and administrative decisions without directly intervening in the variables. Furthermore, data analysis was conducted using SPSS and Excel, organized into tables and statistical graphs. The hypothesis testing resulted in p-values less than 0.05, and all hypotheses of this research were accepted, concluding that "Due process significantly influences the disciplinary administrative procedure for public employees of the Provincial Municipality of Coronel Portillo in the Ucayali Region in 2021."

Keywords: Due process, Administrative disciplinary procedure, Public employees.

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional y nacional, el caso de estudio académico "El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en empleados públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo en la región Ucayali año 2021" puede tener similitudes y diferencias en varios aspectos. A continuación, se presentan algunas comparaciones en relación con la relevancia, el contexto legal, la aplicación de la investigación y posibles implicaciones. Nivel internacional, la protección del debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios es un tema de gran importancia en todo el mundo. Los derechos fundamentales de los empleados públicos, incluido el derecho a la motivación y un proceso justo, son temas universales que tienen implicaciones en términos de derechos humanos y administración pública eficiente y transparente. Los estándares internacionales, como los establecidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones internacionales, pueden ser referencias relevantes para el estudio y comparación. A nivel nacional, el estudio también es relevante a nivel nacional para Perú, ya que se centra en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. La situación de los empleados públicos y sus derechos es un tema crucial para la mejora de la administración pública y el cumplimiento de las leyes y regulaciones nacionales. A nivel internacional, diversos tratados y convenios internacionales protegen los derechos de los empleados públicos y garantizan un debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios. Ejemplos relevantes incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas. En Perú, la Constitución Política del Perú reconoce y protege los derechos

fundamentales de los ciudadanos, incluyendo a los empleados públicos. Además, las leyes y regulaciones específicas sobre procedimientos administrativos disciplinarios en el país pueden influir en cómo se lleva a cabo la investigación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Los resultados y hallazgos de la investigación pueden tener relevancia para otros países que enfrenten desafíos similares en términos de procedimientos administrativos disciplinarios y la garantía del debido proceso en empleados públicos. Los principios y lecciones aprendidas podrían ser aplicables o adaptarse a diferentes contextos legales y culturales. Los resultados de la investigación pueden tener un impacto directo en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo y pueden servir como base para mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios en la región de Ucayali. Además, otras entidades públicas en Perú podrían beneficiarse de las conclusiones y recomendaciones para fortalecer sus propias prácticas. La investigación podría contribuir al debate y la mejora de las prácticas internacionales en el tratamiento de los empleados públicos y su protección en procedimientos disciplinarios. Además, podría ayudar a sensibilizar sobre la importancia de un debido proceso y la motivación adecuada en el ámbito administrativo. Las implicaciones más directas serían en el ámbito local, impactando la gestión y el trato a los empleados públicos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo. Podría haber cambios en los procedimientos administrativos disciplinarios y una mayor conciencia sobre la importancia de respetar los derechos de los empleados. Por lo tanto, el caso de estudio académico sobre el debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo tiene implicaciones tanto a nivel internacional como nacional. A nivel internacional, se conecta con la

protección de los derechos humanos y la eficiencia de la administración pública en diferentes países. A nivel nacional, su relevancia radica en su aplicación directa en la región de Ucayali y su potencial para mejorar la gestión de los empleados públicos en Perú. Los hallazgos y recomendaciones podrían tener impactos significativos en ambos niveles.

En el segundo capítulo, se abordan los antecedentes nacionales e internacionales sobre el tema, así como el desarrollo de teorías, definiciones conceptuales y términos relacionados.

En el tercer capítulo, se especifica que el trabajo es una investigación aplicada de tipo descriptivo correlacional. Además, se describe la metodología utilizada en el estudio, que es de naturaleza no experimental con un diseño descriptivo correlacional. La muestra comprende a 93 personas encuestadas.

En el cuarto capítulo, se presentan los aspectos de la investigación donde se procesó la información recolectada de la muestra de estudio, representándola mediante tablas y figuras.

En el quinto capítulo, titulado "Discusión de Resultados", se examinó la hipótesis general a través del análisis estadístico. También se expone el aporte científico de la investigación y, finalmente, se presentan las conclusiones alcanzadas junto con las recomendaciones correspondientes.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xiv
ÍNDICE GENERAL.....	xvii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xx
CAPÍTULO I.....	21
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	21
1.1. Descripción del problema.....	21
1.2. Formulación del problema.....	22
1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....	23
1.4. Hipótesis.....	24
1.5. Variables.....	25
1.6. Justificación e importancia.....	26
1.7. Viabilidad.....	26
1.8. Limitaciones.....	28
CAPÍTULO II.....	29
MARCO TEÓRICO.....	29
2.1. Antecedentes de la investigación.....	29
2.2. Bases teóricas.....	41
2.3. Definiciones conceptuales.....	43
2.4. Bases epistémicos.....	45
CAPÍTULO III.....	88
MARCO METODOLÓGICO.....	88
3.1. Tipo de investigación.....	88
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	89
3.3. Población y muestra.....	91
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	92
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	93
4.1. Resultados.....	95

CAPÍTULO V	116
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	116
CONCLUSIONES	135
RECOMENDACIONES	138
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	140
ANEXOS	143

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados de la dimensión Derecho a la Defensa	95
Tabla 2. Resultados de la dimensión Derecho a ser notificado	96
Tabla 3. Resultados de la dimensión Derecho a la prueba	97
Tabla 4. Resultados de la dimensión Derecho a un plazo razonable.....	98
Tabla 5. Resultados de la dimensión Derecho a la motivación de las resoluciones	99
Tabla 6. Resultados de la Variable 01: El debido Proceso	100
Tabla 7. Resultados de la dimensión Fase de instrucción	101
Tabla 8. Fase de Evaluación.....	102
Tabla 9. Resultados de la dimensión Fase de descargo.....	103
Tabla 10. Resultados de la dimensión Fase de resolución.....	104
Tabla 11. Resultados de la dimensión Fase de impugnación	105
Tabla 12. Resultados de la Variable 02 El procedimiento administrativo disciplinario.....	106
Tabla 13. Pruebas de Normalidad: Coeficiente de correlación de Pearson	107
Tabla 14. Nivel de correlación del debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario	108
Tabla 15. Nivel de correlación del derecho a la defensa y el procedimiento administrativo disciplinario	109
Tabla 16. Nivel de correlación entre el derecho a ser notificado y el procedimiento administrativo disciplinario	110
Tabla 17. Nivel de correlación entre derecho a la prueba y procedimiento administrativo disciplinario	112
Tabla 18. Nivel de correlación entre el derecho a un plazo razonable y procedimiento administrativo disciplinario	113
Tabla 19. Nivel de correlación entre derecho a la motivación y procedimiento administrativo disciplinario	114

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Resultados de la dimensión Derecho a la defensa.....	95
Figura 2. Resultados de la dimensión Derecho a ser notificado.....	96
Figura 3. Resultados de la dimensión Derecho a la prueba.....	97
Figura 4. Resultados de la dimensión Derecho a un plazo razonable.....	98
Figura 5. Derecho a la motivación de las resoluciones.....	99
Figura 6. Variable 01: El debido Proceso.....	100
Figura 7. Fase de instrucción	101
Figura 8. Fase de Evaluación	102
Figura 9. Fase de descargo	103
Figura 10. Resultados de la dimensión Fase de resolución.....	104
Figura 11. Resultados de la dimensión Fase de impugnación	105
Figura 12. Variable 02 El procedimiento administrativo disciplinario	106

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La investigación que se presenta aborda un tema fundamental en el contexto del Estado Constitucional de Derecho, el respeto al debido proceso y su aplicación en diferentes ámbitos del Estado. Se reconoce que el debido proceso no debe limitarse exclusivamente al ámbito judicial, donde históricamente ha sido más relevante, sino que debe expandirse a otros sectores como el administrativo, congresal y, en algunos casos, incluso en procedimientos privados.

Es evidente que, a medida que evoluciona el Estado Constitucional de Derecho, las demandas de justicia y equidad se aplican a diversas áreas de la sociedad, incluyendo la administración pública. La investigación se propone analizar cómo se aplica el debido procedimiento administrativo y cuál es la base jurídica que sustenta esta aplicación.

Un enfoque particular de interés en la investigación es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial. Se reconoce que, a pesar de contar con un marco legal vigente, su aplicación no siempre es correcta. Por lo tanto, se busca comprender y analizar las dimensiones clave de este proceso, como las faltas, los regímenes de sanciones y los procedimientos sancionadores. El objetivo final es contribuir al establecimiento y aplicación adecuada del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en beneficio de los trabajadores y la institución en cuestión.

Esta investigación aborda un tema importante relacionado con el Estado de Derecho y el respeto al debido proceso en diversos ámbitos gubernamentales y administrativos. Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan a mejorar la aplicación de estos procedimientos y, en última instancia, a garantizar un proceso justo e imparcial en beneficio de todas las partes involucradas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cómo influye el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021?
- ¿Cómo influye el derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?
- ¿Cómo influye el derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?

- ¿Cómo influye el derecho a un plazo razonable en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?
- ¿Cómo influye el derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar cómo influye el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar cómo influye el derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.
- Determinar cómo influye el derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

- Determinar cómo influye el derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.
- Determinar cómo influye el derecho a un plazo razonable en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.
- Determinar cómo influye el derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

1.4.2. Hipótesis específicas

- El derecho a la defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

- El derecho a ser notificado influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.
- El derecho a la prueba influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.
- El derecho a un plazo razonable influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.
- El derecho a la motivación de las resoluciones influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 01: El debido proceso

El debido proceso, es “el cumplimiento de todas las garantías y todas las normas de orden público que debían aplicarse al caso que se trate. Es llevar el proceso judicial de acuerdo a Derecho”. Estudio de la Constitución de 1993. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú p. 55).

1.5.2. Variable 02: El procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento interno, que inicia de oficio la entidad pública que considere que se ha transgredido alguna de las obligaciones o deberes calificados como faltas disciplinarias por el ordenamiento jurídico. Su finalidad es tutelar la organización administrativa, castigando las conductas infractoras del ordenamiento jurídico que la ponen en peligro y disuadiendo de la comisión de futuras infracciones.

1.6. Justificación e importancia

Debe entenderse el ejercicio de la Potestad Sancionadora Administrativa de la Administración Pública, en sus diversas manifestaciones ya expresadas, a fin de que realice una actividad procedimental de acuerdo a ley y demás respete en este accionar los Derechos del trabajador público, respetando el debido procedimiento.

Finalmente, los resultados y las conclusiones del presente estudio podrán dar origen a futuras investigaciones tanto de pre y posgrado, ya que existe una agenda pendiente, así como vacíos en los enfoques doctrinarios y legales para el tratamiento del debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en empleados públicos.

1.7. Viabilidad

Este estudio parece ser viable y cuenta con factores que respaldan su ejecución. A continuación, se destacan algunas de las razones que respaldan su viabilidad:

Acceso geográfico: La ubicación de la Provincia de Coronel Portillo en la ciudad de Pucallpa y su pertenencia a la zona urbana del Departamento de Ucayali facilita el acceso a la población y los sujetos de investigación. Esta proximidad geográfica simplifica la logística y la comunicación con los participantes del estudio.

Colaboración de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo: La expectativa de colaboración activa por parte de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo es un factor importante. La colaboración de esta entidad puede ser fundamental para acceder a datos, recursos y garantizar las medidas de seguridad durante la ejecución del estudio. Esta colaboración fortalece la credibilidad y la eficacia de la investigación.

Recursos financieros: La investigadora afirma que los aspectos económicos y logísticos necesarios para llevar a cabo el estudio serán financiados íntegramente con sus propios recursos. Esto asegura que se tenga el control sobre el presupuesto y se garantice el cumplimiento del cronograma de investigación sin depender de fuentes externas de financiamiento.

En conjunto, estos factores hacen que el estudio sea viable y prometedor. La combinación de la ubicación geográfica favorable, la colaboración de la entidad involucrada y la disponibilidad de recursos financieros proporciona una base sólida para llevar a cabo la investigación de manera efectiva.

1.8. Limitaciones

Las limitaciones mencionadas en el estudio son importantes de reconocer y pueden tener un impacto en la validez y la calidad de la investigación. Aquí se comentan brevemente estas limitaciones:

Poca predisposición de los encuestados: La falta de disposición por parte de los miembros de las comisiones de procesos administrativos disciplinarios para participar en la encuesta puede ser un desafío. Esta limitación podría dificultar la obtención de datos necesarios para la investigación y afectar la representatividad de la muestra. Es importante abordar esta limitación mediante estrategias de persuasión, explicando la relevancia del estudio y cómo su participación contribuiría a mejorar la comprensión del tema.

Desconocimiento del tema: El hecho de que los miembros de las comisiones de procesos administrativos disciplinarios desconozcan el tema de la investigación puede dificultar la obtención de respuestas precisas y relevantes en la encuesta. Esto podría llevar a respuestas superficiales o inexactas que no reflejen adecuadamente la realidad. Para mitigar esta limitación, se podría considerar la realización de sesiones informativas o capacitaciones previas para asegurar que los encuestados comprendan el contexto y la importancia de la investigación.

En general, es crucial reconocer y abordar estas limitaciones de manera proactiva durante la planificación y ejecución de la investigación. Esto permitirá tomar medidas para minimizar su impacto en los resultados y garantizar que los datos recopilados sean lo más confiables y precisos posible.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vargas Navarrete (2015), en su tesis titulada “Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México”, de la universidad autónoma del estado de México facultad de derecho, arribo a las siguientes conclusiones. En primer lugar, se destaca que la investigación ha cumplido con los objetivos establecidos, basándose en un enfoque tanto doctrinal como empírico. La hipótesis principal de la tesis se confirma, lo que lleva a la conclusión de que es necesario incorporar un procedimiento sumario guiado por principios jurídicos similares a los del ámbito penal y llevar a cabo la jurisdiccionalización del Régimen de Responsabilidades Disciplinarias. Estas medidas se consideran indispensables para garantizar la prontitud y eficacia de los procedimientos disciplinarios en el Poder Judicial del Estado de México.

La tesis también destaca varios problemas dentro del procedimiento administrativo disciplinario actual en el Poder Judicial del Estado de México. Entre ellos, se señala que el procedimiento carece de una base legal clara en sus componentes sustantivos y adjetivos, lo que conduce a juicios lentos y contaminados por influencias externas. Además, se argumenta que la aplicación de sanciones a los servidores

públicos carece de parámetros que garanticen la legalidad de los actos del órgano de control interno.

Uno de los aspectos importantes que se resalta es la necesidad de incorporar principios jurídicos y formalidades procesales que rigen en el ámbito penal, como el debido proceso, la presunción de inocencia, la imparcialidad, la defensa adecuada y otros, para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario. También se aboga por una mayor atención a la ética en la conformación de cualquier régimen de responsabilidades disciplinarias.

La investigación concluye que es esencial la modificación del sistema de méritos actualmente en uso en el Poder Judicial del Estado de México, ya que fomenta prácticas serviles en lugar de mejorar colectivamente el servicio público.

La tesis de Vargas Navarrete destaca una serie de problemas y deficiencias en el procedimiento disciplinario del Poder Judicial del Estado de México y propone medidas concretas para su mejora. Estas conclusiones son fundamentales para abordar la eficacia y la justicia en el sistema disciplinario de este poder judicial.

Albornoz Gabilan (2011), en su tesis titulada “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 de la universidad de chile Facultad de Derecho Escuela de Graduados, arribo a las siguientes conclusiones. El autor argumenta que el debido proceso no se limita únicamente al

ámbito judicial, sino que también debe aplicarse en el ámbito administrativo, especialmente cuando se trata de funcionarios públicos que enfrentan investigaciones disciplinarias. Destaca la importancia de garantizar que estos funcionarios sean informados de sus derechos, tengan la oportunidad de ser escuchados, se les notifiquen los cargos en su contra y se les brinde la posibilidad de presentar pruebas y contar con defensa legal.

Además, Albornoz Gabilan, señala que la legislación chilena debe cumplir con estándares procesales mínimos establecidos a nivel internacional en materia de debido proceso. En este sentido, menciona la Convención Interamericana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica como un referente importante que protege el derecho a un debido proceso.

El autor también analiza la función de la Contraloría General de la República y los Jefes de Servicio en la protección del debido proceso en los procedimientos administrativos. Destaca la importancia de que estos órganos ejerzan su labor de manera imparcial y garanticen que los procesos se lleven a cabo de manera justa y racional.

Albornoz Gabilan, concluye que es necesario realizar ajustes legislativos y reglamentarios en el Estatuto Administrativo para garantizar un mayor respeto al debido proceso en los procedimientos disciplinarios. Propone la posibilidad de cambiar la estructura del proceso actual, pasando de un sistema inquisitivo a uno más acusatorio,

y sugiere eliminar la facultad del investigador de sugerir la sanción a aplicar.

La tesis de Albornoz Gabilan, aborda la importancia del debido proceso en los procedimientos administrativos y disciplinarios en el ámbito estatal, destacando la necesidad de proteger los derechos de los funcionarios públicos y garantizar un proceso justo y equitativo. También hace hincapié en la responsabilidad de la Contraloría General de la República y los Jefes de Servicio en este contexto.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Flores Guillen (2019), en su tesis titulada “El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de puno”. De la escuela de posgrado de la universidad nacional del altiplano. arribo a las siguientes conclusiones. El autor concluye que la forma en que se impulsan y desarrollan estos procesos en la Municipalidad Provincial de Puno es ineficaz. Se evidencia una falta de seguimiento adecuado a los casos, ya que muchos de ellos se archivan, algunos ni siquiera se abren, y en general, se carece de actos o diligencias que permitan recopilar pruebas, garantizar el derecho a la defensa y esclarecer las faltas o delitos imputados. Esto constituye una clara contravención al principio del debido proceso administrativo, lo que tiene consecuencias negativas para el Estado.

El autor también identifica que el problema no radica en el sistema administrativo en sí, que considera idóneo, sino en las personas

que lo aplican. Se destaca que existe un desconocimiento de las normas administrativas, falta de interés en capacitarse y una falta de compromiso por parte de los funcionarios. Esto se refleja en la falta de seriedad en la conducción de los procesos administrativos disciplinarios, especialmente cuando los funcionarios forman parte de comisiones disciplinarias.

Las causas de esta problemática se atribuyen al desconocimiento, desinterés, clientelismo político y el otorgamiento de favores en la elección de funcionarios, que en última instancia resultan ineficaces e inoperantes en sus funciones públicas.

Para abordar esta situación, el autor propone soluciones que incluyen la capacitación de funcionarios por parte de las autoridades, así como la selección de personas más idóneas y capaces para ocupar cargos en la función pública. Estas medidas apuntan a mejorar el conocimiento de las normas administrativas, aumentar el compromiso de los funcionarios con la conducción adecuada de los procesos disciplinarios y, en última instancia, garantizar el cumplimiento del debido proceso.

La tesis de Flores Guillen destaca la ineficacia en el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno y propone soluciones centradas en la capacitación y selección adecuada de funcionarios para abordar esta problemática.

Jimeno Freitas & Ormeño Quiroz (2022), en su tesis titulada “el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de Maynas – periodo 2018 al 2020”. De la escuela de posgrado de la universidad Científica del Perú. arribo a las siguientes conclusiones. La tesis de Jimeno Freitas y Ormeño Quiroz, titulada "El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas - período 2018 al 2020", aborda una problemática similar a la anteriormente mencionada en el ámbito municipal, específicamente en la Municipalidad Provincial de Maynas en Perú.

Los autores concluyen que la forma en que se impulsan y desarrollan los Procesos Administrativos Disciplinarios en esta municipalidad es ineficaz. Al igual que en el caso anterior, se observa que muchos casos se archivan, otros ni siquiera se abren y la mayoría carece de actos o diligencias que permitan reunir pruebas, garantizar el derecho a la defensa y esclarecer las faltas o delitos imputados. Esto, nuevamente, contraviene el principio del debido proceso administrativo y tiene graves consecuencias para el Estado.

Al igual que en el caso anterior, los autores destacan que el problema no reside en el sistema administrativo en sí, que consideran idóneo, sino en las personas que lo aplican. Se enfatiza que existe un desconocimiento de las normas administrativas, falta de interés en capacitarse y una falta de compromiso por parte de los funcionarios. Esta falta de seriedad en la conducción de los procesos administrativos

disciplinarios se manifiesta especialmente cuando los funcionarios forman parte de comisiones disciplinarias.

Las causas de esta problemática se atribuyen al desconocimiento, desinterés, clientelismo político y el otorgamiento de favores en la elección de funcionarios, que finalmente resultan ineficaces e inoperantes en sus funciones públicas, socavando la efectividad de los procedimientos disciplinarios.

Para abordar esta situación, los autores proponen soluciones similares a las mencionadas en la tesis anterior, que incluyen la capacitación de funcionarios, el asesoramiento adecuado y la selección de personas más idóneas y comprometidas para ocupar cargos en la función pública. Estas medidas buscan mejorar el conocimiento de las normas administrativas, aumentar la seriedad en la conducción de los procesos disciplinarios y, en última instancia, garantizar el cumplimiento del debido proceso.

La tesis de Jimeno Freitas y Ormeño Quiroz destaca la ineficacia en el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Maynas y propone soluciones centradas en la capacitación y selección adecuada de funcionarios para abordar esta problemática.

Valer Ricra (2023), en su tesis titulada “El principio del debido proceso y su influencia en las sanciones administrativas en el juzgado de lima año, 2021”. De la universidad peruana de las Américas. arribo a las siguientes conclusiones. En primer lugar, se destaca que no existe

una correlación efectiva entre las variables relacionadas con el debido proceso y la aplicación de sanciones administrativas en el Juzgado de Lima. Esto implica que el bajo porcentaje de cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas muestra una independencia preocupante.

La tesis revela que, de acuerdo con el análisis de expedientes judiciales, un 56% de los actos administrativos que agotaron la vía administrativa en el año 2021 en el Juzgado Contencioso Administrativo Laboral de Lima vulneraron el principio del debido procedimiento. Esta cifra es significativa y demuestra que se incumple en gran medida con este principio fundamental en el ámbito administrativo y judicial.

En cuanto a los objetivos específicos, se observa que el derecho a exponer argumentos en la aplicación de sanciones administrativas se vulneró en un 70% de los casos, lo que indica que la mayoría de los administrados no tuvo la oportunidad de presentar sus argumentos en la vía administrativa.

El derecho a ofrecer y producir pruebas también se vio afectado, ya que un 83% de los actos administrativos analizados no permitieron que los administrados ejercieran este derecho fundamental.

Además, el derecho a recibir una decisión motivada y fundamentada en derecho se vio comprometido en un 86% de los casos estudiados, lo que significa que la mayoría de las decisiones carecieron de la debida justificación y fundamentación.

Finalmente, en relación con el derecho a plazos razonables, un 94% de los actos administrativos no cumplieron con este requisito esencial, lo que indica una falta de celeridad en los procedimientos administrativos.

La tesis de Valer Ricra destaca las deficiencias en el cumplimiento del principio del debido proceso en la aplicación de sanciones administrativas en el Juzgado de Lima durante el año 2021, lo que plantea la necesidad de mejorar los procedimientos y garantizar un mayor respeto de los derechos fundamentales de los administrados.

Chevarria Aleman (2021), en su tesis “debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el hospital regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes – 2019”. Se arribó a las siguientes conclusiones.

En primer lugar, se destaca que los servidores civiles del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes muestran un pleno conocimiento de los derechos que integran el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios que se llevan a cabo en el nosocomio.

Esto incluye derechos fundamentales como el derecho a la defensa y el derecho a la prueba, los cuales son reconocidos por normas constitucionales y se aplican tanto en el ámbito judicial como en el administrativo. El propósito principal de estos derechos es garantizar la protección de los derechos fundamentales de los servidores civiles durante la tramitación de los procedimientos administrativos

disciplinarios, que pueden culminar con la imposición de sanciones legales o la absolución de los mismos.

En segundo lugar, se ha determinado que los servidores civiles del hospital tienen un conocimiento sólido de los principios, etapas y desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que se lleva a cabo en el nosocomio. Esto implica que comprenden cómo se lleva a cabo el proceso, desde la precalificación del informe hasta la emisión de la resolución por parte del Órgano Sancionador. Además, los servidores han ejercido los recursos impugnativos establecidos en la normativa del Servicio Civil, lo que demuestra su compromiso con la protección de sus derechos y su disposición a impugnar decisiones que consideren injustas.

Sin embargo, la tesis también señala algunas deficiencias en la aplicación del debido proceso en el hospital. En un expediente, no se ha llevado a cabo una adecuada interpretación de la normativa, lo que resultó en la omisión de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario. En otro expediente, se ha identificado la vulneración del debido proceso debido a la falta de notificación, lo que dejó a una servidora en estado de indefensión.

La investigación de Chevarria Aleman pone de manifiesto tanto el conocimiento sólido de los servidores civiles del Hospital Regional JAMO II-2-Tumbes sobre el debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios como las deficiencias y las vulneraciones que aún persisten en la aplicación de este importante principio en la

institución. Estas conclusiones sugieren la necesidad de mejorar y fortalecer los procesos administrativos disciplinarios para garantizar un respeto adecuado del debido proceso y los derechos de los servidores civiles.

2.1.3. Antecedentes locales

Colunche Rodriguez & Cerron Salinas (2022), en su tesis titulada “el debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel portillo año 2020” de la universidad nacional de Ucayali, arribó a las siguientes conclusiones.

En primer lugar, se destaca que existe una relación positiva alta entre las garantías constitucionales efectivas y el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo en el año 2020. Esto significa que los administrados, es decir, aquellos individuos sujetos a procedimientos administrativos disciplinarios, se encuentran protegidos en todo momento por el artículo 200 de la Constitución Política del Perú. Este artículo establece las garantías fundamentales que deben prevalecer en los procedimientos administrativos, asegurando que los derechos constitucionales de los administrados no sean vulnerados.

En segundo lugar, la tesis identifica una relación positiva alta entre el respeto a los Derechos Procesales y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la misma entidad. Esto indica que los administrados tienen acceso a información clara y precisa sobre el procedimiento que deben seguir cuando se enfrentan a un

procedimiento administrativo disciplinario. Esto garantiza que el proceso se desarrolle de manera justa, en igualdad de condiciones para ambas partes, y que se cumpla con el debido proceso, lo que es esencial para asegurar la justicia y la equidad en estos procedimientos.

En tercer lugar, se establece una relación positiva alta entre la Tutela Jurisdiccional Efectiva y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad de Gestión Educativa Local de Coronel Portillo en el año 2020. Esto significa que los administrados tienen el derecho de contradicción garantizado, lo que les permite cuestionar las decisiones de la entidad en el marco del procedimiento administrativo. Además, tienen la facultad de recurrir a los órganos jurisdiccionales una vez que se hayan agotado las instancias administrativas. Esto asegura que los administrados tengan acceso a una revisión judicial imparcial de las decisiones administrativas, lo que es esencial para salvaguardar sus derechos.

Esta tesis destaca la importancia de garantizar el debido proceso y las garantías constitucionales en los procedimientos administrativos disciplinarios, especialmente en el contexto de una entidad educativa local. Estas conclusiones subrayan la necesidad de proteger los derechos de los administrados y garantizar un proceso justo y equitativo en la administración pública.

2.2. Bases teóricas

Vescovi (2006), sostiene que el hombre no vive aislado, sino en sociedad, y que en esa vida de relación está regulado por el derecho, conjunto de normas de conducta que hacen posible la vida en común y resultan indispensables para su regulación. Los hombres en sociedad tienen conflictos de intereses en virtud de que los bienes de la vida no alcanzan para las necesidades ni los deseos de todos. Surgen así pretensiones de algunos que no son aceptadas por otros, sino resistidas, lo cual genera la controversia.

El derecho se encuentra entonces frente a conflictos que debe solucionar, pues su finalidad reguladora es, justamente, componer estas controversias. El derecho (objetivo) impone normas de conducta; sin embargo, la simple producción y dictado de esas normas no es suficiente, pues los individuos pueden desconocerlas, por lo que debe establecerse el mecanismo para que se respeten.

La moderna doctrina considera la acción como un derecho abstracto a reclamar la protección jurisdiccional, la que se realiza por medio del proceso, porque la actividad jurisdiccional no funciona –normalmente- de oficio, sino a iniciativa de parte, conforme a los viejos principios romanos de *ne procedat iure ex officio* y *nemo iudex sine actore*. En el proceso penal, el que ejerce el poder reclamando el ejercicio jurisdiccional es otro órgano del Estado: el ministerio público, en lugar del acusador privado de la época primitiva, del cual solo quedan vestigios.

Ahora bien, los autores modernos distinguen entre la pretensión, que es lo que concretamente se reclama, y la acción. Podríamos afirmar que es el contenido concreto de esta y se materializa mediante la demanda (proceso

civil) o acusación (o demanda acusación del proceso penal). Esta resulta, entonces, el acto de iniciación del proceso. Es la petición concreta del que ejerce la acción (poder de poner en movimiento la jurisdicción) planteando su pretensión (declaración de voluntad y solicitud hecha ante el juez y frente al adversario).

En consecuencia, Chiovenda Giuseppe (2001), complementa que la teoría general del proceso, puede considerarse como la base del Derecho procesal y estudia, principalmente, las instituciones, principios y conceptos que les son comunes a todo tipo de procesos, orientados a la solución de conflictos. Como sabemos, desde tiempos inmemorables, el hombre ha experimentado diversas maneras de solucionar sus conflictos, generalmente por la fuerza, actividad ésta que pierde todo sentido conforme avanza el desarrollo de la humanidad cuando finalmente el Estado toma para sí la función de imponer sanciones y resolver conflictos.

Existe consenso actualmente en manifestarse que existen tres diferentes modos de solucionar conflictos: a) Autodefensa: el cual su titular hace valer su derecho, Ej. La legítima defensa, la Huelga, la excepción non adimpleti contractus, o la guerra como ultima ratio; b) Autocomposición Se presenta cuando el conflicto es solucionado por las mismas partes, Ej. El desistimiento, el allanamiento, la transacción. y; c) Heterocomposición que se presenta cuando un tercero interviene para provocar un arreglo entre las partes Ej. La mediación, la conciliación, el pretrial del derecho anglosajón, el arbitraje, o la misma función jurisdiccional.

Por consiguiente, Rosa Ávila, manifiesta que la teoría general del proceso es la parte general de la ciencia del derecho procesal que se ocupa del estudio de los conceptos, principios e instituciones que son comunes a las diversas disciplinas procesales especiales, sistematizando un conjunto de principios y reglas comunes a todos los derechos sustantivos aplicándose con mayor o menor intensidad en todas las disciplinas: penal, civil, laboral, administrativo o mercantil.

2.3. Definiciones conceptuales

- **Debido Proceso**

Un principio fundamental del derecho que garantiza que todas las personas tengan derecho a un proceso legal justo y equitativo antes de ser privadas de sus derechos o propiedades.

- **Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Un proceso legal que se lleva a cabo para investigar y sancionar a empleados públicos por supuestas faltas disciplinarias cometidas en el ejercicio de sus funciones.

- **Empleado Público**

Una persona que trabaja para una entidad gubernamental, en este caso, para la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la Región Ucayali.

- **Municipalidad Provincial**

Una entidad de gobierno local encargada de administrar los asuntos públicos a nivel provincial, incluyendo la gestión de servicios públicos y el empleo de personal.

- **Región Ucayali**

Una de las regiones políticas del Perú, donde se ubica la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo.

- **Sanción Disciplinaria**

Una medida punitiva impuesta a un empleado público como resultado de un procedimiento administrativo disciplinario, que puede incluir suspensiones, multas, destituciones u otras sanciones.

- **Normativa Legal**

Conjunto de leyes, decretos y regulaciones que rigen el procedimiento administrativo disciplinario y el empleo público en el Perú.

- **Acto Administrativo**

Una decisión tomada por una autoridad administrativa, como la Municipalidad Provincial, en el ejercicio de su poder para regular, sancionar o gestionar asuntos públicos.

- **Derechos Fundamentales**

Derechos humanos básicos y esenciales reconocidos y protegidos por la Constitución y las leyes, que incluyen el derecho al debido proceso.

- **Principio de Legalidad**

Un principio que establece que todas las actuaciones de la administración pública deben estar basadas en la ley y sujetas a ella.

- **Principio de Imparcialidad**

El requisito de que cualquier procedimiento administrativo disciplinario debe ser conducido de manera imparcial, sin prejuicio ni favoritismo.

- **Principio de Presunción de Inocencia**

El principio de que una persona acusada de una falta disciplinaria se presume inocente hasta que se pruebe su culpabilidad.

- **Principio de Debido Proceso Administrativo**

El conjunto de garantías y procedimientos que aseguran que un empleado público tenga un proceso justo y equitativo durante un procedimiento disciplinario.

- **Recurso Administrativo**

Un medio legal a través del cual una parte afectada por una decisión administrativa, como un empleado público sancionado, puede impugnar esa decisión ante una autoridad superior.

- **Jurisdicción Administrativa**

El sistema de tribunales y órganos encargados de resolver disputas y litigios relacionados con asuntos administrativos, incluyendo los procedimientos disciplinarios.

- **Tribunal de Servicio Civil**

Un tribunal administrativo especializado encargado de revisar y resolver casos relacionados con empleados públicos y procedimientos disciplinarios.

2.4. Bases epistémicos

- **Noción de debido proceso**

En el estudio del debido proceso se encuentra una gran variedad de conceptos desarrollados por la doctrina nacional y extranjera, comenzaremos con el jurista español Gonzalo Pérez, Jesús "...llamamos debido proceso aquel

proceso que reúna las garantías ineludibles para que la tutela jurisdiccional sea efectiva, empezando por las garantías del juez natural.

En caso de la jurisprudencia española hay dos tendencias: La primera que considera al debido proceso como aquella garantía integrada por los elementos del Art. 24.2 C.E., que es uno de los elementos de la tutela judicial efectiva, y segunda que el concepto de debido proceso como sinónimo de tutela judicial sin indefensión, una forma más de referirse al derecho a la jurisdicción...”.

Aníbal Quiroga, señala “el debido proceso legal en el derecho procesal contemporáneo es el relativo a lograr y preservar la igualdad...”. Las definiciones mencionadas sólo hacen alusión a un elemento del debido proceso, la cual es insuficiente.

“El debido proceso legal es, pues, un concepto moderno íntimamente referido a la validez y legitimidad de un proceso judicial”, más adelante agrega “a través del debido proceso legal podemos hallar ciertos mínimos procesales que nos permiten asegurar que el proceso como instrumento sirve adecuadamente para su objetivo y finalidad...”.

Ticona (2005), sostiene que el debido proceso es una garantía y un derecho fundamental de todos los justiciables que les permitirá, una vez ejercitado el derecho de acción pueden, efectivamente, acceder a un proceso que reúna los requisitos mínimos que lleven a la autoridad encargada de resolverlo a pronunciarse de manera justa, equitativa e imparcial. Para el citado autor el debido proceso legal, proceso justo o simplemente debido proceso (así como el derecho de acción, de contradicción), es un derecho

humano o fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir el estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un juez competente e independiente, pues, el estado no solo está obligado a prever la prestación jurisdiccional (cuando se ejercita los derechos de acción y contradicción), sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que se aseguran tal juzgamiento imparcial y justo; por consiguiente, es un derecho esencial que tiene no solamente un contenido procesal y constitucional, sino también un contenido humano de acceder libre y permanentemente a un sistema judicial imparcial.

Parodi (2007), asevera que el concepto del proceso, alcanza determinada connotación si le antepone el término debido, pues su sola lectura permitirá presuponer que existe o que puede un proceso “no debido” lo que equivaldría a un proceso indebido...”

El debido proceso no solo se circunscribe en las garantías del proceso, pues tiene una fundamentación axiológica, “Veamos pues como nos encontramos ante un concepto cuyos alcances no solamente se limitan a un escenario jurisdiccional, sino que son alegables tanto en un ámbito administrativo como incluso en relaciones corporativas entre particulares y, además, que no se limita al mero cumplimiento de ciertas pausas, sino que está internamente ligado a la consecuencia del valor justicia...”

Ortecho (2004), fundamenta desde un punto de vista axiológico el debido proceso. Desarrolla dos principios fundamentales: la dignidad humana y la justicia. También señala “Si consideramos a la dignidad como el valor, consiste en la estimativa y respeto a nosotros mismos por consiguiente

también a los demás, y por considerarnos entes valientes, por nuestra propia naturaleza y aunque este valor también es el fundamento de los demás derechos fundamentales, la justicia, si representa en un fundamento axiológico exclusivo o casi exclusivo del debido proceso. El debido proceso es una condición o conjunto de condiciones cuando menos de la justicia...”

Bertoli (2002), menciona sobre el valor de justicia: “entre los principales valores comprometidos, se destaca el valor justicia y el cual nos conduce, derechamente, a la noción rectora del proceso justo”, asimismo señala: “el valor de seguridad, en tensión dinámica con el valor justicia se realiza el valor de seguridad que, al igual que aquel, exige la existencia de un derecho positivo.

El proceso judicial en cuanto constitutivo de un fenómeno social, está sometido, en nuestro círculo de cultura jurídica con ordenamiento particular de índole técnico legislativo, los códigos de la materia, es decir existe reglamentación previa para arribar a la obtención de lo justo concreto.

Aplicado ello al proceso judicial, concebido como objeto instrumental del derecho de fondo a nuestro entender cabe diferenciar, por un lado, el valor instrumental, cuya consideración debe efectuarse desde el producto obtenido mediante ese instrumento, esto es, desde la sentencia final de mérito.”

Finalmente, definimos al debido proceso como un principio legal por el cual el gobierno debe respetar todos los derechos legales que posee una persona según la ley. El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener

oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez.

El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley.

- **Principios del procedimiento administrativo**

Cada vez que cada uno de nosotros vamos a una entidad pública a efectos de conseguir alguna licencia, autorización o certificado para poner o constituir alguna empresa, estamos poniendo en marcha el procedimiento administrativo. Este procedimiento administrativo está compuesto por etapas, requisitos, reglas y plazos, pero ¿Qué hacer ante la acción o inacción del funcionario público o ante el abuso o arbitrariedad de mismo en perjuicio de nosotros? No solo se deben normar las etapas, requisitos, reglas y plazos, sino también plasmar normativamente reglas o principios rectores que se aplican al procedimiento administrativo.

Estos principios están contemplados en la ley N°27444, que es la ley de procedimiento administrativo general, en la parte del título preliminar son:

- a. Principio de legalidad**

El artículo IV numeral 1.1 de la Ley 27444, que establece que "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas", es fundamental en cualquier sistema democrático y de Estado de Derecho. Este principio establece la

base para un gobierno transparente, responsable y respetuoso de los derechos de los ciudadanos.

Este artículo subraya la importancia de que los funcionarios públicos se adhieran estrictamente a la Constitución y a las leyes que rigen su actuación. Cualquier desviación de estas normas puede tener consecuencias graves en términos de faltas administrativas, civiles y penales.

En términos generales, esto significa que los funcionarios públicos deben ejercer sus facultades y tomar decisiones dentro de los límites establecidos por la Constitución y las leyes, evitando abusos de poder, corrupción y arbitrariedad. Si un funcionario público actúa fuera de estos límites, ya sea por acción u omisión, puede ser sujeto de responsabilidad administrativa, civil e incluso penal, dependiendo de la naturaleza de su conducta.

Este principio también refuerza la importancia de la rendición de cuentas y la supervisión de las acciones de los funcionarios públicos, ya que permite que los ciudadanos y las autoridades competentes exijan responsabilidades cuando se cometen infracciones.

El artículo IV numeral 1.1 de la Ley 27444 es un pilar importante para garantizar un gobierno ético y legalmente responsable, y su cumplimiento es esencial para preservar la integridad de un Estado democrático y de derecho.

b. Principio del debido procedimiento

El principio del debido procedimiento administrativo, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.2 de la Ley 27444, es esencial para garantizar que los ciudadanos sean tratados con justicia y equidad por parte

de la administración pública. A pesar de que la administración tiene el poder de tomar decisiones y actuar en virtud de su *ius imperium*, esto no significa que los administrados estén desprovistos de derechos y garantías.

Este principio se asemeja al debido proceso que existe en el ámbito jurisdiccional y establece una serie de derechos fundamentales para los ciudadanos que participan en procedimientos administrativos. Estos derechos incluyen:

1. Derecho a exponer sus argumentos: Los administrados tienen el derecho de presentar sus argumentos y defender sus intereses antes de que se tome una decisión administrativa. Esto asegura que sus puntos de vista sean considerados.

2. Derecho a ofrecer y producir pruebas: Los administrados tienen la oportunidad de presentar pruebas que respalden sus argumentos o refuten los argumentos de la administración. Esto garantiza un proceso justo y basado en evidencia.

3. Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho: La administración está obligada a emitir una decisión que esté respaldada por razones lógicas y jurídicas. Esto permite a los administrados comprender por qué se ha tomado una determinada decisión y les brinda la posibilidad de impugnarla si consideran que es injusta o ilegal.

Es importante destacar que el principio del debido procedimiento administrativo también establece que la regulación propia del Derecho Procesal Civil solo se aplica en la medida en que sea compatible con el régimen administrativo. Esto significa que los procedimientos administrativos

tienen sus propias reglas y normativas específicas, adaptadas a las necesidades y características de la administración pública.

El principio del debido procedimiento administrativo es esencial para proteger los derechos de los administrados y garantizar un proceso justo y transparente en las actuaciones de la administración pública. Si estos derechos no se respetan, los procedimientos administrativos pueden ser cuestionados y, en última instancia, impugnados.

c. Principio de impulso oficio

El principio de impulso de oficio, como se establece en el artículo IV numeral 1.3 de la Ley 27444, es un elemento fundamental en el funcionamiento de la administración pública. Este principio establece que las autoridades administrativas tienen la responsabilidad de dirigir y promover activamente el procedimiento, tomando la iniciativa en la realización de los actos necesarios para esclarecer y resolver las cuestiones en cuestión.

Algunos puntos clave sobre el principio de impulso de oficio son:

Responsabilidad de la autoridad: Este principio coloca la responsabilidad en las autoridades administrativas para avanzar en el procedimiento de manera diligente y eficiente. Las autoridades no pueden simplemente esperar a que las partes presenten solicitudes o actúen por sí mismas; deben tomar la iniciativa y dirigir el proceso.

Eficiencia y celeridad: El impulso de oficio busca garantizar que los procedimientos administrativos avancen de manera oportuna y eficiente, evitando retrasos innecesarios. Esto es crucial para garantizar que los administrados reciban una respuesta oportuna a sus asuntos.

Esclarecimiento y resolución de cuestiones: El objetivo principal de este principio es asegurar que se realicen los actos necesarios para aclarar y resolver las cuestiones en disputa. Esto implica la obtención de información relevante, la realización de investigaciones y la toma de decisiones informadas.

Protección de derechos: Al impulsar de oficio el procedimiento, se busca garantizar que los derechos de los administrados se protejan de manera efectiva. Esto es especialmente importante en situaciones en las que los administrados pueden no estar completamente conscientes de sus derechos o no tengan los recursos para defenderlos por sí mismos.

El principio de impulso de oficio es un componente esencial del debido proceso administrativo. Asegura que las autoridades administrativas cumplan con su deber de dirigir y promover activamente los procedimientos, contribuyendo a la transparencia, la eficiencia y la justicia en la toma de decisiones administrativas. Este principio también tiene un impacto positivo en la protección de los derechos de los ciudadanos y en la calidad de las actuaciones de la administración pública.

d. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.4 de la Ley 27444, es esencial para garantizar que las decisiones de la autoridad administrativa sean justas, proporcionales y estén en consonancia con los fines públicos que deben protegerse. Este principio implica que las facultades de calificar infracciones, imponer sanciones o

establecer restricciones deben ejercerse de manera adecuada y equitativa.

Aquí hay algunos aspectos clave sobre este principio:

1. Adaptación a la facultad atribuida: Las decisiones de la autoridad administrativa deben estar en línea con las facultades que le han sido otorgadas por la ley. Esto significa que las autoridades no pueden exceder sus atribuciones ni actuar de manera arbitraria.

2. Proporcionalidad: El principio de razonabilidad exige que las medidas adoptadas por la autoridad sean proporcionales a la infracción cometida o al propósito perseguido. Esto significa que, por ejemplo, una infracción leve no debe dar lugar a una sanción desproporcionadamente severa.

3. Medios y fines: Debe existir una relación lógica y proporcionada entre los medios utilizados por la autoridad (como sanciones o restricciones) y los fines públicos que se pretende proteger. Esto garantiza que las medidas adoptadas sean adecuadas para alcanzar los objetivos establecidos por la administración.

4. Necesidad y satisfacción del cometido: Las decisiones administrativas deben ser estrictamente necesarias para lograr los propósitos públicos que deben protegerse. Esto implica que no se deben adoptar medidas excesivas o innecesarias que limiten los derechos de los administrados de manera injustificada.

5. Justicia y equidad: El principio de razonabilidad busca asegurar que las decisiones administrativas sean justas y equitativas, evitando el trato injusto o discriminatorio hacia los administrados.

El principio de razonabilidad es fundamental para garantizar la justicia y la equidad en las actuaciones de la administración pública. Busca asegurar que las decisiones de las autoridades sean proporcionadas, adecuadas y necesarias para cumplir con los fines públicos, evitando medidas excesivas o injustas. Esto contribuye a mantener un equilibrio adecuado entre el poder de la administración y los derechos de los administrados.

e. Principio de imparcialidad

El principio de imparcialidad, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.5 de la Ley 27444, es esencial en un Estado de Derecho y una administración pública justa y equitativa. Este principio establece que las autoridades administrativas deben tratar a todos los administrados de manera igualitaria y sin discriminación alguna. Aquí hay algunos puntos clave sobre este principio:

1. ****Tratamiento igualitario:**** El principio de imparcialidad exige que las autoridades traten a todos los administrados de manera igual, sin importar su sexo, condiciones económicas, origen étnico, religión u otras características personales. Todos los ciudadanos deben recibir un trato justo y equitativo por parte de la administración.

2. ****Resolución conforme al ordenamiento jurídico:**** Las decisiones de las autoridades administrativas deben basarse en el ordenamiento jurídico y en el respeto de las leyes y regulaciones vigentes. La imparcialidad implica que las decisiones no deben estar influenciadas por prejuicios o favoritismos personales.

3. ****Atención al interés general:**** Si bien se busca tratar a todos los administrados de manera igualitaria, las decisiones administrativas también deben tener en cuenta el interés general de la sociedad. Esto significa que las autoridades deben equilibrar los derechos individuales con los intereses colectivos y tomar decisiones que promuevan el bienestar común.

4. ****Prohibición de la discriminación:**** La discriminación por parte de funcionarios públicos, ya sea por motivos de género, raza, orientación sexual u otras características personales, es inaceptable y va en contra de los principios fundamentales de igualdad y derechos humanos. Los funcionarios que discriminan a los administrados pueden enfrentar consecuencias legales y disciplinarias.

5. ****Responsabilidades civiles, administrativas y penales:**** Si un funcionario público actúa de manera parcial o discriminatoria, puede ser sujeto de responsabilidades civiles, administrativas y penales, dependiendo de la gravedad de sus acciones. Esto implica que deben rendir cuentas por sus conductas inapropiadas.

En resumen, el principio de imparcialidad es esencial para garantizar que la administración pública sea justa, equitativa y respetuosa de los derechos de todos los ciudadanos. La igualdad de trato y la prohibición de la discriminación son fundamentales para mantener la integridad del Estado de Derecho y para asegurar que la administración pública sirva al interés general de manera imparcial y justa.

f. Principio de informalismo

El principio de informalismo, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.6 de la Ley 27444, es un principio importante que busca garantizar un equilibrio entre la protección de los derechos e intereses de los administrados y la flexibilidad en los procedimientos administrativos. Este principio se basa en varios puntos clave:

Interpretación favorable: El principio de informalismo establece que las normas de procedimiento deben interpretarse de manera favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados. Esto significa que las autoridades administrativas deben ser flexibles al evaluar los procedimientos y evitar rechazar solicitudes o pretensiones basadas únicamente en aspectos formales menores.

Subsanación de errores: El principio reconoce que los administrados pueden cometer errores en el procedimiento, como no cumplir con ciertos requisitos formales. En lugar de rechazar automáticamente sus solicitudes, se permite que los administrados tengan la oportunidad de subsanar estos errores dentro del mismo procedimiento. Esto contribuye a evitar que los administrados sean penalizados injustamente por errores procedimentales.

Protección de derechos: El principio de informalismo se enfoca en proteger los derechos e intereses de los administrados. Evita que aspectos formales menores se conviertan en barreras insuperables para el ejercicio de esos derechos.

Excepciones: Sin embargo, es importante destacar que este principio no debe utilizarse para socavar derechos de terceros o el interés público. Es

decir, no se permite la flexibilidad extrema en casos en los que la falta de formalismo afectaría de manera significativa a terceros o al bienestar público.

El principio de informalismo busca facilitar el acceso de los administrados a los procedimientos administrativos, permitiendo la subsanación de errores formales menores y evitando una rigidez excesiva en la aplicación de las normas procedimentales. Esto contribuye a garantizar un proceso más justo y equitativo para los ciudadanos, sin comprometer la protección de derechos de terceros o del interés público.

g. Principio de presunción de veracidad

El principio de presunción de veracidad, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.7 de la Ley 27444, es un principio importante en los procedimientos administrativos y tiene varias implicaciones clave:

Presunción inicial de veracidad: Según este principio, se presume que los documentos y declaraciones presentados por los administrados en la forma prescrita por la ley son veraces y responden a la verdad de los hechos que afirman. Esta presunción inicial simplifica el proceso administrativo al permitir que la administración parta de la base de que la información proporcionada es correcta, lo que agiliza el procedimiento.

Admisión de prueba en contrario: A pesar de la presunción de veracidad, el principio también reconoce que esta presunción puede ser desafiada mediante prueba en contrario. Esto significa que la administración, en cualquier momento, puede recopilar evidencia o información adicional que contradiga la veracidad de la información proporcionada por los administrados.

Fiscalización posterior: Como mencionaste, la administración tiene la facultad de fiscalizar y verificar la veracidad de la documentación presentada por los administrados, especialmente si sospecha que se han proporcionado documentos falsos o información engañosa. Si se descubre que la información es falsa, la administración puede tomar medidas tanto en el ámbito administrativo como en el penal, si corresponde.

Responsabilidad por falsedad: La presentación de información falsa en procedimientos administrativos puede tener consecuencias graves. Además de sanciones administrativas, los administrados que proporcionen información falsa pueden ser responsables civil y penalmente, dependiendo de las leyes y regulaciones vigentes.

El principio de presunción de veracidad simplifica el proceso administrativo al partir del supuesto de que la información proporcionada por los administrados es verdadera. Sin embargo, esta presunción no es absoluta y admite prueba en contrario. La administración tiene la responsabilidad de verificar la veracidad de la información y, en caso de falsedad, puede tomar medidas legales apropiadas para garantizar la integridad de los procedimientos y la responsabilidad de los administrados. Esto contribuye a mantener la legalidad y la honestidad en la interacción entre la administración y los administrados.

h. Principio de conducta procedimental

El principio de conducta procedimental, como se establece en el artículo IV numeral 1.8 de la Ley 27444, es esencial para promover un ambiente de respeto, colaboración y buena fe en el marco de los

procedimientos administrativos. Este principio tiene varias implicaciones y beneficios importantes:

Respeto mutuo: El principio enfatiza la importancia del respeto mutuo entre la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y cualquier otra persona involucrada en el procedimiento. Esto crea un ambiente en el que todas las partes son tratadas con cortesía y consideración, lo que contribuye a un proceso más armonioso y justo.

Colaboración: La colaboración es fundamental para garantizar que los procedimientos administrativos se desarrollen de manera eficiente y efectiva. Cuando todas las partes colaboran y comparten información de manera adecuada, se pueden evitar demoras innecesarias y se pueden tomar decisiones informadas.

Buena fe: Actuar de buena fe implica comportarse de manera honesta y ética en el proceso. Las partes deben proporcionar información precisa y completa, y no deben tratar de engañar o perjudicar a otras partes de manera deliberada. La buena fe contribuye a la integridad y la confianza en el proceso.

Evitar la mala fe: El principio de conducta procedimental también implica que las partes deben evitar la mala fe, lo que incluye conductas engañosas, el entorpecimiento deliberado del proceso o cualquier otro comportamiento deshonesto que pueda perjudicar a las demás partes o al procedimiento en sí.

Ambiente propicio: Un ambiente de respeto, colaboración y buena fe crea las condiciones propicias para una resolución justa y equitativa de los

asuntos administrativos. Facilita la comunicación efectiva y promueve la confianza en el proceso.

El principio de conducta procedimental es esencial para el funcionamiento eficiente y equitativo de los procedimientos administrativos. Promueve un ambiente en el que todas las partes son tratadas con respeto y se espera que actúen de manera colaborativa y de buena fe. Esto no solo mejora la calidad de la toma de decisiones administrativas, sino que también contribuye a la confianza en el sistema administrativo en su conjunto.

i. Principio de celeridad

El principio de celeridad, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.9 de la Ley 27444, es fundamental en el contexto de los procedimientos administrativos. Este principio enfatiza la importancia de llevar a cabo el procedimiento de manera eficiente y dinámica, evitando demoras innecesarias y actos procesales que solo constituyan formalismos vacíos. Aquí hay algunos aspectos clave a considerar sobre este principio:

Eficiencia y prontitud: El principio de celeridad busca garantizar que los procedimientos administrativos se desarrollen de manera eficiente y sin demoras injustificadas. Esto es crucial para que las partes obtengan respuestas y resoluciones en un plazo razonable.

Evitar formalismos: El principio también advierte contra la utilización de actos procesales que sean meros formalismos y que no contribuyan significativamente al proceso. Esto ayuda a simplificar y agilizar el procedimiento, evitando trámites innecesarios.

Plazo razonable: Si bien se busca la celeridad, el principio también establece que la rapidez no debe comprometer el respeto al debido procedimiento ni violar el ordenamiento jurídico. Esto significa que la toma de decisiones debe ser cuidadosa y basada en pruebas y argumentos sólidos.

Actuación de buena fe: Las partes también tienen la responsabilidad de actuar de buena fe y colaborar en el proceso para evitar demoras innecesarias. Actos de mala fe, como la presentación de recursos o argumentos destinados a retrasar el procedimiento, van en contra del principio de celeridad.

Justicia oportuna: Al igual que en el ámbito judicial, el principio de celeridad en el procedimiento administrativo se relaciona con la idea de que la justicia que tarda no es justicia. Garantizar una resolución oportuna es esencial para que los administrados tengan acceso a una administración pública efectiva y para evitar la dilación injustificada de sus asuntos.

El principio de celeridad es fundamental para garantizar que los procedimientos administrativos se desarrollen en un tiempo razonable y que las partes obtengan respuestas oportunas. Sin embargo, esto no debe hacerse a expensas de la justicia o del respeto al debido procedimiento. La celeridad debe lograrse mediante la eliminación de trámites innecesarios y la actuación de buena fe por parte de todas las partes involucradas.

j. Principio de eficacia

El principio de eficacia, según se establece en el artículo IV numeral 1.10 de la Ley 27444, es un principio que busca asegurar que el enfoque principal en los procedimientos administrativos sea el cumplimiento de la

finalidad del acto procedimental, en lugar de dar una importancia excesiva a formalismos que no afecten la validez del procedimiento ni las garantías esenciales del mismo. Aquí hay algunos aspectos clave a considerar sobre este principio:

Priorización de la finalidad: El principio de eficacia pone énfasis en la importancia de que el procedimiento administrativo sirva a su finalidad principal, que es la toma de decisiones informadas y justas. Esto implica que las partes involucradas en el procedimiento deben centrarse en lograr los resultados deseados y evitar la sobrevaloración de aspectos formales que no son esenciales para esa finalidad.

Formalidades no esenciales: El principio reconoce que existen formalidades en los procedimientos administrativos que, si bien son importantes en ciertos contextos, no son esenciales para la validez del procedimiento o para la protección de las garantías de las partes. Estas formalidades pueden ser simplificadas o aceleradas en beneficio de la eficacia.

Cumplimiento del marco normativo: Aunque se busca priorizar la finalidad del acto procedimental, esto debe hacerse dentro del marco normativo aplicable. Es decir, la eficacia no debe llevar a la violación de las leyes y regulaciones pertinentes. La legalidad y la validez del acto deben mantenerse como garantía de la finalidad pública.

Decisiones informadas y justas: La eficacia busca asegurar que las decisiones administrativas se tomen de manera informada y justa, teniendo

en cuenta todos los aspectos relevantes y sin verse obstaculizadas por formalidades excesivas.

Equilibrio entre eficacia y garantías: Aunque se da prioridad a la eficacia, esto no debe socavar las garantías esenciales de las partes ni la equidad del proceso. Las partes deben poder ejercer sus derechos y tener acceso a un proceso justo.

El principio de eficacia promueve una mayor agilidad y enfoque en los resultados en los procedimientos administrativos, sin comprometer la validez ni las garantías esenciales. Esto contribuye a que la administración pública funcione de manera más eficiente y efectiva, sirviendo mejor a los intereses públicos y a las partes involucradas.

k. Principio de verdad material

El principio de verdad material, conforme se establece en el artículo IV numeral 1.11 de la Ley 27444, es un principio fundamental en los procedimientos administrativos que subraya la importancia de verificar de manera completa y precisa los hechos que sustentan las decisiones administrativas. Aquí se pueden destacar varios aspectos clave de este principio:

Verificación exhaustiva de los hechos: El principio de verdad material establece la obligación de la autoridad administrativa competente de verificar plenamente los hechos que son relevantes para tomar decisiones. Esto significa que la autoridad debe esforzarse por obtener una comprensión precisa y completa de los hechos antes de tomar una decisión.

Medidas probatorias necesarias: La autoridad tiene la responsabilidad de adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley para verificar los hechos. Esto incluye la posibilidad de recopilar pruebas, realizar investigaciones y recoger información de diversas fuentes con el fin de esclarecer la verdad de los hechos en cuestión.

Independencia de las partes: En los procedimientos trilaterales, donde las partes están involucradas en la presentación de hechos y pruebas, la autoridad administrativa tiene la facultad de verificar la verdad de los hechos propuestos por las partes. Sin embargo, esta facultad no exime a las partes de su responsabilidad de presentar pruebas y argumentos sólidos para respaldar sus pretensiones.

Interés público: La autoridad administrativa está obligada a ejercer su facultad de verificación cuando su pronunciamiento pueda afectar al interés público. Esto asegura que las decisiones administrativas sean coherentes con los objetivos y el bienestar de la sociedad en general.

Asegurar la justicia y la equidad: La búsqueda de la verdad material es esencial para garantizar que las decisiones administrativas sean justas y equitativas. Esto contribuye a la calidad y la legitimidad de las actuaciones de la administración pública.

El principio de verdad material enfatiza la necesidad de que las autoridades administrativas se esfuercen por obtener una comprensión completa y precisa de los hechos relevantes en los procedimientos administrativos. Esto asegura que las decisiones se basen en una evaluación

objetiva y precisa de la evidencia disponible, lo que a su vez contribuye a la transparencia y la confianza en el sistema administrativo.

I. Principio de participación

El principio de participación, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.12 de la Ley 27444, es esencial en un sistema democrático y transparente de administración pública. Este principio enfatiza la importancia de garantizar que los administrados tengan acceso a la información que administra la entidad pública y que tengan la oportunidad de participar en decisiones públicas que puedan afectar sus intereses. Aquí hay algunos aspectos clave relacionados con este principio:

Derecho al acceso a la información: El principio reconoce el derecho de los ciudadanos a acceder a la información que es de interés público y que es administrada por las entidades públicas. Este derecho es fundamental para garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en la administración pública.

Limitaciones al acceso a la información: Aunque se promueve el acceso a la información, existen limitaciones legales y éticas. Estas limitaciones están relacionadas con la intimidad personal, la seguridad nacional y otras áreas específicas que puedan estar excluidas por ley. Es importante equilibrar el derecho al acceso con la protección de derechos y valores importantes.

Ampliación de la participación: El principio también promueve la participación ciudadana en decisiones públicas. Esto implica que los administrados y sus representantes deben tener la oportunidad de expresar

sus opiniones y contribuir a la toma de decisiones que puedan afectar sus vidas o intereses.

Difusión de información: Las entidades públicas deben facilitar la difusión de información relevante para que los ciudadanos estén informados sobre asuntos de interés público. Esto incluye la publicación de documentos, informes y datos que puedan ser de utilidad para la toma de decisiones informadas.

Servicio de acceso a la información: Las entidades públicas deben brindar servicios que permitan a los ciudadanos acceder de manera efectiva a la información pública, ya sea a través de medios electrónicos, físicos o de otra índole.

El principio de participación tiene como objetivo garantizar que los ciudadanos tengan acceso a la información pública y la oportunidad de participar en decisiones públicas. Esto fomenta la transparencia, la rendición de cuentas y la legitimidad de la administración pública, y empodera a los ciudadanos al permitirles tomar parte activa en los asuntos que les conciernen.

m. Principio de simplicidad

El principio de simplicidad, según se establece en el artículo IV numeral 1.13 de la Ley 27444, es un principio clave en la administración pública que busca simplificar los procedimientos y trámites administrativos para que sean más accesibles y eficientes para los administrados. Aquí hay algunos puntos importantes relacionados con este principio:

1. **Simplificación de trámites:** El principio de simplicidad establece que los trámites y procedimientos administrativos deben ser sencillos y libres de complejidad innecesaria. Esto significa que las autoridades administrativas deben esforzarse por eliminar requisitos y procedimientos engorrosos que no sean fundamentales para cumplir con los fines de la administración pública.

2. **Requisitos racionales y proporcionales:** De acuerdo con este principio, los requisitos establecidos para llevar a cabo un acto administrativo deben ser racionales y proporcionales a los objetivos que se buscan lograr. Esto implica que los administrados no deben enfrentar obstáculos excesivos o trámites complicados para obtener un acto administrativo requerido.

3. **Facilitación de la interacción con la administración:** La simplificación de los trámites facilita la interacción entre los ciudadanos y la administración pública. Esto reduce la burocracia, acelera los procesos y mejora la eficiencia en la prestación de servicios públicos.

4. **Reducción de costos y tiempo:** La simplificación de los trámites también puede tener beneficios económicos y de ahorro de tiempo tanto para los administrados como para la administración pública en sí. Menos trámites y requisitos significan menos recursos y esfuerzo dedicados a cumplir con procedimientos administrativos.

5. **Mayor transparencia y acceso:** La simplificación de los trámites puede contribuir a una mayor transparencia en la administración pública al hacer que los procesos sean más comprensibles y accesibles para los ciudadanos.

En resumen, el principio de simplicidad busca mejorar la eficiencia y la accesibilidad de la administración pública al simplificar los trámites y eliminar la complejidad innecesaria. Esto beneficia tanto a los administrados como a la propia administración al agilizar los procedimientos y reducir la carga burocrática. La simplificación de los trámites es un paso importante hacia una administración pública más eficiente y orientada al servicio.

n. Principio de uniformidad

El principio de uniformidad, como se establece en el artículo IV numeral 1.14 de la Ley 27444, es un principio importante en la administración pública que busca garantizar que los trámites y requisitos para procedimientos similares sean consistentes y no estén sujetos a discriminación injustificada. Aquí hay algunas consideraciones clave relacionadas con este principio:

Requisitos similares para trámites similares: Este principio establece que las autoridades administrativas deben establecer requisitos similares para procedimientos que sean similares en naturaleza o propósito. Esto evita la arbitrariedad y garantiza una aplicación coherente de las regulaciones.

Evitar excepciones como regla general: El principio también advierte contra la transformación de excepciones en la regla general. En otras palabras, no se deben crear excepciones excesivas o trato preferencial para ciertos casos, a menos que haya criterios objetivos y justificados que respalden dicha diferenciación.

Diferenciación basada en criterios objetivos: Cualquier diferenciación en los requisitos o trámites debe basarse en criterios objetivos y debidamente

sustentados. Esto significa que las autoridades deben explicar claramente por qué se requieren requisitos diferentes en ciertos casos y cómo esos requisitos están relacionados con los objetivos y propósitos del procedimiento.

Transparencia y equidad: El principio de uniformidad promueve la transparencia y la equidad en la administración pública al asegurar que los ciudadanos sean tratados de manera justa y que no haya un trato preferencial injustificado para ciertos grupos o situaciones.

Reducción de la complejidad: Al establecer requisitos similares para trámites similares, se simplifican los procesos administrativos y se reduce la carga burocrática tanto para los administrados como para la administración pública.

El principio de uniformidad tiene como objetivo garantizar la coherencia y la imparcialidad en la aplicación de las regulaciones administrativas. Esto contribuye a una administración pública más transparente, justa y eficiente al evitar la discriminación injustificada y la complejidad innecesaria en los procedimientos.

o. Principio de predictibilidad

El principio de predictibilidad, como se establece en el artículo IV numeral 1.15 de la Ley 27444, es fundamental para garantizar que los administrados tengan acceso a información veraz y confiable sobre los trámites administrativos y puedan anticipar con razonable certeza cuál será el resultado final de sus gestiones. Aquí hay algunos puntos clave relacionados con este principio:

Información veraz y completa: El principio exige que las autoridades administrativas proporcionen a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre el proceso de trámite. Esto incluye detalles sobre los requisitos, los plazos y los procedimientos que deben seguirse.

Conciencia certera del resultado: El objetivo principal de la predictibilidad es permitir que los administrados tengan una comprensión bastante certera de cuál será el resultado final de su trámite desde el inicio. Esto significa que los administrados deben poder anticipar si su solicitud será aprobada o rechazada, y qué pasos deben seguir para lograr el resultado deseado.

Reducción de incertidumbre: La predictibilidad reduce la incertidumbre y la ambigüedad en los procedimientos administrativos, lo que a su vez promueve la confianza en la administración pública y facilita la planificación de los administrados.

Precedentes de observancia obligatoria: Como mencionaste, los precedentes de observancia obligatoria son relevantes en este contexto. Estos precedentes son decisiones anteriores que establecen reglas claras y vinculantes para casos similares en el futuro, lo que contribuye a la predictibilidad y a la coherencia en la toma de decisiones administrativas.

Derecho a la información: La predictibilidad está relacionada con el derecho a la información de los administrados. Los ciudadanos tienen derecho a conocer los detalles de los procedimientos en los que están

involucrados, lo que les permite tomar decisiones informadas y presentar argumentos sólidos.

El principio de predictibilidad busca garantizar que los administrados tengan la información necesaria para prever razonablemente el resultado de sus trámites administrativos. Esto promueve la transparencia, la confianza y la eficiencia en la administración pública al reducir la incertidumbre y permitir una planificación adecuada por parte de los ciudadanos y las empresas.

p. Principio de privilegios de controles posteriores

El principio de privilegios de controles posteriores, tal como se establece en el artículo IV numeral 1.16 de la Ley 27444, es un elemento fundamental en los procedimientos administrativos y refuerza la capacidad de las autoridades administrativas para garantizar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y la aplicación de sanciones en caso de incumplimiento. Aquí hay algunos aspectos importantes relacionados con este principio:

Fiscalización posterior: Este principio permite a las autoridades administrativas llevar a cabo controles posteriores después de que se haya presentado la información o documentos requeridos en un trámite administrativo. Esto es esencial para asegurarse de que la información proporcionada es precisa y cumple con las regulaciones pertinentes.

Verificación de la veracidad: Las autoridades tienen el derecho y la responsabilidad de verificar la veracidad de la información presentada por los administrados. Esto incluye la autenticidad de los documentos adjuntos y la comprobación de que la información es precisa y completa.

Cumplimiento de la normatividad sustantiva: Además de la veracidad de la información, las autoridades deben asegurarse de que se cumpla con la normatividad sustantiva aplicable. Esto implica que las acciones o solicitudes presentadas deben estar en conformidad con la legislación y regulaciones pertinentes.

Aplicación de sanciones: Si se descubre que la información proporcionada es falsa o que se ha incumplido con la normativa sustantiva, las autoridades administrativas tienen la facultad de aplicar sanciones pertinentes. Estas sanciones pueden variar según la gravedad del incumplimiento y pueden incluir multas, penalizaciones u otras medidas correctivas.

Denuncia en la vía penal: En casos graves de fraude, engaño o falsificación de documentos, las autoridades administrativas pueden optar por denunciar el asunto en la vía penal, lo que podría dar lugar a acciones legales adicionales y sanciones penales.

El principio de privilegios de controles posteriores refuerza la capacidad de las autoridades administrativas para garantizar que los procedimientos administrativos se basen en información veraz y en el cumplimiento de la normativa. Esto ayuda a mantener la integridad de los procedimientos y a preservar la confianza en el sistema administrativo al hacer cumplir las regulaciones de manera efectiva.

- **Proceso disciplinario**

El proceso disciplinario en el ámbito de la administración pública es un elemento esencial para garantizar la conducta adecuada de los servidores

públicos y la protección de los intereses del Estado y de la sociedad en general. El texto que has proporcionado se refiere a varios aspectos importantes relacionados con este proceso disciplinario. Aquí se ofrecen comentarios sobre algunos de los puntos clave mencionados:

Faltas disciplinarias: El proceso disciplinario se enfoca en abordar las faltas de carácter disciplinario cometidas por los servidores públicos. Estas faltas pueden variar en gravedad y están sujetas a sanciones que van desde la suspensión temporal hasta la destitución, dependiendo de la gravedad de la falta.

Régimen disciplinario: El régimen disciplinario se basa en un conjunto de normas y recursos administrativos diseñados para prevenir la comisión de faltas y proteger los derechos de los servidores públicos. Esto es fundamental para mantener la integridad y la eficacia de la administración pública.

Principios de potestad disciplinaria: Los principios de inmediatez y razonabilidad son fundamentales en el ejercicio de la potestad disciplinaria. Estos principios implican que las sanciones deben aplicarse de manera oportuna y proporcional a la gravedad de la falta cometida.

Debido proceso: El proceso disciplinario debe respetar las normas del debido proceso administrativo en todas sus etapas. Esto incluye garantizar el derecho de defensa del servidor público acusado y asegurar que se cumplan las reglas y procedimientos establecidos.

Sanciones y aplicación: La comisión de una falta da lugar a la aplicación de una sanción correspondiente. Esto significa que las sanciones son una

respuesta directa a las faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos.

Facultades de la Contraloría General de la República: La Contraloría General de la República tiene facultades para sancionar administrativamente a los funcionarios y servidores públicos que cometan faltas graves o muy graves, independientemente de su vínculo laboral o contractual. Esto demuestra la importancia de la rendición de cuentas y el control en la administración pública.

Responsabilidad administrativa funcional: La responsabilidad administrativa funcional es independiente de las responsabilidades penales o civiles que puedan surgir de los mismos hechos. Esto significa que una falta disciplinaria puede tener consecuencias adicionales en términos de responsabilidad penal o civil si corresponde.

El proceso disciplinario en la administración pública es esencial para garantizar la conducta adecuada de los servidores públicos y mantener la integridad de las instituciones estatales. Está basado en principios de justicia, proporcionalidad y respeto por el debido proceso, y es una herramienta importante para garantizar la responsabilidad y la transparencia en el servicio público.

- **Derecho al debido proceso en la vía administrativa**

- a. Derecho a asistencia letrada**

Toda persona tiene derecho a ser asesorado por un especialista que entienda de cuestiones jurídicas (generalmente un abogado). En el caso de que la persona no pueda procurarse defensa jurídica por sí misma, se

contempla la institución del defensor o abogado de oficio, designado por el Estado, que le procura ayuda.

b. Derecho a usar la propia lengua y a ser auxiliado por un intérprete

Basado en el reconocimiento al derecho fundamental de la identidad cultural

Se señala que toda persona tiene el derecho de ser escuchada por un Tribunal mediante el uso de su propia lengua materna. Asimismo, en el caso de que una persona comparezca ante un tribunal cuya lengua oficial no es la natural, tiene el derecho a ser asistido por un intérprete calificado.

• **Facultad sancionadora de la administración**

El texto que has proporcionado destaca la importancia del derecho al debido proceso en el ámbito administrativo y la necesidad de que las autoridades administrativas respeten este derecho fundamental en la toma de decisiones y la aplicación de sanciones disciplinarias. Aquí se ofrecen comentarios sobre algunos puntos clave mencionados en el texto:

Ampliación del derecho al debido proceso: El Tribunal Constitucional ha establecido que el derecho al debido proceso no se limita únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se aplica en el ámbito administrativo. Esto significa que las garantías de un proceso justo y equitativo deben ser respetadas por las autoridades administrativas al tomar decisiones que afecten los derechos de los administrados.

Garantía Constitucional: La garantía del debido proceso administrativo está reconocida y recogida en la Ley de Procedimientos Generales, lo que refuerza su importancia en el contexto administrativo. Esta garantía asegura

que los administrados tengan derechos y garantías similares a los que tienen en el ámbito jurisdiccional.

Límites de la potestad administrativa disciplinaria: El texto destaca que la potestad administrativa disciplinaria está condicionada por el respeto a la Constitución, los principios constitucionales y los derechos fundamentales. Esto significa que las autoridades administrativas no pueden ejercer su poder disciplinario de manera arbitraria, sino que deben respetar los derechos y garantías de los afectados, incluyendo el derecho al debido proceso.

Vinculación de la Administración al derecho al debido proceso: La Administración está vinculada por el derecho al debido proceso en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios. Esto implica que las autoridades deben garantizar un proceso justo, que incluya el derecho de defensa, la notificación adecuada, la posibilidad de presentar pruebas y otros elementos esenciales del debido proceso.

El derecho al debido proceso es un principio fundamental en el ámbito administrativo que garantiza que las decisiones y sanciones disciplinarias tomadas por las autoridades estén en conformidad con la Constitución, los principios constitucionales y los derechos fundamentales. Esto contribuye a la protección de los derechos de los administrados y a la transparencia y justicia en la administración pública.

- **El régimen disciplinario en la carrera administrativa**

- a. Ley de carrera administrativa**

- La Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establecida por el Decreto Legislativo N° 276 de 1984, es

una normativa fundamental en el ámbito de la administración pública en Perú. Aquí se ofrecen comentarios sobre algunos de los aspectos clave mencionados en el texto:

Definición de la Carrera Administrativa: La ley define la Carrera Administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Esto establece un marco legal para la gestión de recursos humanos en el sector público y promueve la estabilidad en el empleo.

Exclusiones: La ley establece que no están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados y los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Esto significa que las disposiciones de la ley se aplican a un grupo específico de servidores públicos con carácter de estabilidad.

Régimen Disciplinario: El Capítulo V de la ley regula el Régimen Disciplinario. Este régimen establece que los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. Además, contempla sanciones disciplinarias por faltas cometidas.

Responsabilidad Administrativa: En el ámbito del Sector Público, sus funcionarios y servidores pueden incurrir en responsabilidad administrativa, que está sujeta a sanciones que van desde una amonestación hasta la destitución del cargo. Esto garantiza que los servidores públicos sean responsables por su conducta en el ejercicio de sus funciones.

Fomento de la legalidad y el buen desempeño: La existencia de un régimen disciplinario en la Carrera Administrativa tiene como objetivo promover la legalidad, la ética y el buen desempeño en la administración pública. Las sanciones disciplinarias buscan corregir comportamientos inapropiados y garantizar la calidad de los servicios públicos.

La Ley de Carrera Administrativa establece un marco normativo importante para la gestión de recursos humanos en el sector público peruano. Define los derechos y deberes de los servidores públicos con estabilidad laboral, regula su conducta en el ejercicio de sus funciones y establece sanciones disciplinarias para promover el buen gobierno y el cumplimiento de la legalidad en la administración pública.

b. Falta administrativa

El concepto de "falta administrativa" es crucial en el ámbito del derecho administrativo y laboral, y se refiere a acciones u omisiones que implican un incumplimiento de las obligaciones y deberes establecidos para los empleados públicos y trabajadores en el sector privado. Aquí se ofrecen comentarios sobre los puntos clave mencionados en el texto:

1. ****Definición de falta administrativa:**** Según las definiciones proporcionadas, una falta administrativa se puede entender como un defecto en el obrar o un quebrantamiento de las obligaciones de un individuo. Puede manifestarse de diversas formas, como la inasistencia de los empleados públicos a sus funciones o la insistencia injustificada de los trabajadores en el sector privado en faltar al trabajo.

2. ****En el ámbito público:**** En el ámbito público, las faltas administrativas pueden ser sancionadas con diversas medidas disciplinarias, que van desde suspensiones temporales hasta la destitución, dependiendo de la gravedad de la falta. Además, se destaca que la comisión de un delito doloso por parte de un servidor público puede llevar a su destitución automática. Esto resalta la importancia de la ética y el comportamiento adecuado en el servicio público.

3. ****Proceso administrativo disciplinario:**** La imposición de sanciones por faltas administrativas generalmente requiere un proceso administrativo disciplinario. Este proceso tiene como objetivo garantizar que se respeten los derechos de los servidores públicos y trabajadores, incluyendo el derecho a la defensa y el debido proceso. En el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se aplican las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

4. ****Sanciones proporcionales:**** Es importante destacar que las sanciones deben ser proporcionales a la gravedad de la falta cometida. Esto significa que las medidas disciplinarias deben adecuarse a la naturaleza de la infracción y no ser excesivas.

Las faltas administrativas son infracciones a las obligaciones y deberes de los empleados públicos y trabajadores en el sector privado. La imposición de sanciones por estas faltas requiere un proceso administrativo disciplinario que garantice el respeto de los derechos de los involucrados. El objetivo es promover la ética, la responsabilidad y el cumplimiento de las obligaciones en el ámbito laboral y administrativo.

c. Tipificación de la falta administrativa

La tipificación de las faltas administrativas y la evaluación de su gravedad son procesos fundamentales en la gestión de recursos humanos en el ámbito público. Aquí se ofrecen comentarios sobre los puntos clave mencionados en el texto:

Tipificación por la naturaleza de la acción u omisión: Las faltas administrativas se tipifican en función de la naturaleza de la acción u omisión que constituye la infracción. Esto significa que se clasifican según la conducta que dio lugar a la falta. Por ejemplo, una falta puede relacionarse con la ausencia injustificada, el incumplimiento de deberes específicos, el abuso de autoridad, entre otros.

Evaluación de la gravedad: La gravedad de una falta se evalúa teniendo en cuenta varios factores, como la circunstancia en que se cometió, la forma en que se llevó a cabo, la posible concurrencia de múltiples faltas, la participación de varios servidores en la comisión de la falta y los efectos que la falta ha producido. Esta evaluación permite determinar la sanción adecuada.

Autoridad competente: La calificación de la gravedad de la falta recae en la autoridad competente o en la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios, dependiendo de la estructura y normativa específica de la entidad. Esto garantiza que la evaluación se realice de manera imparcial y objetiva.

Niveles de responsabilidad: El texto señala que una falta será considerada más grave si es cometida por un servidor de nivel jerárquico más

elevado. Esta consideración reconoce que los servidores públicos de mayor jerarquía tienen mayores responsabilidades y, por lo tanto, se espera que actúen con mayor integridad y ética.

La tipificación y evaluación de las faltas administrativas son procesos esenciales para garantizar un sistema disciplinario justo y proporcionado en el ámbito público. La gravedad de una falta se determina considerando varios factores, y la autoridad competente se encarga de realizar esta evaluación. Esta práctica contribuye a promover la responsabilidad y la ética en la administración pública.

- **Proceso administrativo disciplinario**

El Proceso Administrativo Disciplinario es un mecanismo fundamental para garantizar la ética y el cumplimiento de las normas en el ámbito de la administración pública. A continuación, se comentan algunos aspectos clave del proceso mencionado:

Plazo para iniciar el proceso: Uno de los aspectos más importantes es el plazo para iniciar el proceso disciplinario. La normativa establece que este proceso debe comenzar dentro de un año a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la falta disciplinaria. Este límite de tiempo garantiza que las infracciones se aborden de manera oportuna y evita que las acciones disciplinarias se prolonguen indefinidamente.

Autoridad competente: El texto especifica quiénes son las autoridades competentes para conocer y tomar decisiones en casos de faltas disciplinarias. La designación de estas autoridades se basa en la naturaleza de la falta cometida. Esto asegura que las personas encargadas de evaluar y sancionar

las faltas tengan experiencia y conocimiento en el área específica relacionada con la infracción.

Competencias del director de Personal: Se mencionan algunas de las faltas que están bajo la competencia del director de Personal. Estas faltas incluyen ausencias injustificadas, problemas de puntualidad, actos de negligencia y otros comportamientos que afecten las relaciones laborales y el desempeño en el trabajo.

Competencias del director general de Administración: Se detallan las faltas que corresponden al director general de Administración, que incluyen aspectos como la percepción indebida de retribuciones de terceros, declaraciones públicas sobre asuntos institucionales o del Estado sin autorización, y comportamientos que involucren intereses personales o que afectan el funcionamiento de los servicios públicos.

El Proceso Administrativo Disciplinario es un mecanismo crucial para mantener la integridad y el cumplimiento de las normas en el ámbito público. La normativa establece plazos para iniciar estos procesos y designa autoridades competentes con base en la naturaleza de las faltas. Esto asegura una gestión disciplinaria efectiva y adecuada en las instituciones gubernamentales.

- **Sanciones en el proceso administrativo disciplinario**

El proceso administrativo disciplinario es un componente esencial para mantener la integridad y la ética en la función pública, y las sanciones son una parte fundamental de este proceso. A continuación, se comentan algunos

aspectos importantes sobre las sanciones en el proceso administrativo disciplinario:

Finalidad de las sanciones: Es relevante destacar que las sanciones en el proceso administrativo disciplinario no tienen únicamente el propósito de castigar al servidor infractor, sino que también buscan prevenir futuras faltas disciplinarias. Esto se alinea con el objetivo de promover la ética y el cumplimiento de las normas en el ámbito público.

Tipos de sanciones: La normativa menciona varios tipos de sanciones, que van desde amonestaciones verbales y escritas hasta la suspensión sin goce de remuneraciones, la destitución y la inhabilitación. Cada una de estas sanciones tiene un propósito y un alcance específico en función de la gravedad de la falta cometida.

Sanción de amonestación verbal: Esta sanción se aplica de manera personal y reservada por parte del jefe inmediato cuando se comete una falta de carácter leve. No requiere un procedimiento administrativo disciplinario previo y no se registra en el legajo del servidor.

Sanción de amonestación escrita: En contraste con la amonestación verbal, esta sanción requiere un procedimiento administrativo disciplinario previo y se emite por el jefe inmediato. Es una medida más formal para sancionar faltas leves.

Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones: Esta sanción tiene un rango de graduación desde un día hasta doce meses y se aplica cuando la falta disciplinaria amerita suspender temporalmente la relación de prestación

de servicios. La duración de la suspensión se determina según las circunstancias del caso y la gravedad de la falta.

Sanción de destitución: Es la sanción más severa y conlleva la terminación de la relación de prestación de servicios. Se aplica en casos en que el mantenimiento de la relación laboral es insostenible debido a la gravedad de la falta cometida.

Sanción de inhabilitación: Esta sanción se aplica a ex servidores y consiste en la prohibición de ejercer funciones públicas durante un período de hasta cinco años. Se impone por faltas cometidas después de haber terminado la relación de prestación de servicios.

Las sanciones en el proceso administrativo disciplinario son medidas que buscan corregir el comportamiento indebido de los servidores públicos y garantizar la integridad y la ética en la función pública. La elección de la sanción adecuada depende de la gravedad de la falta y de las circunstancias específicas de cada caso. Además, estas sanciones no solo tienen un carácter punitivo, sino que también tienen un enfoque preventivo.

- **Prescripción y caducidad del proceso administrativo**

La prescripción y la caducidad son conceptos importantes en el derecho administrativo peruano y juegan un papel fundamental en el proceso administrativo disciplinario (PAD). A continuación, se comentan estos conceptos en base al derecho peruano:

Prescripción: La prescripción es un principio que limita la potestad punitiva del Estado en el ámbito del PAD. Esto significa que la autoridad administrativa tiene un plazo determinado para iniciar el procedimiento

disciplinario una vez que tiene conocimiento de una falta cometida por un servidor civil. En el caso de los servidores civiles, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, pero este plazo se suspende si la entidad no ha tomado conocimiento del hecho. Además, entre el inicio del procedimiento y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. En otras palabras, si la entidad no inicia el PAD dentro de estos plazos, la acción administrativa prescribirá, y la entidad no podrá perseguir al servidor por esa falta.

Caducidad: La caducidad es un concepto diferente y se refiere al vencimiento de plazos procesales para la realización de ciertos actos en el procedimiento administrativo. Si la entidad no cumple con los plazos establecidos en la normativa para llevar a cabo ciertas etapas del procedimiento, se declara la caducidad y se extingue la acción administrativa. Esto significa que, si la entidad no avanza en el PAD dentro de los plazos establecidos por la ley, el procedimiento se dará por concluido y no se sancionará al servidor, incluso si hubo una falta cometida.

Plazos de prescripción: Los plazos de prescripción varían según la normativa vigente. Por ejemplo, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece un plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta, pero este plazo se suspende si la entidad no ha tomado conocimiento del hecho. Esto significa que, si la entidad no sabe de la falta, el plazo de prescripción no corre. Además, cuando las denuncias provienen de una autoridad de control, como los informes de control, la entidad cuenta con un (1) año a partir de que el titular recibe dicho informe para iniciar el procedimiento.

Efectos de la prescripción: Cuando una falta administrativa ha prescrito, la entidad ya no puede iniciar un PAD relacionado con esa falta. Sin embargo, esto no exime al servidor de otras responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse de sus acciones. Es decir, la prescripción extingue la acción administrativa, pero no afecta necesariamente otras posibles consecuencias legales.

La prescripción y la caducidad son mecanismos legales que limitan el poder sancionador del Estado en el ámbito del proceso administrativo disciplinario. Estos plazos están diseñados para garantizar que los procedimientos se lleven a cabo de manera oportuna y para evitar persecuciones indefinidas.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación mencionado, que es descriptivo y prospectivo de corte transversal, presenta características y objetivos específicos en el ámbito de la investigación científica. La investigación descriptiva se enfoca en recopilar y describir datos y fenómenos tal como se presentan en la realidad, sin intervenir en las variables. La investigación prospectiva, por su parte, implica observar y seguir un grupo de sujetos o fenómenos en el tiempo para identificar patrones y tendencias futuras. Finalmente, el corte transversal se lleva a cabo en un momento específico para obtener una instantánea de una población o fenómeno.

Guerra (2018). Un estudio descriptivo y prospectivo de corte transversal tiene como objetivo proporcionar una descripción detallada de una población o fenómeno en un momento específico, con la intención de identificar patrones y tendencias a lo largo del tiempo. Cada uno de estos elementos de diseño de investigación tiene sus propias ventajas y limitaciones, y la elección depende de los objetivos y la naturaleza del estudio que se esté llevando a cabo.

3.1.2. Nivel de investigación

Cardoso & Zunini (2016). El nivel de investigación mencionado es correlacional y prospectivo. La investigación correlacional se enfoca en analizar la relación entre variables sin manipularlas, buscando correlaciones estadísticas, pero no estableciendo causalidad. El estudio prospectivo implica la recopilación de datos a lo largo del tiempo para analizar eventos futuros. En ambos casos, no se manipulan las variables, observando cómo se relacionan naturalmente o evolucionan con el tiempo. Este enfoque es útil para comprender asociaciones en situaciones del mundo real y puede proporcionar información valiosa sobre posibles relaciones entre las variables, aunque no establece causalidad.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

3.2.1. Diseño de investigación

El diseño es no experimental, el término "diseño no experimental" se refiere a un enfoque de investigación en el cual el investigador no tiene control sobre las variables independientes, y los eventos o fenómenos que se están estudiando ya han ocurrido naturalmente en el mundo real. Esta descripción concuerda con la definición de diseño no experimental que has proporcionado.

Descripción y vinculación de variables: En un diseño no experimental, el enfoque principal suele ser la descripción y la búsqueda de la relación o vínculo entre las variables que se están estudiando. Esto implica observar y recopilar datos sobre las variables de interés,

pero sin manipularlas intencionalmente. El objetivo es entender cómo estas variables se relacionan en situaciones reales.

Falta de control sobre las variables independientes: En contraste con los diseños experimentales, donde los investigadores manipulan deliberadamente las variables independientes, en un diseño no experimental, las variables independientes ya han ocurrido y no se pueden controlar. Esto significa que los investigadores deben confiar en la observación y la recopilación de datos tal como se presentan en el mundo real.

Hechos ocurridos: Como mencionaste, en este tipo de diseño, los hechos o eventos que se están investigando ya han sucedido. Esto puede incluir situaciones históricas, datos de encuestas retrospectivas o análisis de registros existentes. Los investigadores no pueden influir en lo que ya ha ocurrido, pero pueden examinar y analizar estos eventos para extraer conclusiones y comprender las relaciones entre las variables.

Kerlinger (1979). Un diseño no experimental se enfoca en la observación y la descripción de las relaciones entre variables sin intervenir en ellas. Es útil cuando los eventos o fenómenos ya han ocurrido y no pueden ser manipulados. Aunque no permite establecer relaciones de causa y efecto, este enfoque puede proporcionar una comprensión valiosa de las relaciones entre variables en situaciones del mundo real y puede ser especialmente relevante en la investigación histórica, estudios de observación y análisis de datos retrospectivos.

3.2.2. Esquema de investigación

El enfoque de investigación descrito como "deductivo" y "cuantitativo" se basa en la formulación de suposiciones basadas en teorías existentes y busca probarlas mediante la recopilación y el análisis de datos numéricos. Este enfoque se caracteriza por su objetividad y la búsqueda de patrones y relaciones cuantificables. Las conclusiones se obtienen directamente a partir de los datos recopilados, respaldando las hipótesis planteadas.

Es especialmente adecuado cuando se busca evaluar relaciones específicas entre variables y obtener resultados que puedan generalizarse a una población más amplia. Sin embargo, es importante recordar que la investigación cuantitativa se centra en aspectos medibles y puede no capturar toda la complejidad de ciertos fenómenos, por lo que en algunos casos puede ser beneficioso complementarla con enfoques cualitativos.

Guerra (2018). El enfoque deductivo y cuantitativo es valioso para investigaciones que buscan respuestas objetivas y generalizables a preguntas específicas, basadas en teorías establecidas y respaldadas por datos numéricos.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población estuvo integrada por 120 trabajadores de la municipalidad provincial de Coronel Portillo.

3.3.2. Muestra

El tamaño muestral estaba representado por 93 trabajadores públicos de la municipalidad provincial de Coronel Portillo, con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%. La fórmula a aplicarse para precisar la muestra es la utilizada para una población finita:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

n = Tamaño de la muestra
 z = Nivel de confianza deseado
 p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)
 q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)
 e = Nivel de error dispuesto a cometer
 N = Tamaño de la población

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Bericat (1998) afirma que, considerando la naturaleza de la investigación, el estudio de las variables se realizó a través de una metodología cuantitativa, utilizando como instrumento, para la variable El debido proceso, un cuestionario de encuesta, mientras que para la variable Procedimiento administrativo disciplinario se utilizó una guía de entrevista a profundidad. El instrumento fue validado a través del juicio de expertos para garantizar la validez y confiabilidad, además se determinará su consistencia interna mediante el análisis de fiabilidad Alfa de Cronbach, y sus características son:

EL DEBIDO PROCESO

Dimensiones:

Derecho a la defensa	5 reactivos
Derecho a ser notificado	5 reactivos
Derecho a la prueba	5 reactivos
Derecho a un plazo razonable	5 reactivos
Derecho a la Motivación	5 reactivos

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD

Dimensiones:

Fase de instrucción	7 reactivo
Fase de evaluación	7 reactivo
Fase de descargo	7 reactivo
Fase de Resolución	7 reactivo
Fase de Impugnación	7 reactivo

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

Al tratarse de un estudio correlacional, de diseño no experimental se aplicaron algunas técnicas en particular para el recojo, procesamiento y presentación de los datos.

Los datos recogidos fueron sometidos a un control de calidad, luego se ingresó a una base de datos elaborado en hoja de cálculo Excel elaborado

para esta investigación. Luego se procedió a realizar un análisis estadístico utilizando el programa estadístico SPSS - versión 27.

Se trabajaron los datos obtenidos en base a la estadística descriptiva e inferencial, de acuerdo con el nivel de medición de las variables.

Se confeccionaron cuadros de distribución de frecuencias y gráficos correspondientes a cada una de las variables de estudio.

Se procedió a aplicar la prueba de normalidad y posteriormente se aplicó el estadístico de correlación Rho de Spearman, todo esto para lo referido a la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 1

Resultados de la dimensión Derecho a la Defensa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.15
Casi nunca	4	4.30
A veces	18	19.35
Casi siempre	60	64.52
Siempre	9	9.68
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 1

Resultados de la dimensión Derecho a la defensa



Fuente Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 2.15% que nunca se ha cumplido con el derecho a la defensa, con un 4.30% casi nunca se ha cumplido con el derecho a la defensa, con un 19.35% a veces se ha

cumplido con el derecho a la defensa, con un 64.52% casi siempre se ha cumplido con el derecho a la defensa, con un 9.68% siempre se ha cumplido con el derecho a la defensa.

Tabla 2

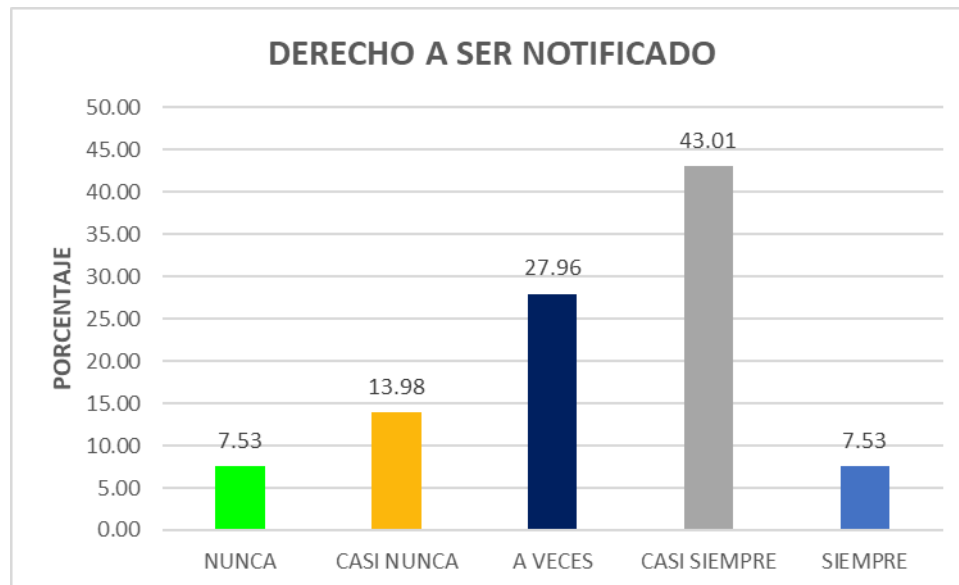
Resultados de la dimensión Derecho a ser notificado

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	7	7.53
Casi nunca	13	13.98
A veces	26	27.96
Casi siempre	40	43.01
Siempre	7	7.53
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia

Figura 2

Resultados de la dimensión Derecho a ser notificado



Fuente Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 7.53% que nunca se ha cumplido el derecho a ser notificado, con un 13.98% que casi nunca se ha cumplido el derecho a ser notificado, con un 27.96% que a veces se ha cumplido el derecho a ser notificado, con un 43.01% que casi siempre

se ha cumplido el derecho a ser notificado, con un 7.53% que siempre se ha cumplido el derecho a ser notificado.

Tabla 3

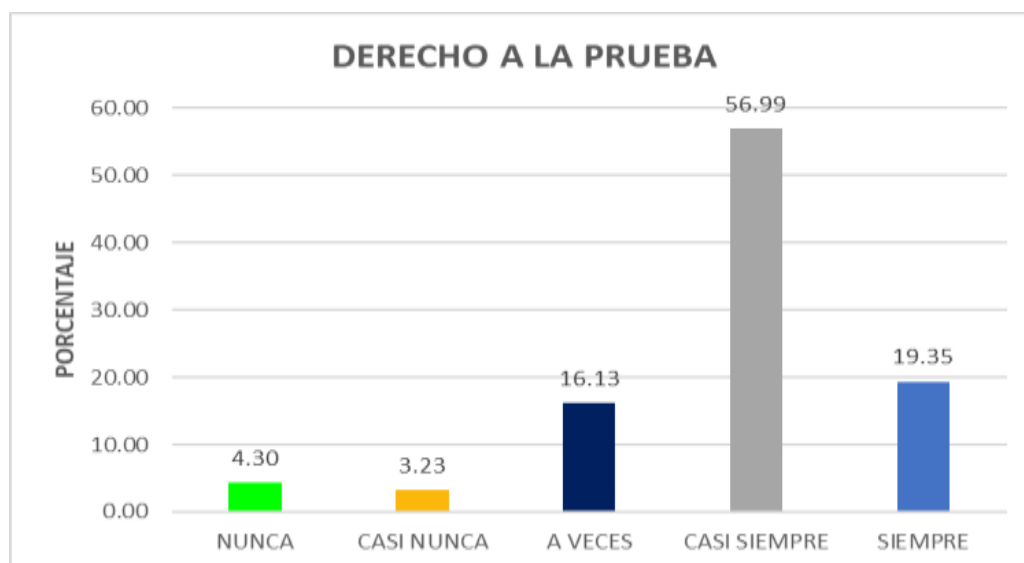
Resultados de la dimensión Derecho a la prueba

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	4	4.30
Casi nunca	3	3.23
A veces	15	16.13
Casi siempre	53	56.99
Siempre	18	19.35
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 3

Resultados de la dimensión Derecho a la prueba



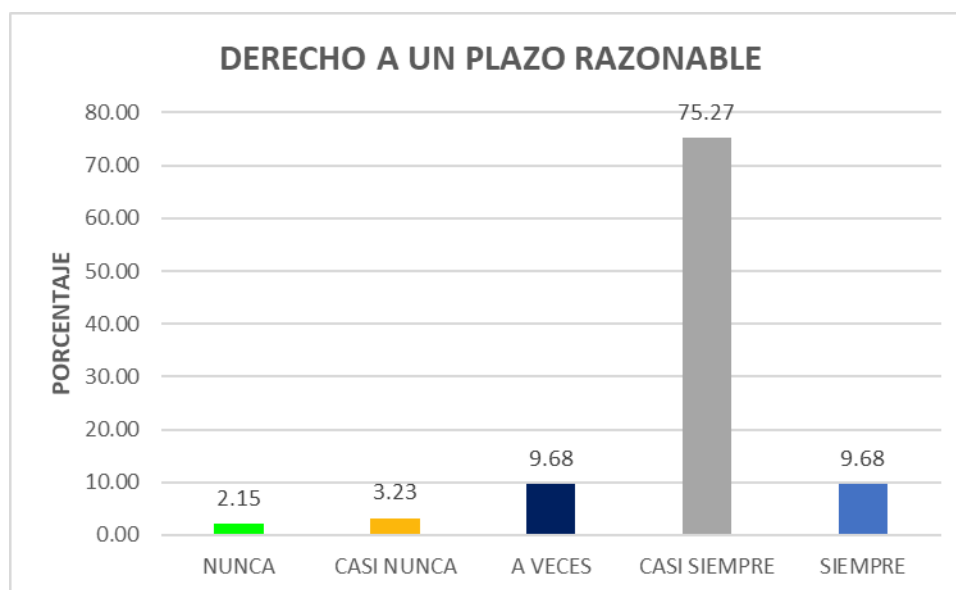
Fuente Base de datos

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 4.30% que nunca se ha cumplido el derecho a la prueba, con un 3.23% casi nunca se ha cumplido el derecho a la prueba, con un 16.13% a veces se ha cumplido el derecho a la prueba, con un 56.99% casi siempre se ha cumplido el derecho a la prueba, con un 19.35% siempre se ha cumplido el derecho a la prueba.

Tabla 4*Resultados de la dimensión Derecho a un plazo razonable*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.15
Casi nunca	3	3.23
A veces	9	9.68
Casi siempre	70	75.27
Siempre	9	9.68
Total	93	100.00

Fuente: Base de daos

Figura 4*Resultados de la dimensión Derecho a un plazo razonable*

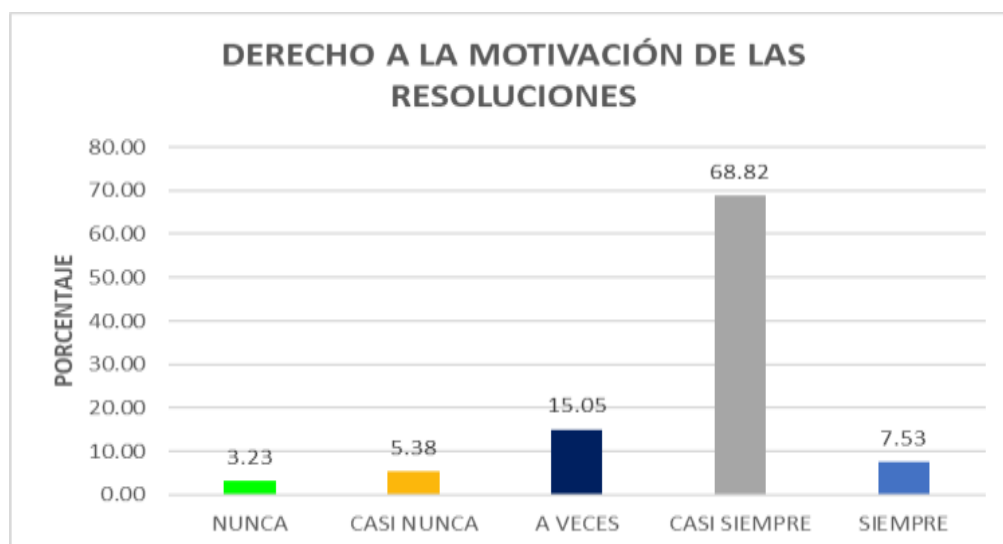
Fuente: elaboración propia.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 2.15% que nunca se ha cumplido el derecho a un plazo razonable, con un 3.23% casi nunca se ha cumplido el derecho a un plazo razonable, con un 9.68% a veces se ha cumplido el derecho a un plazo razonable, con un 75.27% casi siempre se ha cumplido el derecho a un plazo razonable, con un 9.68% siempre se ha cumplido el derecho a un plazo razonable.

Tabla 5*Resultados de la dimensión Derecho a la motivación de las resoluciones*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.23
Casi nunca	5	5.38
A veces	14	15.05
Casi siempre	64	68.82
Siempre	7	7.53
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 5*Derecho a la motivación de las resoluciones*

Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 3.23% nunca existió el derecho a la motivación de las resoluciones, con un 5.38% casi nunca existió el derecho a la motivación de las resoluciones, con un 15.05% a veces existió el derecho a la motivación de las resoluciones, con un 68.82% casi siempre existió el derecho a la motivación de las resoluciones, con un 7.53% siempre existió el derecho a la motivación de las resoluciones.

Tabla 6*Resultados de la Variable 01: El debido Proceso*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.23
Casi nunca	3	3.23
A veces	13	13.98
Casi siempre	65	69.89
Siempre	9	9.68
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 6*Variable 01: El debido Proceso*

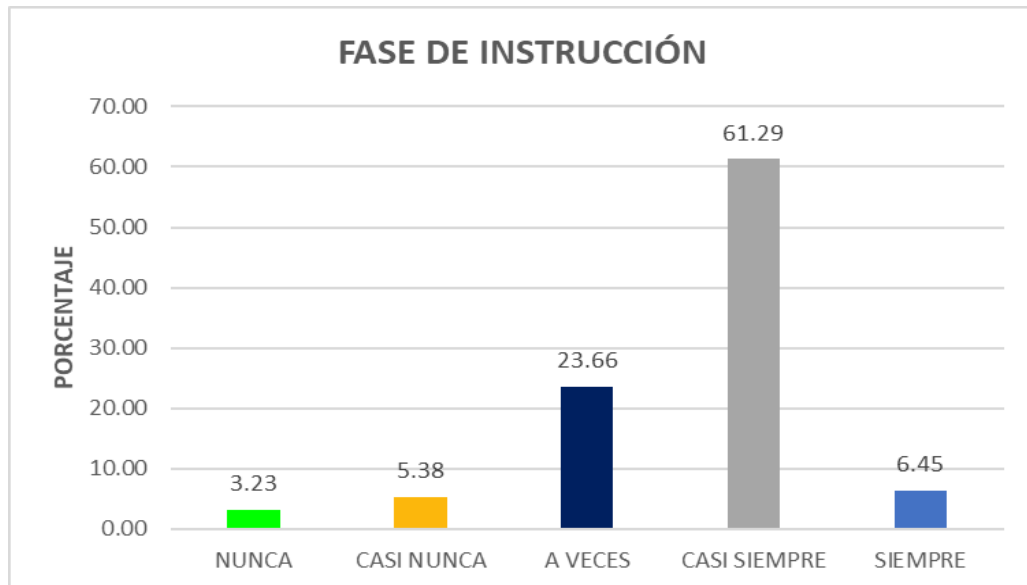
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 3.23% nunca existió el debido proceso, con un 3.23% casi nunca existió el debido proceso, con un 13.98% a veces existió el debido proceso, con un 69.89% casi siempre existió el debido proceso, con un 9.68% siempre existió el debido proceso.

Tabla 7*Resultados de la dimensión Fase de instrucción*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.23
Casi nunca	5	5.38
A veces	22	23.66
Casi siempre	57	61.29
Siempre	6	6.45
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 7*Fase de instrucción*

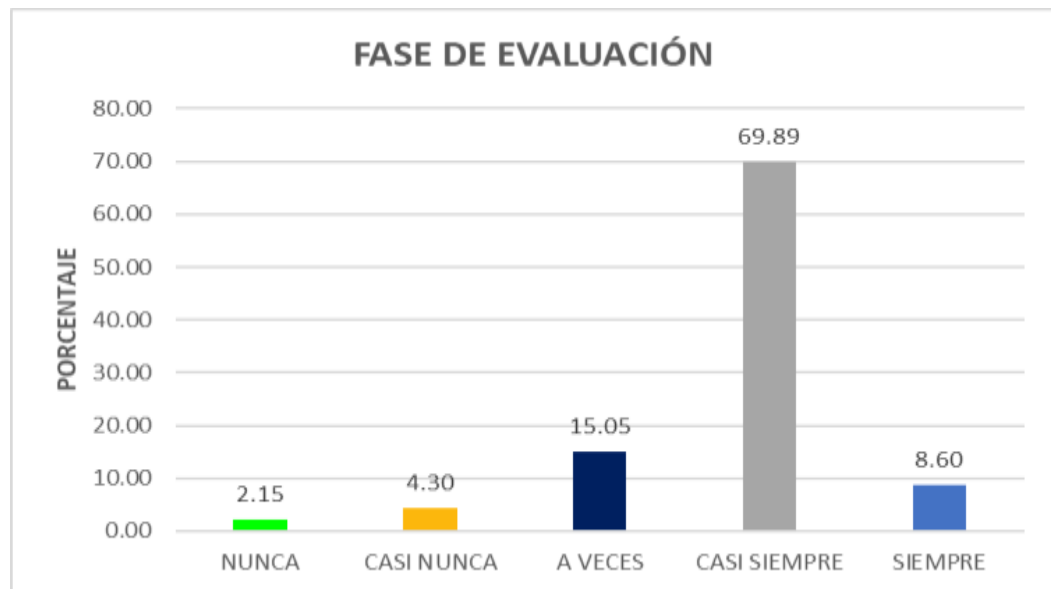
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 3.23% nunca existió la fase de instrucción, con un 5.38% casi nunca existió la fase de instrucción, con un 23.66% a veces existió la fase de instrucción, con un 61.29% casi siempre existió la fase de instrucción, con un 6.45% siempre existió la fase de instrucción.

Tabla 8*Fase de Evaluación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.15
Casi nunca	4	4.30
A veces	14	15.05
Casi siempre	65	69.89
Siempre	8	8.60
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 8*Fase de Evaluación*

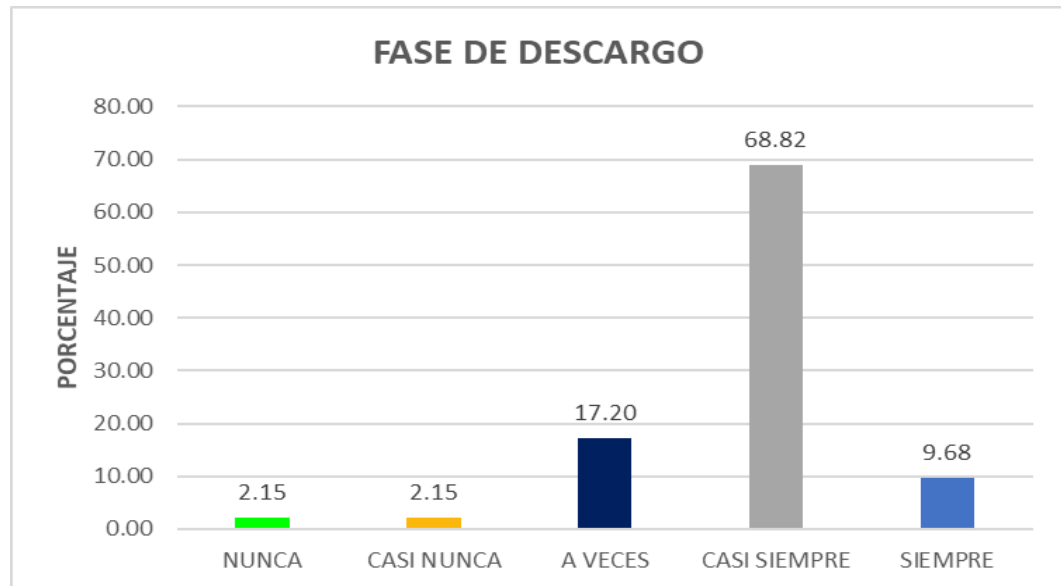
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 2.15% nunca se realizó la fase de evaluación, con un 4.30% casi nunca se realizó la fase de evaluación, con un 15.05% a veces se realizó la fase de evaluación, con un 69.89% casi siempre se realizó la fase de evaluación, con un 8.60% siempre existió se realizó la fase de evaluación.

Tabla 9*Resultados de la dimensión Fase de descargo*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.15
Casi nunca	2	2.15
A veces	16	17.20
Casi siempre	64	68.82
Siempre	9	9.68
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 9*Fase de descargo*

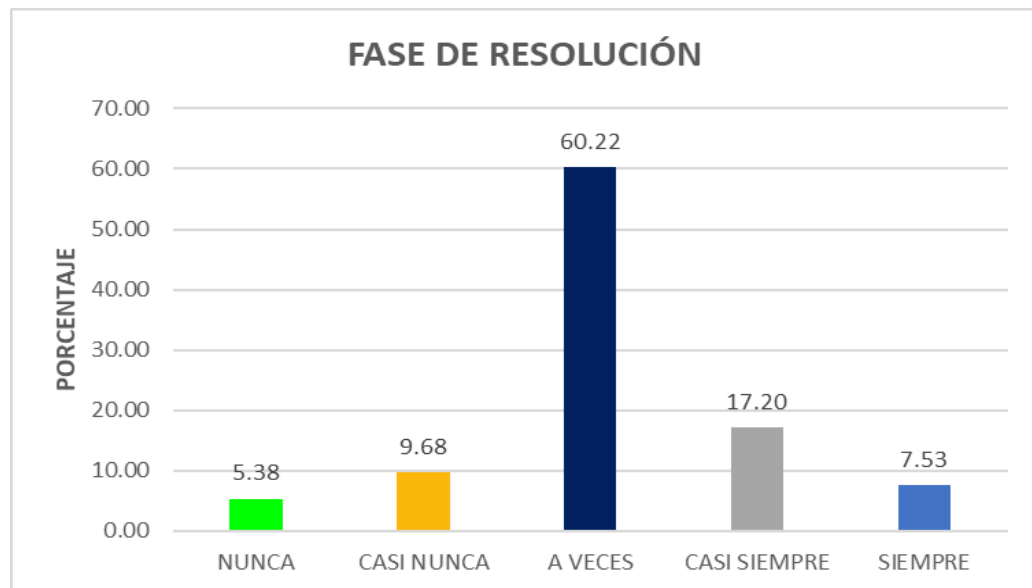
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 2.15% nunca se realizó la fase de descargo, con un 2.15% casi nunca se realizó la fase de descargo, con un 17.20% a veces se realizó la fase de descargo, con un 68.82% casi siempre se realizó la fase de descargo, con un 9.68% siempre se realizó la fase de descargo.

Tabla 10*Resultados de la dimensión Fase de resolución*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5.38
Casi nunca	9	9.68
A veces	56	60.22
Casi siempre	16	17.20
Siempre	7	7.53
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 10*Resultados de la dimensión Fase de resolución*

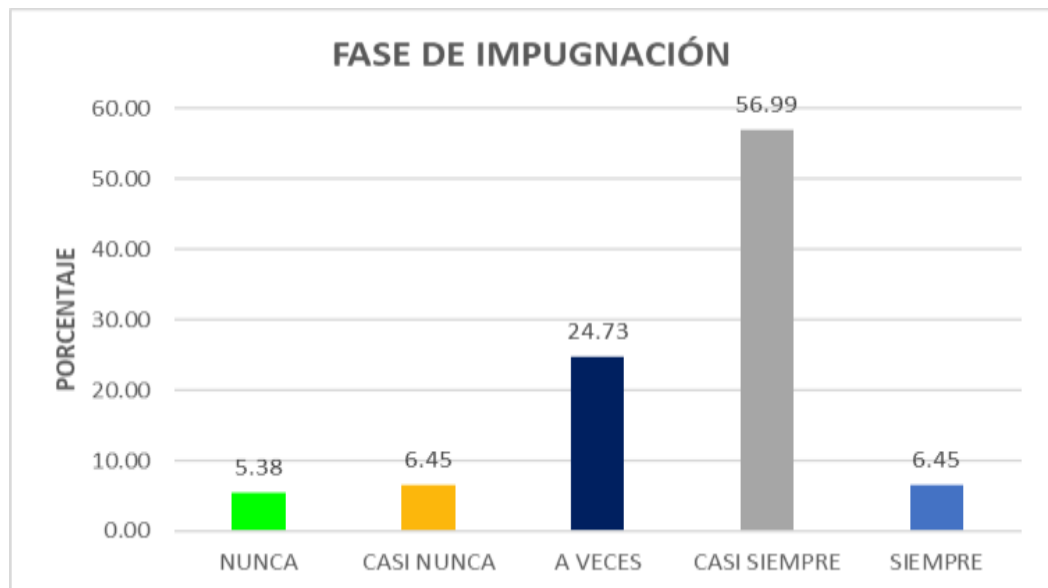
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 5.38% nunca existió la fase de resolución, con un 9.68% casi nunca existió la fase de resolución, con un 60.22% a veces existió la fase de resolución, con un 17.20% casi siempre existió la fase de resolución, con un 7.53% siempre existió la fase de resolución.

Tabla 11*Resultados de la dimensión Fase de impugnación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	5	5.38
Casi nunca	6	6.45
A veces	23	24.73
Casi siempre	53	56.99
Siempre	6	6.45
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 11*Resultados de la dimensión Fase de impugnación*

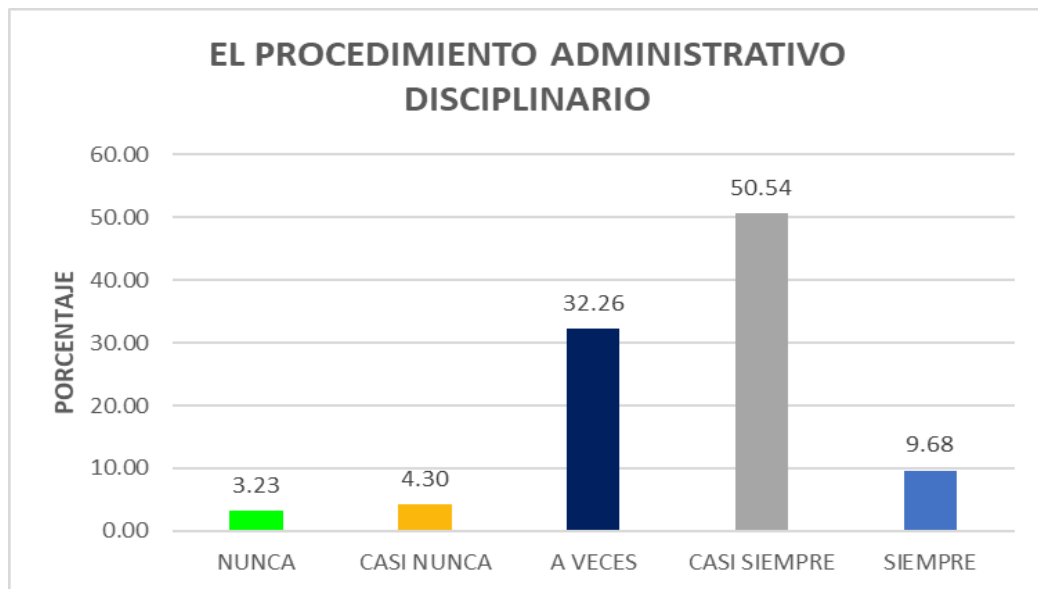
Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 5.38% nunca se realizó la fase de impugnación, con un 6.45% casi nunca se realizó la fase de impugnación, con un 24.73% a veces se realizó la fase de impugnación, con un 56.99% casi siempre se realizó la fase de impugnación, con un 6.45% siempre se realizó la fase de impugnación.

Tabla 12*Resultados de la Variable 02 El procedimiento administrativo disciplinario*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3.23
Casi nunca	4	4.30
A veces	30	32.26
Casi siempre	47	50.54
Siempre	9	9.68
Total	93	100.00

Fuente: elaboración propia.

Figura 12*Variable 02 El procedimiento administrativo disciplinario*

Fuente: Base de datos.

Descripción: De la figura mostrada se pudo apreciar con un 3.23% nunca existió el procedimiento administrativo disciplinario, con un 4.30% casi nunca existió el procedimiento administrativo disciplinario, con un 32.26% a veces existió el procedimiento administrativo disciplinario, con un 50.54% casi siempre existió el procedimiento administrativo disciplinario, con un 9.68% siempre existió el procedimiento administrativo disciplinario.

4.2. Contraste de hipótesis

Con la finalidad de determinar si las hipótesis planteadas en esta investigación se cumplen, se realiza el contraste de hipótesis como parte de la estadística inferencial, siendo el primer procedimiento a realizar la aplicación de pruebas de confiabilidad a las variables y dimensiones que intervienen en el contraste, como se muestra a continuación:

Tabla 13

Pruebas de Normalidad: Coeficiente de correlación de Pearson

	Coeficiente de correlación de Pearson		
	Estadístico	gl	Sig.
El debido proceso	.890	93	.000
Dimensión Derecho a la defensa	.824	93	.000
Dimensión A ser notificado	.830	93	.000
Dimensión Derecho a la Prueba	.783	93	.000
Dimensión Derecho a un plazo razonable	.835	93	.000
Dimensión Derecho a la motivación	.805	93	.000
Procedimiento administrativo disciplinario	.890	93	.000

4.2.1. Contraste de Hipótesis General

H₁: El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

H₀: El debido proceso no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

Tabla 14

Nivel de correlación del debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario

Variable		El debido proceso	Procedimiento administrativo disciplinario
Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1000	,890**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	93	93
Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	,890**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	93	93

Fuente: Base de datos.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 El debido Proceso y la variable 02 procedimiento administrativo, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.890 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

A continuación, se analizaron las hipótesis específicas que se detallan como sigue:

4.2.2. Contraste de Hipótesis Específica 1

H₁: El derecho a la defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021

H₀: El derecho a la defensa no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021

Tabla 15

Nivel de correlación del derecho a la defensa y el procedimiento administrativo disciplinario

Variable		Derecho a la defensa	Procedimiento administrativo disciplinario
Derecho a la defensa	Coefficiente de correlación	1000	,824**
	Sig. (bilateral)		,000
Rho de Spearman	N	93	93
	Procedimiento administrativo disciplinario	,824**	1000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	93	93

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 el derecho a la defensa y la variable 02 procedimiento administrativo disciplinario, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.824 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el derecho a la defensa influye

significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021.

4.2.3. Contraste de Hipótesis Específica 2

H₁: El derecho a ser notificado influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

H₀: El derecho a ser notificado no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

Tabla 16

Nivel de correlación entre el derecho a ser notificado y el procedimiento administrativo disciplinario

Variable		Derecho a ser notificado	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Derecho a ser notificado	1000	,830**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)		,000
	N	93	93
	Procedimiento administrativo disciplinario	,830**	1000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,000	
	N	93	93

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 derecho a ser notificado y la variable 02 procedimiento administrativo disciplinario se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.830 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el derecho a ser notificado influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

4.2.4. Contraste de Hipótesis Específica 3

H₁: El derecho a la prueba influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

H₀: El derecho a la prueba no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

Tabla 17

Nivel de correlación entre derecho a la prueba y procedimiento administrativo disciplinario

Variable		Derecho a la prueba	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Derecho a la prueba	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,783** ,000
		N	93
	Procedimiento administrativo disciplinario.	coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,783** ,000
		N	93

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 4 derecho a la prueba y la variable 02 Procedimiento administrativo disciplinario se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.783 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva moderada, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el derecho a la prueba influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

4.2.5. Contraste de Hipótesis Específica 4

H₁: El derecho a un plazo razonable influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

H₀: El derecho a un plazo razonable no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

Tabla 18

Nivel de correlación entre el derecho a un plazo razonable y procedimiento administrativo disciplinario

Variable		Derecho a un plazo razonable	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Derecho a un plazo razonable	Coefficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,835**
		N	93
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	,835**
	Sig. (bilateral)	,000	1000
	N	93	93

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 5 derecho a un plazo razonable y la variable 02 procedimiento administrativo disciplinario se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.835 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una

correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el derecho a un plazo razonable influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

4.2.6. Contraste de Hipótesis Específica 5

H1: El derecho a la motivación de las resoluciones influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021

H0: El derecho a la motivación de las resoluciones influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

Tabla 19

Nivel de correlación entre derecho a la motivación y procedimiento administrativo disciplinario

Variable		Derecho a la motivación	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Derecho a la motivación	Coeficiente de correlación	1000
		Sig. (bilateral)	,805**
		N	93
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,805**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	93

Fuente: elaboración propia.

Decisión estadística: En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 7 derecho a la motivación y la variable 02 procedimiento administrativo disciplinario se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.840 con p-valor = 0.000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión, el derecho a la motivación de las resoluciones influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La figura 01 proporciona datos importantes sobre el cumplimiento del derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A través de estos datos, podemos argumentar lo siguiente:

1. Variabilidad en el cumplimiento del derecho a la defensa: La figura muestra que hay una variabilidad significativa en el cumplimiento del derecho a la defensa en el ámbito administrativo disciplinario. Desde un extremo, un 2.15% de los casos indican que nunca se ha cumplido con el derecho a la defensa, lo que es preocupante y sugiere serias deficiencias en el proceso. Al mismo tiempo, un 9.68% indican que siempre se ha cumplido con el derecho a la defensa, lo que es positivo, pero aún muestra espacio para mejorar en el 90.32% restante.

2. Mayoría de casos positivos en el cumplimiento del derecho a la defensa: El 64.52% de los casos indican que casi siempre se ha cumplido con el derecho a la defensa. Esto es alentador y señala que, en la mayoría de las situaciones, los empleados públicos han tenido la oportunidad de ejercer su derecho a la defensa adecuadamente. Sin embargo, no debe ignorarse el porcentaje restante que todavía enfrenta desafíos en este aspecto.

3. Área de mejora: Aunque el porcentaje de casos que indican que a veces se ha cumplido con el derecho a la defensa es del 19.35%, este valor aún representa una parte importante de los procedimientos administrativos disciplinarios. Esto sugiere que hay margen de mejora en términos de garantizar que todos los empleados públicos tengan la oportunidad de presentar su defensa en el proceso.

4. Importancia de seguir trabajando en el tema: Los porcentajes que indican un cumplimiento deficiente o solo ocasional del derecho a la defensa (2.15% y 4.30%, respectivamente) son indicadores preocupantes que requieren atención. El respeto al debido proceso y a los derechos fundamentales de los empleados públicos es esencial para garantizar una administración justa y transparente. Por lo tanto, estos resultados enfatizan la necesidad de continuar trabajando en mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios y asegurar que el derecho a la defensa se respete en todos los casos.

En conclusión, la figura 01 proporciona una visión clara de cómo se ha cumplido el derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien existen aspectos positivos, como el alto porcentaje de casos en los que casi siempre se ha cumplido con el derecho a la defensa, también hay áreas de mejora, como aquellos casos en los que no se ha cumplido o solo se ha cumplido ocasionalmente. Los resultados de la investigación resaltan la importancia de continuar trabajando en garantizar un debido proceso y el pleno respeto de los derechos de los empleados públicos en los procedimientos disciplinarios.

La figura 02 proporciona información valiosa sobre el cumplimiento del derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento variable del derecho a ser notificado: La figura muestra una variabilidad significativa en el cumplimiento del derecho a ser notificado en el ámbito

administrativo disciplinario. En el extremo más bajo, un 7.53% de los casos indican que nunca se ha cumplido el derecho a ser notificado, lo cual es preocupante, ya que este es un derecho fundamental para garantizar que los empleados públicos estén informados adecuadamente sobre los procesos que les afectan. Además, un 13.98% de los casos indican que casi nunca se ha cumplido el derecho a ser notificado, lo que también señala deficiencias en este aspecto.

2. Mejora en la mayoría de los casos: Es alentador observar que el 43.01% de los casos indican que casi siempre se ha cumplido el derecho a ser notificado, lo que sugiere que, en la mayoría de las situaciones, los empleados públicos han recibido notificaciones adecuadas en el procedimiento administrativo disciplinario. Además, el 27.96% de los casos indican que a veces se ha cumplido con este derecho, lo que sugiere que hay oportunidades para mejorar aún más este aspecto.

3. Importancia de seguir trabajando en el cumplimiento: Los porcentajes que indican un cumplimiento deficiente o solo ocasional del derecho a ser notificado (7.53% y 13.98%, respectivamente) son indicadores que deben tomarse en serio. El derecho a ser notificado es esencial para garantizar un debido proceso, la posibilidad de presentar defensas y el ejercicio de otros derechos fundamentales. Por lo tanto, estos resultados resaltan la importancia de continuar trabajando para garantizar que todos los empleados públicos sean debidamente notificados en los procedimientos disciplinarios.

4. Necesidad de identificar causas y soluciones: Los resultados de la figura 02 indican que aún hay espacio para mejorar el cumplimiento del derecho a ser notificado en algunos casos. Es esencial que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo identifiquen las causas detrás de los incumplimientos

y tomen medidas correctivas. Esto podría incluir mejorar los mecanismos de comunicación, asegurar que las notificaciones sean enviadas y recibidas correctamente, y garantizar que los empleados tengan acceso a la información relevante sobre su proceso disciplinario.

En conclusión, la figura 02 proporciona una visión clara sobre cómo se ha cumplido el derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien hay casos en los que el cumplimiento ha sido satisfactorio, también existen situaciones en las que se ha incumplido o cumplido de manera insuficiente. Los resultados destacan la importancia de seguir trabajando para garantizar que todos los empleados públicos sean adecuadamente notificados en sus procedimientos disciplinarios y que se respeten sus derechos fundamentales en todo momento.

La figura 03 brinda información relevante sobre el cumplimiento del derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario del derecho a la prueba: El dato más destacado es que el 56.99% de los casos indican que casi siempre se ha cumplido el derecho a la prueba. Esto es alentador, ya que el derecho a presentar pruebas y evidencias es fundamental para garantizar un proceso administrativo disciplinario justo y transparente. Un cumplimiento mayoritario en esta categoría indica que en la mayoría de las ocasiones los empleados públicos han tenido la oportunidad de presentar sus pruebas y argumentos en su defensa.

2. Oportunidades para mejorar: Aunque un 19.35% de los casos señalan que siempre se ha cumplido el derecho a la prueba, esto aún representa una proporción menor en comparación con el grupo que indica casi siempre. Esto sugiere que todavía hay espacio para mejorar en cuanto al cumplimiento pleno y constante del derecho a la prueba en los procedimientos disciplinarios.

3. Desafíos en el cumplimiento: Es preocupante que un 4.30% de los casos indiquen que nunca se ha cumplido el derecho a la prueba, y un 3.23% indique que casi nunca se ha cumplido. Esto resalta la existencia de desafíos significativos en algunos casos, donde los empleados públicos no han tenido la oportunidad adecuada de presentar sus pruebas en el procedimiento administrativo disciplinario.

4. Importancia de una adecuada valoración de la prueba: La garantía del derecho a la prueba no solo implica permitir a los empleados presentar evidencias, sino también asegurar que dichas pruebas sean adecuadamente valoradas y consideradas en la toma de decisiones. Es fundamental que las pruebas presentadas sean evaluadas de manera justa y objetiva para garantizar una decisión imparcial y equitativa.

En conclusión, la figura 03 proporciona una visión clara sobre cómo se ha cumplido el derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien hay un cumplimiento mayoritario en la categoría de "casi siempre", también existen desafíos en algunos casos, donde no se ha cumplido o se ha cumplido de manera insuficiente. Los resultados resaltan la importancia de garantizar que todos los empleados públicos tengan un acceso adecuado y justo al

derecho a presentar pruebas en sus procesos disciplinarios y que estas pruebas sean valoradas de manera imparcial y equitativa en la toma de decisiones.

La figura 04 proporciona información relevante sobre el cumplimiento del derecho a un plazo razonable en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario del derecho a un plazo razonable: El dato más destacado es que el 75.27% de los casos indican que casi siempre se ha cumplido el derecho a un plazo razonable. Esto es muy positivo, ya que el derecho a un proceso administrativo disciplinario dentro de un plazo razonable es crucial para garantizar una justicia pronta y efectiva. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que, en la mayoría de los casos, los empleados públicos han experimentado un proceso disciplinario que se ha llevado a cabo dentro de un marco temporal adecuado.

2. Aproximadamente un 10% ha enfrentado retrasos en plazos: Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos dentro de un plazo razonable, aún hay un porcentaje significativo de casos que han enfrentado retrasos en su proceso. El 9.68% de los casos indica que a veces se ha cumplido el derecho a un plazo razonable, lo que sugiere que en algunos casos ha habido demoras en el desarrollo del procedimiento disciplinario.

3. Desafíos en el cumplimiento: Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos dentro de un plazo razonable, es preocupante que un 2.15% de los casos indiquen que nunca se ha cumplido este derecho, y un 3.23% indique que casi

nunca se ha cumplido. Estos resultados resaltan que hay situaciones en las que los empleados públicos han enfrentado demoras prolongadas y, en algunos casos, han sido privados del derecho a un proceso disciplinario oportuno y eficiente.

4. Importancia de garantizar plazos razonables: El cumplimiento del derecho a un plazo razonable es fundamental para asegurar que los empleados públicos tengan una pronta resolución de sus casos disciplinarios. Los retrasos prolongados pueden afectar negativamente la vida profesional y personal de los empleados involucrados, así como la eficiencia general de la administración pública. Garantizar plazos razonables es esencial para una administración justa y transparente.

En conclusión, la figura 04 proporciona una visión clara sobre cómo se ha cumplido el derecho a un plazo razonable en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos dentro de un plazo razonable, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido retrasos prolongados y, en algunos casos, la falta total de cumplimiento. Los resultados resaltan la importancia de garantizar que todos los empleados públicos tengan acceso a un proceso disciplinario justo y oportuno, y que se tomen medidas para evitar demoras prolongadas que puedan afectar negativamente a los involucrados y al funcionamiento general de la administración pública.

La figura 05 proporciona información valiosa sobre el cumplimiento del derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario del derecho a la motivación de las resoluciones:

El dato más destacado es que el 68.82% de los casos indican que casi siempre existió el derecho a la motivación de las resoluciones. Esto es positivo, ya que el derecho a la motivación es fundamental para garantizar que las decisiones tomadas en el proceso disciplinario estén debidamente fundamentadas y justificadas. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que, en la mayoría de los casos, las resoluciones disciplinarias han sido motivadas adecuadamente.

2. Aproximadamente el 15% ha enfrentado falta de motivación en las resoluciones:

Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos con el derecho a la motivación de las resoluciones, un 15.05% de los casos indican que a veces existió este derecho. Esto sugiere que en algunos casos ha habido falta de motivación en las decisiones disciplinarias, lo que puede afectar la transparencia y la confianza en el proceso.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 3.23% de los casos indican que

nunca existió el derecho a la motivación de las resoluciones y un 5.38% casi nunca existió, estos resultados son preocupantes. La motivación de las resoluciones es un aspecto esencial del debido proceso, y la falta total o casi total de cumplimiento en algunos casos es una señal de que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de la motivación de las resoluciones: La motivación de las

resoluciones es fundamental para garantizar que los empleados públicos comprendan las decisiones tomadas en su contra y puedan ejercer su derecho a la defensa y presentar recursos adecuadamente. Además, la motivación es clave para asegurar la transparencia y la rendición de cuentas en los procesos disciplinarios.

En conclusión, la figura 05 proporciona una visión clara sobre cómo se ha cumplido el derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos con el derecho a la motivación de las resoluciones, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de motivación o cumplimiento insuficiente.

Los resultados resaltan la importancia de garantizar que todas las resoluciones disciplinarias estén adecuadamente motivadas y fundamentadas, y que se tomen medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto para asegurar un proceso disciplinario justo, transparente y conforme a los principios del debido proceso.

La figura 06 proporciona información relevante sobre el cumplimiento del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario del debido proceso: El dato más destacado es que el 69.89% de los casos indican que casi siempre existió el debido proceso. Esto es muy positivo, ya que el debido proceso es un principio fundamental que garantiza que los empleados públicos tengan una oportunidad justa y equitativa de presentar sus defensas y recibir un trato justo en el proceso disciplinario. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que en la mayoría de los casos, se han respetado los principios del debido proceso.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 70% de casos donde se ha cumplido casi siempre el debido proceso, un 13.98% de los casos

indican que a veces existió el debido proceso. Esto sugiere que, en general, se ha respetado el debido proceso en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 3.23% de los casos indican que nunca existió el debido proceso y otro 3.23% indican que casi nunca existió, estos resultados son preocupantes. El debido proceso es un derecho fundamental que debe protegerse en todos los casos y su falta de cumplimiento en algunos casos señala que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de garantizar el debido proceso: El debido proceso es esencial para asegurar que los empleados públicos tengan la oportunidad de ejercer sus derechos y presentar sus defensas adecuadamente en el proceso disciplinario. También contribuye a la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza en la administración pública.

En conclusión, la figura 06 proporciona una visión clara sobre cómo se ha cumplido el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han sido cumplidos con el debido proceso, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de cumplimiento o cumplimiento insuficiente. Los resultados resaltan la importancia de garantizar que todos los empleados públicos tengan un acceso adecuado y justo al debido proceso en sus procesos disciplinarios y que se tomen medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para asegurar una administración justa, transparente y en consonancia con los principios del debido proceso.

La figura 07 proporciona información importante sobre la existencia de la fase de instrucción en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario de la fase de instrucción: El dato más destacado es que el 61.29% de los casos indican que casi siempre existió la fase de instrucción. Esto es positivo, ya que la fase de instrucción es una etapa esencial en el proceso disciplinario, donde se recopilan pruebas y se realizan investigaciones para fundamentar adecuadamente las decisiones. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que en la mayoría de los casos, se ha realizado correctamente la fase de instrucción.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 61% de casos donde se ha cumplido casi siempre la fase de instrucción, el 23.66% de los casos indican que a veces existió la fase de instrucción. Esto sugiere que, en general, la fase de instrucción ha sido llevada a cabo en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 3.23% de los casos indican que nunca existió la fase de instrucción y otro 5.38% indican que casi nunca existió, estos resultados son preocupantes. La fase de instrucción es crucial para asegurar que el procedimiento disciplinario se base en pruebas y evidencias sólidas y que se respeten los derechos de los empleados involucrados. La falta de cumplimiento en algunos casos señala que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de la fase de instrucción: La fase de instrucción es un componente fundamental del debido proceso y es esencial para garantizar que las

decisiones disciplinarias se tomen de manera justa, imparcial y bien fundamentada. Una fase de instrucción adecuada contribuye a la transparencia y a que las decisiones sean tomadas sobre la base de información sólida y objetiva.

En conclusión, la figura 07 proporciona una visión clara sobre la existencia de la fase de instrucción en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han tenido la fase de instrucción cumplida casi siempre, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de cumplimiento o cumplimiento insuficiente de esta etapa. Los resultados resaltan la importancia de asegurar que todos los empleados públicos tengan acceso a una fase de instrucción adecuada en sus procesos disciplinarios y que se tomen medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para garantizar un proceso disciplinario justo, transparente y bien fundamentado.

La figura 08 proporciona información importante sobre la realización de la fase de evaluación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario de la fase de evaluación: El dato más destacado es que el 69.89% de los casos indican que casi siempre se realizó la fase de evaluación. Esto es positivo, ya que la fase de evaluación es crucial para examinar las pruebas, los argumentos y los elementos relevantes del proceso disciplinario. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que en la mayoría de los casos, se ha llevado a cabo adecuadamente la fase de evaluación.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 70% de casos donde se ha realizado casi siempre la fase de evaluación, el 15.05% de los casos indican que a veces se realizó la fase de evaluación. Esto sugiere que, en general, la fase de evaluación ha sido llevada a cabo en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 2.15% de los casos indican que nunca se realizó la fase de evaluación y otro 4.30% indican que casi nunca se realizó, estos resultados son preocupantes. La fase de evaluación es esencial para asegurar una toma de decisiones informada y fundamentada en el proceso disciplinario. La falta de cumplimiento en algunos casos señala que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de la fase de evaluación: La fase de evaluación es una etapa crítica en el proceso disciplinario, donde se analizan los hechos y las pruebas presentadas antes de tomar decisiones que afecten a los empleados públicos. Una fase de evaluación adecuada es clave para garantizar que las decisiones sean justas, razonables y bien fundamentadas.

En conclusión, la figura 08 proporciona una visión clara sobre la realización de la fase de evaluación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han tenido la fase de evaluación realizada casi siempre, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de realización o realización insuficiente de esta etapa. Los resultados resaltan la importancia de asegurar que todos los empleados públicos tengan acceso a una fase de evaluación adecuada en sus procesos disciplinarios y que se tomen

medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para garantizar un proceso disciplinario justo, transparente y bien fundamentado.

La figura 09 proporciona información relevante sobre la realización de la fase de descargo en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario de la fase de descargo: El dato más destacado es que el 68.82% de los casos indican que casi siempre se realizó la fase de descargo. Esto es positivo, ya que la fase de descargo es esencial para garantizar que los empleados públicos tengan la oportunidad de presentar sus defensas y argumentos en el proceso disciplinario. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que, en la mayoría de los casos, se ha llevado a cabo adecuadamente la fase de descargo.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 70% de casos donde se ha realizado casi siempre la fase de descargo, el 17.20% de los casos indican que a veces se realizó la fase de descargo. Esto sugiere que, en general, la fase de descargo ha sido llevada a cabo en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 2.15% de los casos indican que nunca se realizó la fase de descargo y otro 2.15% indican que casi nunca se realizó, estos resultados son preocupantes. La fase de descargo es una etapa fundamental del proceso disciplinario, donde los empleados tienen la oportunidad de defenderse y presentar su versión de los hechos. La falta de cumplimiento en algunos casos señala que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de la fase de descargo: La fase de descargo es esencial para asegurar que los empleados públicos tengan una oportunidad justa y equitativa de presentar sus defensas en el proceso disciplinario. Esta etapa contribuye a la transparencia, la rendición de cuentas y a que las decisiones se basen en información completa y objetiva.

En conclusión, la figura 09 proporciona una visión clara sobre la realización de la fase de descargo en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han tenido la fase de descargo realizada casi siempre, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de realización o realización insuficiente de esta etapa. Los resultados resaltan la importancia de asegurar que todos los empleados públicos tengan acceso a una fase de descargo adecuada en sus procesos disciplinarios y que se tomen medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para garantizar un proceso disciplinario justo, transparente y bien fundamentado.

Descripción: De la figura 10 mostrada se pudo apreciar con un 5.38% nunca existió la fase de resolución, con un 9.68% casi nunca existió la fase de resolución, con un 60.22% a veces existió la fase de resolución, con un 17.20% casi siempre existió la fase de resolución, con un 7.53% siempre existió la fase de resolución.

La figura 11 proporciona información relevante sobre la realización de la fase de impugnación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario de la fase de impugnación: El dato más destacado es que el 56.99% de los casos indican que casi siempre se realizó la fase de impugnación. Esto es positivo, ya que la fase de impugnación es crucial para garantizar que los empleados públicos tengan la oportunidad de presentar recursos o apelaciones contra las decisiones disciplinarias que consideren injustas o erróneas. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que en la mayoría de los casos, se ha llevado a cabo adecuadamente la fase de impugnación.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 57% de casos donde se ha realizado casi siempre la fase de impugnación, el 24.73% de los casos indican que a veces se realizó la fase de impugnación. Esto sugiere que, en general, la fase de impugnación ha sido llevada a cabo en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 5.38% de los casos indican que nunca se realizó la fase de impugnación y otro 6.45% indican que casi nunca se realizó, estos resultados son preocupantes. La fase de impugnación es una etapa crucial del proceso disciplinario, donde los empleados tienen la oportunidad de defender sus derechos y cuestionar decisiones adversas. La falta de cumplimiento en algunos casos señala que se deben abordar desafíos en este ámbito.

4. Importancia de la fase de impugnación: La fase de impugnación es esencial para asegurar que los empleados públicos tengan una oportunidad justa y equitativa de apelar decisiones disciplinarias y defender sus derechos. Esta etapa contribuye a la transparencia, la rendición de cuentas y a que las decisiones sean revisadas y ajustadas cuando sea necesario.

En conclusión, la figura 11 proporciona una visión clara sobre la realización de la fase de impugnación en el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han tenido la fase de impugnación realizada casi siempre, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de realización o realización insuficiente de esta etapa. Los resultados resaltan la importancia de asegurar que todos los empleados públicos tengan acceso a una fase de impugnación adecuada en sus procesos disciplinarios y que se tomen medidas para abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para garantizar un proceso disciplinario justo, transparente y bien fundamentado.

La figura 12 proporciona información relevante sobre la existencia del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. A partir de estos datos, podemos realizar las siguientes observaciones y argumentos:

1. Cumplimiento mayoritario del procedimiento administrativo disciplinario: El dato más destacado es que el 50.54% de los casos indican que casi siempre existió el procedimiento administrativo disciplinario. Esto es positivo, ya que el procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para garantizar que los empleados públicos sean sometidos a un proceso justo y reglamentado en caso de presuntas faltas disciplinarias. Un alto cumplimiento en esta categoría indica que en la mayoría de los casos, se ha llevado a cabo adecuadamente el procedimiento administrativo disciplinario.

2. Cumplimiento en la mayoría de los casos: Además del casi 51% de casos donde se ha realizado casi siempre el procedimiento administrativo disciplinario, el

32.26% de los casos indican que a veces existió el procedimiento administrativo disciplinario. Esto sugiere que, en general, el procedimiento disciplinario ha sido llevado a cabo en la mayoría de las situaciones, aunque hay algunos casos en los que se podrían mejorar ciertos aspectos.

3. Desafíos en el cumplimiento: Aunque un 3.23% de los casos indican que nunca existió el procedimiento administrativo disciplinario y otro 4.30% indican que casi nunca existió, estos resultados son preocupantes. La existencia del procedimiento administrativo disciplinario es esencial para asegurar que los empleados públicos tengan una garantía de sus derechos y que se sigan las normas y protocolos establecidos para abordar cualquier situación disciplinaria.

4. Importancia del procedimiento administrativo disciplinario: El procedimiento administrativo disciplinario es un mecanismo clave para garantizar que los empleados públicos reciban un trato justo y equitativo en caso de enfrentar situaciones disciplinarias. Un procedimiento adecuado contribuye a la transparencia, la rendición de cuentas y a la protección de los derechos de los empleados involucrados.

En conclusión, la figura 12 proporciona una visión clara sobre la existencia del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo en la región de Ucayali durante el año 2021. Si bien la mayoría de los casos han tenido el procedimiento administrativo disciplinario existente casi siempre, también hay desafíos en algunos casos, donde ha habido falta de existencia o existencia insuficiente de este proceso. Los resultados resaltan la importancia de asegurar que todos los empleados públicos tengan acceso a un procedimiento administrativo disciplinario adecuado y que se tomen medidas para

abordar cualquier deficiencia en este aspecto, para garantizar un proceso disciplinario justo, transparente y bien regulado

CONCLUSIONES

- El debido proceso ejerce una influencia significativa y positiva en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su correcta aplicación contribuye a salvaguardar los derechos de los empleados, fomentar la justicia y la transparencia, mejorar el ambiente laboral y, en última instancia, fortalecer el funcionamiento y la imagen institucional de la entidad municipal. Por tanto, es crucial que se continúe promoviendo y fortaleciendo la implementación del debido proceso en esta y otras instituciones similares, en busca de un servicio público más justo y eficiente.
- El derecho a la defensa juega un papel de gran relevancia en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su respeto y aplicación adecuada son fundamentales para garantizar la justicia, equidad y transparencia en estos procesos. Por tanto, es imprescindible que la entidad municipal continúe promoviendo y fortaleciendo este derecho, asegurando así un servicio público más justo, respetuoso de los derechos humanos y conforme a los principios democráticos.
- El derecho a ser notificado juega un papel significativo en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su adecuada implementación y respeto son fundamentales para asegurar un proceso justo, equitativo y transparente, así como para salvaguardar los derechos fundamentales de los empleados involucrados. Por tanto, es esencial

que la entidad municipal continúe promoviendo y fortaleciendo este derecho, garantizando así un servicio público más justo y respetuoso de los derechos humanos.

- El derecho a la prueba ejerce una influencia significativa en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su respeto y aplicación adecuada son esenciales para asegurar un proceso justo y transparente, salvaguardando los derechos de los empleados involucrados. Por tanto, es esencial que la entidad municipal continúe promoviendo y fortaleciendo este derecho, garantizando así un servicio público más justo y confiable.
- El derecho a un plazo razonable ejerce una influencia significativa en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su respeto y aplicación adecuada son fundamentales para asegurar un proceso justo y transparente, protegiendo los derechos de los empleados involucrados y fortaleciendo la legitimidad y eficiencia de la entidad municipal. Por tanto, es esencial que la Municipalidad continúe promoviendo y garantizando este derecho, con el fin de mantener un servicio público justo y respetuoso de los derechos humanos.
- El derecho a la motivación de las resoluciones ejerce una influencia significativa en el procedimiento administrativo disciplinario de los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali durante el año 2021. Su respeto y aplicación adecuada son fundamentales para asegurar un

proceso justo y transparente, protegiendo los derechos de los empleados involucrados y fortaleciendo la legitimidad y eficiencia de la entidad municipal. Por tanto, es esencial que la Municipalidad continúe promoviendo y garantizando este derecho, con el fin de mantener un servicio público justo y respetuoso de los derechos humanos.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere desarrollar programas de capacitación y sensibilización permanente dirigidos a los empleados y funcionarios encargados de aplicar el procedimiento disciplinario. Estas capacitaciones deben enfocarse en los principios y fundamentos del debido proceso, destacando la importancia de garantizar el derecho a la defensa, a la prueba, a un plazo razonable y a la motivación de las resoluciones.
- Se sugiere desarrollar con transparencia el debido proceso, es importante que se establezcan normas y procedimientos claros y accesibles para todos los empleados. La divulgación de información sobre los derechos y obligaciones de las partes involucradas en el procedimiento administrativo disciplinario debe ser amplia y garantizar que todos los empleados tengan conocimiento de sus derechos y las etapas del proceso.
- Se sugiere implementar mecanismos de control y revisión permanente, es recomendable establecer mecanismos de control y revisión para supervisar el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos disciplinarios. Estos mecanismos deben asegurar que se respeten los derechos de los empleados y que las decisiones estén fundamentadas en pruebas y argumentos válidos.
- Se recomienda agilizar los procedimientos administrativos, para evitar dilaciones innecesarias, se debe establecer un plazo razonable para resolver los procedimientos disciplinarios. Es importante que la Municipalidad promueva la eficiencia en la gestión y que se brinde el apoyo necesario para que los procedimientos se lleven a cabo de manera expedita y justa.

- Se sugiere elaborar un programa de cultura organizacional basada en el respeto y la justicia, fomentar una cultura organizacional que promueva el respeto a los derechos de los empleados y la justicia en el trato laboral es esencial. Esto se puede lograr a través de políticas y acciones que promuevan la igualdad, la equidad y el respeto en el ambiente laboral.
- Se sugiere elaborar un proceso de evaluación y mejora continua, es importante realizar evaluaciones periódicas de la implementación del debido proceso en los procedimientos disciplinarios. Con base en los resultados obtenidos, se deben implementar mejoras y ajustes para garantizar que el proceso sea cada vez más justo, transparente y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albornoz Gabilan, J. E. (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 DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE Facultad de Derecho Escuela de Grad. Chile: Uchile.*
- Bericat, E. (1998). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento (1st ed.)*. Nueva editorial interamerica.
- Bertoli, P. (2002). “*Acerca del Derecho al Proceso Según su concreción en el Código Tipo Procesal Civil del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal*”. Argentina: Iberoamerica de derecho civil.
- Cardoso, E., & Zunini, G. (2016). *Metodología de la investigación*. Ediciones Cooperativas.
- Chevarria Aleman, A. H. (2021). “*Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el hospital regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes – 2019*”. Tumbes: UTumbes.
- Chiovenda, G. (2001). *Estudios y comentarios para la teoría y la práctica procesal civil*. Madrid: Madrileña.
- Colunche Rodriguez, T. A., & Cerron Salinas, R. (2022). “*El debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario en la unidad de gestión educativa local de coronel portillo año 2020*”. Pucallpa: Editunu.

- Flores Guillen, M. T. (2019). *“El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad provincial de puno”*. Puno: Upuno.
- Guerra, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Jimeno Freitas, S., & Ormeño Quiroz, P. C. (2022). *“EL CUMPLIMIENTO DEL DEBIDO PROCESO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS – PERIODO 2018 AL 2020”*. Lima: Ulima.
- Kerlinger, E. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. Nueva Editorial Interamericana.
- Ortecho Villena, V. J. (2004). *Debido Proceso y Tutela Jurisdiccional*. Huancayo - Peru: Instituto de ciencias politicas y derecho constitucional.
- Parodi Ramon, C. (2007). *El Debido Proceso*. Lima: Thema juridico.
- Quiroga Leon, A. (2004). *El Debido Proceso Legal en el Perú y el sistema interamericano de protección de derechos humanos. Jurisprudencia*. Lima: Jurisprudencia.
- Ticona Postigo, V. (2005). *El debido proceso y la demanda civil. Ed Rodhas. 2º edición*. Lima: Ed Rodhas.
- Valer Ricra, M. (2023). *“El principio del debido proceso y su influencia en las sanciones administrativas en el juzgado de lima año, 2021”*. Lima: UPAlima.
- Vargas Navarrete, A. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. Autonoma de mexico.

Vescovi, E. (2006). *Teoría general del proceso*. Libreria Olejnik.

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

EL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO EN LA REGIÓN UCAYALI AÑO 2021

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo influye el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo influye el derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021?</p> <p>¿Cómo influye el derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?</p> <p>¿Cómo influye el derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?</p> <p>¿Cómo influye el derecho a un plazo razonable en el</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar cómo influye el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar cómo influye el derecho a la defensa en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021</p> <p>Determinar cómo influye el derecho a ser notificado en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p> <p>Determinar cómo influye el derecho a la prueba en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>El derecho a la defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo en la región Ucayali año 2021</p> <p>El derecho a ser notificado influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p> <p>El derecho a la prueba influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p>	<p>Variable 01: El debido proceso</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Derecho a la defensa • Derecho a ser notificado • Derecho a la prueba • Derecho a un plazo razonable • Derecho a la motivación de las resoluciones <p>Variable 02: El procedimiento administrativo disciplinario</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fase de Instrucción • Fase de Evaluación • Fase de Descargo • Fase de Resolución • Fase de Impugnación 	<p>Diseño de la investigación:</p> <p>No Experimental, transversal</p> <p>Tipo y nivel de la investigación:</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Correlacional transeccional simple</p> <p>Enfoque de la investigación:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población:</p> <p>Empleados públicos de la municipalidad provincial de coronel portillo</p> <p>Muestra:</p> <p>93 casos de pad en la municipalidad provincial de coronel portillo</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos:</p> <p>Técnica:</p> <p>La encuesta</p> <p>Análisis documental</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Registro de análisis documental</p>

<p>procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?</p> <p>¿Cómo influye el derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021?</p>	<p>Determinar cómo influye el derecho a un plazo razonable en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p> <p>Determinar cómo influye el derecho a la motivación de las resoluciones en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p>	<p>El derecho a un plazo razonable influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p> <p>El derecho a la motivación de las resoluciones influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos de la Municipalidad Provincial Coronel Portillo, en la región Ucayali año 2021</p>		
--	--	--	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DIMENSIONES	MEDIDA
DEBIDO PROCESO	Derecho a la defensa Derecho a ser notificado Derecho a la prueba Derecho a un plazo razonable Derecho a la motivación de las resoluciones	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA MUNICIPALIDAD	Fase de Instrucción Fase de Evaluación Fase de Descargo Fase de Resolución Fase de Impugnación	NUNCA CASI NUNCA A VECES CASI SIEMPRE SIEMPRE

Anexo 02. Instrumento de investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

VIABLE 01: DEBIDO PROCESO**Dimensión 01 – DERECHO A LA DEFENSA**

1. ¿En el debido proceso se garantiza el derecho a la defensa?
A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
2. ¿La Secretaría Técnica escucha y valora los argumentos de ambas partes?
A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
3. ¿Se permite al investigado presentar pruebas en su defensa?
A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
4. ¿Se le concede al investigado el tiempo necesario para preparar su defensa?
A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
5. ¿El abogado defensor tiene acceso a toda la información del proceso?
A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

Dimensión 02 – DERECHO A SER NOTIFICADO

6. ¿Se notifica al acusado de todos los actos procesales?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

7. ¿La notificación se realiza de manera clara y en un plazo razonable?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

8. ¿Se notifica a ambas partes por igual?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

9. ¿Se notifica al acusado mediante resolución final?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

10. ¿Se toman medidas para asegurar que la notificación llegue al destinatario?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

Dimensión 03 - DERECHO A LA PRUEBA

11. ¿Se garantiza el derecho a presentar pruebas en el proceso?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

12. ¿Se aceptan todas las pruebas que se presentan en el proceso?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

13. ¿Se valora todas las pruebas presentadas en el proceso?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

14. ¿Se permite al acusado controvertir las pruebas presentadas en su contra?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

15. ¿Se garantiza el derecho a un debido proceso en la obtención y presentación de pruebas?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

Dimensión 04 - DERECHO A UN PLAZO RAZONABLE

16. ¿Se garantiza que el proceso se realice en un plazo razonable?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
17. ¿Se toman medidas para evitar dilaciones indebidas en el proceso?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
18. ¿El proceso se desarrolla de manera expedita?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
19. ¿Se concede el tiempo necesario para que ambas partes preparen sus argumentos?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
20. ¿Se respetan los plazos establecidos por la ley en el proceso?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

Dimensión 05 – DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS RESOLUCIONES

21. ¿Todas las resoluciones administrativas están debidamente motivadas?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
22. ¿Las resoluciones explican de manera clara las razones por las cuales se han tomado?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
23. ¿Se garantiza que todas las partes puedan entender las decisiones tomadas por el órgano competente?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

24. ¿Las resoluciones administrativas se emiten en un plazo razonable?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

25. ¿Se garantiza que todas las resoluciones administrativas son emitidas de manera justa y equitativa?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Variable 02: Procedimiento administrativo disciplinario en empleados públicos de la municipalidad

DIMENSIÓN 01 - FASE DE INSTRUCCIÓN

1. ¿El instructor o comisión instructora se designa de manera imparcial en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
2. ¿El instructor o comisión instructora notifica al investigado de los cargos en su contra en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
3. ¿El instructor o comisión instructora garantiza el derecho del investigado a presentar pruebas en su defensa en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
4. ¿Se realiza una investigación exhaustiva en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
5. ¿Se garantiza el acceso del investigado a toda la información relacionada con el proceso en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
6. ¿Se notifica al investigado de los actos realizados en la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
7. ¿Se respeta el plazo máximo para la fase de instrucción establecido por la ley?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

DIMENSIÓN 02 - FASE DE EVALUACIÓN

8. ¿El instructor evalúa de manera objetiva la información recabada durante la fase de instrucción?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

9. ¿El instructor determina si existen suficientes elementos de convicción para acreditar la falta disciplinaria en la fase de evaluación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

10. ¿Se garantiza el derecho del investigado a ser oído en la fase de evaluación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

11. ¿Se toman en cuenta todas las pruebas y testimonios presentados por ambas partes en la fase de evaluación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

12. ¿Se archiva el procedimiento si no se encuentran suficientes elementos de convicción en la fase de evaluación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

13. ¿Se notifica al investigado de los actos realizados en la fase de evaluación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

14. ¿Se respeta el plazo máximo para la fase de evaluación establecido por la ley?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

DIMENSIÓN 03 - FASE DE DESCARGO

15. ¿Se notifica al investigado de la apertura de la fase de descargo?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
16. ¿Se concede al investigado un plazo razonable para presentar sus descargos?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
17. ¿El investigado tiene derecho a presentar pruebas y a ser asistido por un abogado en la fase de descargo?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
18. ¿El instructor o comisión instructora valora los descargos presentados por el investigado en la fase de descargo?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
19. ¿Se notifica al investigado la resolución que se emita al término de la fase de descargo?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
20. ¿Se respeta el plazo máximo para la fase de descargo establecido por la ley?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE
21. ¿Se garantiza el derecho del investigado a presentar alegatos en la fase de descargo?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

DIMENSIÓN 04 - FASE DE RESOLUCIÓN

22. ¿La autoridad competente emite la resolución en un plazo razonable?
- A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

23. ¿La resolución se emite de manera clara y precisa?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

24. ¿La resolución se emite de manera justa y equitativa?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

25. ¿La resolución es debidamente motivada y explica las razones de su decisión?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

26. ¿Se notifica a ambas partes de la resolución emitida en la fase de resolución?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

27. ¿La resolución se encuentra fundamentada en la ley y los hechos del caso?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

28. ¿La resolución se emite sin presiones ni influencias externas?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

DIMENSIÓN 05 - FASE DE IMPUGNACIÓN

29. ¿El investigado puede impugnar la resolución emitida en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

30. ¿Se concede un plazo razonable para presentar la impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

31. ¿El investigado tiene derecho a presentar pruebas y a ser asistido por un abogado en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

32. ¿La instancia superior evalúa de manera objetiva la impugnación presentada por el investigado en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

33. ¿Se toman en cuenta todas las pruebas y testimonios presentados por ambas partes en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

34. ¿Se notifica al investigado de los actos procesales realizados en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE

35. ¿La instancia superior emite una resolución en un plazo razonable en la fase de impugnación?

A) NUNCA B) CASI NUNCA C) A VECES D) CASI SIEMPRE E) SIEMPRE