UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 – 2019

Tesis para optar el grado académico de maestro en

DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

INDRIS KIARA CORDOVA MONSIS

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

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 10:30 horas, del día 21 de Abril, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

Lizandro Leveau Pezo ..... Presidente
Joel Orlando Santillan Tuesta ..... Secretario
Eladio Guzmán Villa ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en Derecho ..... Mención:
Derecho Constitucional y Administrativo
Don(ña) Indris Kiara Cordova Monsis ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"La Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los Procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el Periodo 2018 - 2019"

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
ESCUELA DE POSGRADO

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:

NO se tienen observaciones

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de (17)
Equivalente a Diecisiete, por lo que se recomienda APROBADO

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 11:40 horas del 21 de Abril del 2023

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0587-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, **titulado:**

"LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 – 2019".

Autor(es)	:	**CORDOVA MONSIS, INDRIS KIARA**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	DERECHO
Mención	:	DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
Asesor(a)	:	Dr. LOPEZ PANAIFO, VICTOR TEDY

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 20/09/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Indris Kiara Cordova Monsis

Autor(a) de la TESIS de maestría titulada:

"La Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 - 2019".

Sustentada el año: 2023

Con la asesoría de: Dr. Victor Tedy Lopez Panaifo

En la Escuela de Posgrado, Maestría: Derecho Constitucional y Administrativo.

Mención en: _____

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 tiempoy 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: 21 /04/ 2023

Email: icordovamonsis@gmail.com

Teléfono: 948127091

Firma: _____

DNI: 75485168

DEDICATORIA

En primera instancia a Dios, por brindarme vida, salud y la fortaleza necesaria para seguir adelante y conseguir cada uno de mis sueños, a mi madre, por todo el apoyo incondicional que me dio y que ahora me guía desde el cielo, y a mis docentes, por ayudarme en todo momento para lograr alcanzar mi maestría.

AGRADECIMIENTO

A mi primera y única casa superior de estudio, la Universidad Nacional de Ucayali, por entregarme las facilidades necesarias para obtener una enseñanza de calidad, para así poder desenvolverme de manera competente en el mundo laboral y por cada una de las exigencias para lograr y culminar esta investigación.

A la Escuela de Posgrado, por permitirme ser parte de los estudiantes de maestría en Derecho Constitucional y Administrativo.

A todos los docentes quienes, con su paciencia, experiencia y sabiduría, lograron contribuir en mi formación profesional.

A mi asesor, Dr. Víctor Tedy López Panaifo, por orientarme durante todo el desarrollo de esta investigación.

RESUMEN

La presente investigación titulada “La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019”, permitió que todos los miembros del ente administrativo sepan cuánto y cómo incide la vulneración del derecho a la motivación en la toma de decisiones en el ámbito de su desempeño. Se presentó como problema: ¿Cómo incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?, se planteó como hipótesis: “La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019”, según su finalidad fue una investigación básica y según su profundidad fue una investigación descriptiva correlacional, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, procediendo luego al conteo y análisis respectivo. Así mismo, el tratamiento de datos se realizó empleando el SPSS y Excel organizándose en tablas y figuras estadísticas, la prueba de hipótesis obtuvo p-valores menores de 0.05 y se aceptaron todas las hipótesis de esta investigación y se concluyó que: La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Palabras clave: Motivación, Procedimiento, Administración, Vulneración.

ABSTRACT

This argument entitled "Violation of the right to reasons for administrative decisions in disciplinary administrative procedures in ucayali's regional government in 2018 – 2019", this investigation will allow all members of the administrative body to know how much and how the violation of the right to reasons within decision-making influences their decisions in the field in which they are performed. The investigation presented as a problem, how does the violation of the right to reasons for administrative decisions affect disciplinary administrative procedures in ucayali's regional government in 2018 – 2019? The methods used were according to their purpose basic research and according to their depth a correlal descriptive research, for the collection of data we used the technique of the survey, after that the respective counting and analysis was carried out. Likewise, the data processing was carried out using the SPSS and Excel organizing into statistical tables and graphs, where the hypothesis test obtained p-values less than 0.05 and all the hypotheses of this investigation were accepted and concluded that violation of the right to reasons for administrative decisions influences disciplinary administrative procedures in Ucayali's Regional Government in the period 2018 – 2019.

Keywords: Motivation, Procedure, Administration, Infringement.

INTRODUCCIÓN

La motivación, es justificar la decisión tomada, proporcionando una argumentación convincente e indicando lo bien fundado de las decisiones administrativas emitidas. Por lo tanto, debe mostrar que la decisión adoptada esta legal y racionalmente justificada sobre la base de aquellos elementos que la fundamentan.

Por consiguiente, el derecho a la debida motivación en los procedimientos administrativos es de suma importancia puesto a que consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las decisiones administrativas estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. En ese sentido, la debida motivación, en proporción al contenido y al ordenamiento jurídico constituye un requisito de validez del acto administrativo que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad de la administración pública.

El procedimiento administrativo es una causa formal de la serie de actos en que se concreta la actuación administrativa para la realización de un fin determinado; en el cual se fijan los objetivos y metas a lograr.

Ante ello, se quiere resaltar la importancia del presente trabajo que consistió en demostrar la incidencia en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procesos administrativos disciplinarios. Para ello se ha recurrido a diversas fuentes tanto internacionales, nacionales, jurisprudencias, legislación nacional y comparada, doctrina, al procesamiento estadístico de encuesta realizado con jueces con competencia en el área laboral,

así como los miembros de las comisiones de procesos administrativos disciplinarios del Gobierno Regional de Ucayali.

La importancia del presente trabajo también radica en que una vez extraída las conclusiones se han presentado sugerencias que son posibles de ejecutar a fin de superar el problema planteado, y para esto tienen que ser reflexivas.

La presente investigación se llevó a efecto a través de cinco capítulos:

El primer Capítulo tiene como título El Problema de Investigación a través del cual se hace la descripción del mismo presentando un enfoque de la base legal y relacionándolo con los principios consagrados en la Constitución Política del Estado, asimismo se exponen los fundamentos esenciales de la vulneración al derecho a la motivación haciendo una descripción del aspecto jurídico invitando a una reflexión. También comprende el planteamiento del problema en base a una interrogante general y cuatro preguntas específicas, de igual forma se han planteado un objetivo general y cuatro objetivos específicos. Considero que uno de los aspectos relevantes de este primer capítulo es el planteamiento de las hipótesis que le dan el sustento científico a la investigación; asimismo se identificaron las variables de estudio.

En el segundo Capítulo referido al Marco Teórico se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales referidos al tema, así como el desarrollo de las teorías, definiciones conceptuales y definiciones de términos.

En el Tercer Capítulo referido al Marco Metodológico se precisa que el trabajo es una investigación aplicada de tipo descriptivo correlacional. También se señala en este capítulo, la metodología usada en el presente estudio. Asimismo, se precisa que es una investigación no experimental con diseño transeccional correlativo – causal. Comprende una muestra de 120 personas encuestadas equitativamente entre las cuatro provincias del departamento de

Ucayali, es decir, se tomó 30 expedientes por provincias, la misma que la conformaron funcionarios y servidores públicos del GOREU. Asimismo, se utilizó como instrumento de recolección de datos las fichas de encuesta.

El Cuarto Capítulo, contempla aspectos de la investigación en el que se procesa la información recogida de la muestra de estudio, las mismas que están representadas mediante tablas y figuras.

En el Quinto Capítulo: Discusión de Resultados, se contrasta la hipótesis general en base a la prueba estadística. Finalmente se expusieron las conclusiones arribadas y las sugerencias correspondientes.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA……	vi
AGRADECIMIENTO……..	vii
RESUMEN……	viii
ABSTRACT…….....	ix
INTRODUCCIÓN……	x
ÍNDICE DE CONTENIDO……..	xiii
ÍNDICE DE TABLAS..……	xvi
ÍNDICE DE FIGURAS……	xvii
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN…….....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA…….....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA……	4
1.2.1. Problema General…….	4
1.2.2. Problemas Específicos…….	4
1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS……..	5
1.3.1. Objetivo General……	5
1.3.2. Objetivos Específicos……	5
1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HPÓTESIS……..	6
1.4.1. Hipótesis General……..	6
1.4.2. Hipótesis Específicas……	6
1.5. VARIABLES……	7
1.5.1. Variable 1……	7
1.5.2. Variable 2……	7
1.5.3. Operacionalización de las variables……...	8

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA…….. 10

1.7. VIABILIDAD…… 10

1.8. LIMITACIONES……..... 11

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO…… 13

2.1. ANTECEDENTES……..... 13

2.1.1. A Nivel Internacional……. 13

2.1.2. A Nivel Nacional…… 15

2.2. BASES TEÓRICAS……..... 22

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES……..... 73

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO…….. 78

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN……..……..…… 78

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN……...……..…. 78

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN……...….. 79

3.3.1. Diseño…….. 79

3.3.2. Esquema…….. 79

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA……..……. 80

3.4.1. Población…… 80

3.4.2. Muestra…….. 80

3.4.3. Unidad de Análisis…… 80

3.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS…..…… 81

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS …….. 81

CAPÍTULO IV. RESULTADOS……...…….. 85

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS……... 108

CONCLUSIONES……..……. 110

SUGERENCIAS……..... 112

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS…..…….. 114

ANEXOS……..…… 116

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Operacionalización de las variables……9

Tabla 2. Norma positiva……85

Tabla 3. Principio del debido procedimiento……87

Tabla 4. Justificación normativa……89

Tabla 5. Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas.....91

Tabla 6. Faltas administrativas……93

Tabla 7. Regímenes de sanciones……95

Tabla 8. Decisiones Administrativas……97

Tabla 9. Variable 2 Procedimientos administrativos disciplinarios……99

Tabla 10. Nivel de correlación de vulneración del derecho a la motivación y el procedimiento administrativo disciplinario……101

Tabla 11. Nivel de correlación entre la norma positiva y el procedimiento administrativo disciplinario.....103

Tabla 12. Nivel de decisiones administrativas y el procedimiento administrativo disciplinario.....104

Tabla 13. Nivel de correlación entre la justificación normativa y el procedimiento administrativo disciplinario.....106

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

Figura 1. Esquema de la investigación……...79

Figura 2. Norma positiva……..……85

Figura 3. Principio del debido procedimiento……..…87

Figura 4. Justificación normativa…….……89

Figura 5. Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas……..….91

Figura 6. Faltas administrativas……...93

Figura 7. Regímenes de sanciones……..……95

Figura 8. Decisiones administrativas……..…….97

Figura 9. Variable 2 Procedimientos administrativos disciplinarios……....99

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El proceso administrativo disciplinario en materia de administración de personal de las entidades públicas tiene su fundamento, objetivo e incuestionable, en la supremacía especial que tiene la administración con respecto a sus servidores. Según lo establecen el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM todo funcionario o servidor público que comete faltas graves de carácter disciplinario debe ser sometido a proceso administrativo.

Se precisa que por mandato constitucional los funcionarios y servidores públicos están al servicio de la Nación, por tanto, son titulares de derechos, pero también deben cumplir ciertos deberes y obligaciones que la ley les impone. Así, tanto el Decreto Legislativo N° 276 como su Reglamento, el D.S. N° 005-90- PCM, han establecido cuáles son esos derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones que deben cumplir.

Se precisa que, de acuerdo al Artículo 3° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, se entiende por servidor público al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública con nombramiento o contrato de autoridad competente, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución remunerativa permanente en períodos regulares.

Asimismo, ejerciendo su potestad sancionadora, el Estado, a través del Decreto Legislativo N° 276. (Capítulo V - Del Régimen Disciplinario), establece en su Artículo 25° las responsabilidades civil, penal y administrativa en que pudieran incurrir los servidores públicos, así como las sanciones a aplicarse (Artículo 26°), las que tienen su graduación según su menor o mayor gravedad (Artículo 27°). Por su parte, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece las faltas y sanciones en sus Artículos 150 a 162°.

Este último Artículo establece, además que su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia un serio agravante.

En cuando a la debida motivación de las resoluciones, (Luis Manuel Liza Castillo), manifiesta, que es el derecho constitucional que tienen los ciudadanos de conocer las razones fácticas y jurídicas que las autoridades y los funcionarios, especialmente los del aparato estatal, adoptan para resolver las pretensiones, donde sus intereses se encuentran comprendidos. Este derecho es componente del debido proceso, llamado también proceso justo, expresión de la tutela procesal efectiva. Entre ambas instituciones existe una relación de género a especie y, en consecuencia, están íntimamente ligadas; por tanto, una indebida motivación importaría una flagrante vulneración a los derechos ciudadanos.

En ocasiones, se imponen como criterios la amistad o enemistad y hasta motivos políticos a la hora de tomar una decisión, esto quiere decir, que en el proceso administrativo disciplinario no siempre se respeta el debido proceso produciéndose con ello un doble efecto, según la

orientación de la decisión: por un lado, se lesionan los derechos de los administrados sancionándose en forma excesiva o indebida o, en el otro extremo, se les exonera o excluye de los procesos pese a que está demostrada su responsabilidad; por otro lado, se causa grave perjuicio al Estado cuando es afectado su patrimonio.

Las decisiones administrativas no ajustadas a derecho tienen consecuencias de orden jurídico, material y moral. En efecto, desde el punto de vista jurídico se sientan precedentes que en una eventual valoración jurídica favorecen o perjudican a una de las partes; desde el punto de vista material pueden darse la reposición de un servidor o funcionario a su trabajo de origen o como también encontrarse suspendido o destituidos tanto de sus funciones labores como también de su vínculo con la entidad, por último, quienes son injustamente sancionados sufren moralmente al ser señalados por el resto de la sociedad.

A la luz de la jurisprudencia, sabemos que los ciudadanos, en el ejercicio de su derecho a la doble instancia, comúnmente presentan recursos impugnativos, invocan, entre otros, la falta de motivación del pronunciamiento emitido.

A pesar de los esfuerzos del Estado; para alcanzar una reforma estatutaria, y poniendo en evidencia muchas mejoras; el régimen disciplinario aún presenta algunas falencias, que originan que las autoridades no ejerzan un proceso disciplinario idóneo, garantizando la primacía de la ley y respetándose los derechos legales.

De esta manera, el propósito de la presente investigación, es dar a conocer a la comunidad jurídica la incidencia de la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos

administrativos disciplinarios.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

- ¿Cómo incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo la norma positiva incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?
- ¿Cómo el principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?
- ¿Cómo la justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1.3.1. Objetivo General

- Determinar cómo incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar cómo la norma positiva incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.
- Determinar cómo el principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.
- Determinar cómo la justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis General

- La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- La norma positiva incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.
- El principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.
- La justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

1.5. VARIABLES

1.5.1. Variable 1

- **La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas**

La debida motivación es un principio constitucional señalado en el artículo 139° numeral 5) de la Constitución Política del Estado. Cuya tendencia actual es de fortalecer la protección de la persona humana, siendo imperativo que también se aplique en sede administrativa (Urbano, 2018).

Dimensiones

- Norma positiva.
- Principio del Debido Procedimiento.
- Justificación normativa.

1.5.2. Variable 2

- **Procedimientos administrativos disciplinarios**

El Proceso Administrativo Disciplinario, constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones legales a los administrados.

Dimensiones

- Faltas.
- Regímenes de Sanciones.
- Decisiones Administrativas.

1.5.3. Operacionalización de las variables

- Se describe en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	TIPO DE VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas	VARIABLE 1	La debida motivación es un principio constitucional señalado en el artículo 139° numeral 5 de la Constitución Política del Estado. Cuya tendencia actual es de fortalecer la protección de la persona humana, siendo imperativo que también se aplique en sede administrativa (Urbano, 2018).	• Norma positiva • Principio del Debido Procedimiento. • Justificación normativa	• Constitución Política del Perú de 1993. • Ley 27444 Art. 5° • Norma de alto rango. • La prueba en el proceso • Resolución administrativa	**Ordinal** Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
Procedimientos administrativos disciplinarios	VARIABLE 2	El Proceso Administrativo Disciplinario, constituye una de las potestades más importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a cualquiera de las entidades para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones legales a los administrados. (Reyes, 2001). .	• Faltas administrativas • Regímenes de sanciones • Decisiones administrativas	• Carácter disciplinario • Servidores públicos • Determinación • Sanciones • Amonestaciones • Suspensión y destitución • Gradualidad de la sanción • Autoridades • Procedimiento administrativo disciplinario • Medidas correctivas • Registro de sanciones	**Ordinal** Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La relevancia de este estudio radica en su capacidad para descubrir y analizar los factores determinantes que influyen en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por el Gobierno Regional de Ucayali durante el periodo comprendido entre 2018 y 2019.

Al realizar esta investigación, se podrán recopilar y evaluar datos importantes que permitirán llevar a cabo un análisis exhaustivo de los factores que están afectando el correcto desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Los resultados obtenidos a partir de este estudio podrían ser de gran utilidad para mejorar las decisiones y estrategias administrativas aplicadas en este ámbito, ya que se tendrán a disposición información valiosa sobre los factores que influyen en el proceso. Esto, a su vez, podría contribuir a un mejoramiento general de la eficiencia y efectividad del Gobierno Regional en Ucayali.

1.7. VIABILIDAD

El presente trabajo de investigación con miras de obtener el título de Maestro en Derecho Constitucional y Administrativo según el análisis realizado, es viable debido a que se cuenta con abundante información teórica, lo que permitirá fortalecer la base teórica del estudio, del mismo modo porque se tiene el financiamiento para la investigación; esto significa que para lograr optimizar los resultados que se pretenden, la delimitación temporal y espacial se ajustan a las posibilidades de la investigadora.

1.8. LIMITACIONES

Hay varias limitaciones que se pueden presentar al estudiar la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018-2019. Algunas de ellas podrían ser:

Acceso limitado a la información: el acceso limitado a la información necesaria para el estudio podría dificultar la comprensión completa del problema.

Falta de datos: la falta de datos o de información disponible sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018-2019 podría limitar la capacidad de analizar los casos y llegar a conclusiones precisas.

Interpretación subjetiva de los datos: la interpretación subjetiva de los datos podría afectar la objetividad del estudio y la fiabilidad de los resultados.

Ausencia de registros actualizados: la ausencia de registros actualizados sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018-2019 podría dificultar la evaluación del cumplimiento de las normas y procedimientos.

Limitaciones legales: las limitaciones legales o de acceso a información confidencial podrían impedir que se tenga acceso a toda la información necesaria para el estudio.

Cambios en la normativa: cualquier cambio en la normativa durante el periodo de estudio podría afectar la comparación y análisis de los datos.

Es importante tener en cuenta estas limitaciones al momento de realizar el estudio y tratar de encontrar formas de superarlas o minimizar su impacto en los resultados del análisis.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. A Nivel Internacional

Solís (2015) en su tesis titulada “La adecuada motivación como garantía en el Debido Proceso de Decretos, Autos y Sentencias”, en la Ciudad de Quito, arribó a las siguientes conclusiones:

La percepción del debido proceso tiene su límite en las garantías que ofrece el Juez ya que es él quien debería aplicar cada norma constitucional y legal en una litis de un proceso judicial pero también tienen mucho que ver las partes procesales porque ellos serían quienes impulsan el proceso cuando siguen cada una de las fases del proceso en trámite, y así el administrador de justicia es el que debería aplicar las medidas necesarias a fin de evitar el abuso del derecho, dándonos cuenta que la perspectiva que tenemos al respecto, es que no hay garantismo por parte de los jueces y juezas en la provincia de Pichincha.

En el debido proceso hay principios y garantías como la motivación, la cual es necesaria para un decreto, auto o sentencia, pero esta debe ser expresa, clara completa y legitima y dictada de manera oportuna, pero nuestra percepción es que aparte de contener estos requisitos, no son suficientes para justificar una decisión ya que se debe combinar la lógica y la razón para no incurrir en el abuso del derecho y la arbitrariedad procesal.

Es claro que tenemos normativa y legislación en el Ecuador la cual garantiza a las partes procesales varios elementos que deberían usarse en

de forma adecuada para alegar adecuadamente hechos pertinentes en las fases procesales, al momento de emitir escritos o pruebas por parte de los accionantes y por parte de los administradores de justicia decretos, autos y sentencias no deben ser reiterativas y exageradas, ya que si no existe una norma clara para una adecuada motivación estamos concurriendo a exponer argumentos de impugnación sin fundamento e interponer recursos innecesarios tergiversando y violando el sentido real del debido proceso como tal.

Angel y Vallejo (2013), en su tesis titulada “La motivacion de la sentencia”, arribó a las siguientes conclusiones:

En primer lugar, cabe destacarse que la motivación de las resoluciones jurisdiccionales debe ser entendida como una justificación que contenga todas las razones de hecho y de derecho que llevaron al juez a la decisión, haciéndola aceptable desde el punto de vista jurídico.

Es así, cómo la motivación de las resoluciones judiciales ha de ser una adecuada justificación racional de los motivos que llevan al juez a determinada decisión, y no una mera manifestación de su voluntad o una declaración de conocimiento sobre algunos de los hechos del proceso o simples inferencias sobre su sentir del mismo.

Al exigirse una justificación racional de la decisión se le impone al juez la carga de desarrollar argumentaciones que hagan que ésta sea ajustada a derecho y siga estándares y criterios que lleven implícitas razones de justicia.

La obligación de motivar tiene un doble reconocimiento, es decir, existen dos dimensiones, una como obligación y otra como derecho, la primera el motivar como una obligación de los juzgadores y la segunda

como un derecho de los justiciables de obtener una decisión justificada.

Es así, que la obligación de motivar las sentencias judiciales ha sido desarrollada como una garantía de carácter constitucional por la Jurisprudencia, tanto que se ha establecido que dicha obligación se ha convertido en uno de los pilares esenciales de un Estado democrático.

2.1.2. A Nivel Nacional

Mendoza (2019) en su tesis titulada “Vulneración del derecho a la motivación y afectación del debido proceso en el distrito de fiscal de Huancavelica - 2016”, tiene como objetivo general: Identificar la existencia de la vulneración del derecho a la debida la motivación y la afectación del debido proceso, en el Distrito Fiscal de Huancavelica, durante el año 2016, y especifico: Establecer las causas que, conllevan a la vulneración del derecho a la debida motivación y la afectación del debido proceso, en el Distrito Fiscal de Huancavelica, Determinar las formas de vulneración del derecho a la debida motivación que, son más recurrentes en el Distrito Fiscal de Huancavelica y Conocer la consecuencia que, genera la vulneración del derecho a la debida motivación y la afectación del debido proceso, en el Distrito Fiscal de Huancavelica. Asimismo, arribó a las siguientes conclusiones:

Se evidenció que el 79,4% (27) manifiestan que algunas veces existen causas que dan pie a la vulneración del derecho a la debida motivación y el 17,6% (6) de los Fiscales Provinciales consideran que casi nunca existen causas de vulneración y solo el 2,9%(1) considera que se da casi siempre. Llegando a la conclusión de que existen causas de

vulneración del derecho a la debida motivación en el Distrito Fiscal de Huancavelica.

Se evidenció que el 67,7% (23) manifiestan que algunas veces existen formas de vulneración y el 32,4% (11) de los fiscales provinciales consideran que casi nunca existen formas de vulneración. Implica que existe formas de vulneración del derecho a la debida motivación, inexistencia de motivación, o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento etc., que podrían vulnerar los derechos de las personas que son parte de las investigaciones llevadas en el Distrito Fiscal de Huancavelica, ahora las formas de vulneración más recurrente son la motivación aparente y la motivación sustancialmente incongruente.

Se evidenció que el 50% de los Fiscales indican que algunas veces existen consecuencias de la vulneración del derecho a la debida motivación, el 8,8% (3) de los Fiscales provinciales consideran que nunca existen consecuencias de vulneración, el 11,8% (4) manifiestan que casi nunca se da y el 26,5%(9) dicen que casi siempre se da y solo el 2,9%(1) considera que siempre. Implica que existe consecuencias que genera la vulneración del derecho a la debida motivación.

Se evidenció que el 79,4% (27) manifiestan que algunas veces existe la vulneración del derecho a la debida motivación, el 17,6% (6) de los fiscales provinciales consideran que casi nunca existe vulneración, y el 2,9%(1) manifiesta que casi siempre existe vulneración. Lo que verifica nuestro objetivo general es decir la existencia del derecho de la vulneración del derecho a la debida motivación en el Distrito Fiscal de Huancavelica.

Urbano (2018) en su tesis titulada ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en

sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura año 2017, en la ciudad de Huacho, arribó a las siguientes conclusiones:

El principio de la debida motivación que aparece en inciso 5) del artículo 139º de la Norma Fundamental, no solo es de aplicación en sede jurisdiccional, sino también en otras instancias como la Administración Pública, por cuanto garantiza que los jueces, o los funcionarios cualquiera que sea la instancia a la que pertenezcan, expresen la argumentación jurídica que los ha llevado a decidir una controversia, asegurando que el ejercicio de la potestad de administrar justicia se haga con sujeción a la ley.

La inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación en sede administrativa afecta los derechos de los administrativos, viéndose obligado estos últimos a acudir a la instancia jurisdiccional, recurriendo los actos administrativos.

Mientras un acto administrativo que adolece de la inaplicación del principio Constitucional de la debida motivación, aun cuando sean recurridas ante el órgano jurisdiccional, conservan su eficacia jurídica, lo que puede generar un perjuicio muchas veces irreparable, de allí la necesidad de que el órgano administrativo, en aplicación del principio de auto tutela, debe revisar sus actos administrativos.

Machaca (2019) en su tesis “El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la ugel tacna, años 2016-2017”, en la ciudad de tacna, arribó a las siguientes conclusiones:

El proceso administrativo disciplinario vulneró en una medida casi significativa los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016 y 2017.

La mayoría de los procesos administrativos disciplinarios, en los casos seguidos a los docentes investigados durante los años 2016-2017, fueron inadecuados. De 13 expedientes analizados, en 11 casos (84.6%) fueron calificados como inadecuados, debido a que no se cumplieron con las acciones básicas que establece la RVM N° 091-2015-MINEDU y las demás normas vigentes.

En la mayoría de los casos seguidos a los docentes de la UGEL Tacna, durante los años 2016 y 2017, se vulneraron los principios constitucionales. Se asume esta conclusión, porque de los 13 expedientes analizados bajo los criterios previstos para esta variable, en 11 casos (85%) se registran notables vulneraciones de los principios constitucionales.

Cubas (2017) en su tesis titulada “La justicia dministrativa disciplinaria en el Perú”, en la ciudad de Lambayeque, arribó a las siguientes conclusiones:

El estudio realizado nos permite concluir que el derecho administrativo nacional en lo que compete la Justicia Administrativa e intrínsecamente el caso de la Justicia Administrativa Disciplinaria lleva adelante los procesos instituidos sin garantizar el ejercicio del Principio de Oralidad puesto que no permite al investigado en el ámbito administrativo que se le escuche a fin de poder ejercer defensa de los cargos que se le incoan y de esa manera no se le imponga un proceso administrativo disciplinario abusivo en donde el ente administrativo disciplinario de manera arbitraria, mediante un tratamiento desigual impune una sanción injusta.

En el plano internacional se aprecia que hay respeto al ejercicio del Derecho de Defensa y así como también al hecho de que se llevan a cabo en Audiencia Pública, denotando interés en un Debido Proceso al instaurar

el Principio de Oralidad. El Principio de Oralidad, es aquel Principio que está al servicio de la Inmediación y la Contradicción, permitiendo a las personas declarar espontáneamente, en base a su memoria y a través de la palabra, de modo que puedan ser oídas directamente.

Se ha advertido deficiencias en la legislación nacional que tienen como inicio el ineficiente estudio y conocimiento del tema de la Administración Pública, sin respetar los estándares del debido proceso que se extienden incluso a la perspectiva administrativa disciplinaria y como resulta en consecuencia una ineficiente ejecución de la justicia administrativa disciplinaria.

Tal como es el hecho de que cuando una persona ha incurrido en una falta disciplinaria se le apertura el proceso consiguiente dentro del cual se le señala los medios probatorios mediante las cuales el ente administrador pretender sustentar su aparato sancionador y siendo que la persona del investigado formula su correspondiente derecho de defensa contra los citados medios probatorios promoviendo tachas inclusive contra los citados elementos de convicción.

Sin embargo estos son obviados por parte de la Administración Pública sin tener en cuenta que el debido proceso contempla que frente a la imputación que se realiza cabe el derecho de la persona respecto de quien se está llevando a cabo dicha acción que esta formule la correspondiente defensa respecto de los mismos y formular el cuestionamiento de los medios probatorios con los cuales se pretender fundamentar el proceso en su contra y es así sin embargo que pese al abuso advertido sin embargo el órgano administrativo disciplinario lleva a cabo la imposición de la sanción consiguiente.

El ordenamiento jurídico en materia de justicia administrativa disciplinaria necesita ser reorientado de tal forma que a fin de llevar adelante eficientemente el instituto en comento tal como lo es la logística, de tal manera que devengan en la realización de una Audiencia con todas las garantías del caso como lo son la Oralidad, Igualdad de Armas, Irrestricta garantía del Derecho de Defensa, Presentación de Pruebas así como la consiguiente valoración de las mismas, los Alegatos que permitirán decidir al ante sancionador de la Administración Pública de la mejor manera y sobre todo en sentido justo.

Rivera (2018) en su tesis titulada: “Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la municipalidad distrital veintiséis de octubre, 2018, en la ciudad de piura”, arribó a las siguientes conclusiones:

Se concluye que la dimensión fase instructiva de los procesos administrativos disciplinarios que se ejecutan en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre se encuentra en un nivel inadecuado en un 59,8% según la percepción de los servidores públicos; mientras que la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes se encuentra en un nivel bajo, determinado por la percepción del 31.5% de los servidores públicos.

Además, se concluyó que dimensión Fase instructiva se relacionan de manera positiva media; ya que el coeficiente de correlación r= 0,348** y un Sig. (bilateral) = 0,001 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes.

Se concluye que la dimensión fase sancionadora de los procesos administrativos disciplinarios que se ejecutan en la Municipalidad Distrital

Veintiséis de Octubre se encuentra en un nivel inadecuado en un 51.1% según la percepción de los servidores públicos; mientras que la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes se encuentra en un nivel bajo, determinado por la percepción del 35.9% de los servidores públicos.

Se concluyó también que la dimensión Fase sancionadora se relacionan de manera positiva media; ya que el coeficiente de correlación r= 0,439** y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño.

Se concluye que la variable procesos administrativos disciplinarios que se ejecutan en la Municipalidad Veintiséis de Octubre se encuentra en un nivel inadecuado en un 53.3% según la percepción de los servidores públicos; mientras que la variable desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes se encuentra en un nivel bajo, determinado por la percepción del 38.0% de los servidores públicos.

También se concluyó que la variable procesos administrativos disciplinarios se relacionan de manera positiva media; ya que el coeficiente de correlación r= 0,581** y un Sig. (bilateral) = 0,000 (Sig. < 0.01) con la variable desempeño.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La motivación - Delimitaciones previas: Su acotación semántica

La definición de motivación no está establecida en el Derecho positivo, por lo que es necesario delimitar su contenido para estudiarla. Según el Diccionario de la lengua española, motivación se refiere a la acción y efecto de motivar, el motivo o causa, y el conjunto de factores que influyen en las acciones de una persona. Para precisar el concepto de motivación, se debe describir dar o explicar la razón detrás de la decisión final. Aunque términos como explicar, decidir, argumentar y justificar parecen sinónimos, tienen facetas diferentes y deben presentarse de manera diferenciada. Explicar una decisión significa mostrar las causas detrás de ella, mientras que justificar implica ofrecer razones que demuestren su corrección. En el derecho, se exige que las decisiones estén justificadas, y el razonamiento jurídico se enfoca en demostrar, acreditar o fundamentar dichas decisiones. La argumentación es importante en el derecho porque las decisiones deben estar respaldadas por razones, y se relaciona con la motivación. Las cuestiones sobre cómo justificar racionalmente las decisiones jurídicas son importantes en la práctica del derecho y tienen una conexión con la motivación.

2.2.2. El concepto de la motivación desde la teoría general del acto administrativo

La teoría de la motivación en el ámbito del Derecho administrativo destaca el papel central del acto administrativo, una forma de acto jurídico que es una institución jurídico administrativa de gran importancia

procesalista. A pesar de que la motivación no está claramente definida en la ley, la doctrina ha intentado ofrecer propuestas conceptuales basadas en la teoría general del acto administrativo. Estas propuestas se dividen en dos grandes alternativas: una centrada en los elementos del acto administrativo y otra enfocada en la función que realiza o que le es encomendada. La importancia del acto administrativo en el Derecho administrativo ha requerido una configuración rigurosa y detallada, con un régimen jurídico unitario, tal como se refleja en diversas aportaciones doctrinales.

2.2.2.1. Desde su dimensión de elemento del acto administrativo

La teoría tradicional de los elementos del acto administrativo incluye el elemento subjetivo, objetivo, teleológico, causal y formal. Para asignar una adecuada concepción de la motivación, la mayoría de los autores en la doctrina científica del Derecho administrativo se enfocan en el estudio de estos elementos y los asocian a la motivación para proporcionar un tratamiento detallado y diferenciado de este concepto.

2.2.2.2. La motivación como elemento formal del acto

En el ámbito del derecho administrativo, el elemento de forma en el acto administrativo puede ser interpretado en dos sentidos diferentes. En un sentido amplio, la forma se refiere al medio de producción y exteriorización de la declaración de voluntad, mientras que en un sentido estricto se refiere únicamente al medio de exteriorización de la voluntad manifestada en el acto. Aunque

esta es una cuestión sistemática y terminológica, ambas interpretaciones están relacionadas con la motivación, tanto en relación con la declaración de voluntad como con la voluntad expresada en el acto. La doctrina tradicional interpreta la forma como una declaración de la voluntad administrativa que acepta la motivación como uno de los elementos formales del acto administrativo sin objeciones.

2.2.2.3. Desde su dimensión funcional

La motivación administrativa, desde su dimensión funcional, se refiere a la necesidad de justificar las decisiones tomadas por la Administración Pública. La motivación es un requisito fundamental en la toma de decisiones por parte de la Administración, ya que permite que los ciudadanos comprendan los motivos y razones detrás de las decisiones que les afectan. Desde una perspectiva funcional, la motivación administrativa cumple varias funciones importantes. En primer lugar, la motivación sirve como un mecanismo de control para evitar el abuso de poder por parte de la Administración. Al obligar a la Administración a justificar sus decisiones, se reduce el riesgo de que se tomen decisiones arbitrarias o caprichosas. En segundo lugar, la motivación fomenta la transparencia y la rendición de cuentas en la Administración Pública. Al exigir a la Administración que justifique sus decisiones, se promueve la transparencia y se fortalece la confianza de los ciudadanos en la Administración.

En tercer lugar, la motivación permite una revisión adecuada y eficaz de las decisiones administrativas. Cuando una decisión está motivada adecuadamente, es posible evaluar si se ajusta a la ley y si es proporcional y razonable en las circunstancias particulares del caso.

La motivación administrativa desde su dimensión funcional tiene una importancia crucial en el derecho administrativo. Cumple varias funciones importantes, como prevenir el abuso de poder, fomentar la transparencia y la rendición de cuentas, y permitir una revisión adecuada y eficaz de las decisiones administrativas. Por tanto, la motivación es un requisito fundamental que debe ser cumplido por la Administración en todas sus decisiones.

2.2.2.4. La motivación como deber de la administración

El deber de motivar en el derecho administrativo se entiende como una manifestación de la potestad funcional de la Administración Pública. En este sentido, el deber de motivar es un requisito que se impone a la Administración para justificar las decisiones que se toman en el ejercicio de su función pública.

La motivación es un elemento esencial de la toma de decisiones administrativas. La Administración Pública tiene el deber de motivar todas sus decisiones, ya sean favorables o desfavorables para el ciudadano. Este deber se deriva de la necesidad de garantizar la legalidad y la transparencia en el ejercicio de la función administrativa.

Desde una perspectiva funcional, el deber de motivar cumple varias funciones importantes. En primer lugar, permite a los ciudadanos comprender las razones y motivos detrás de las decisiones que les afectan. Esto aumenta la transparencia y la rendición de cuentas en la Administración Pública.

En segundo lugar, el deber de motivar sirve como un mecanismo de control para evitar el abuso de poder por parte de la Administración. Al obligar a la Administración a justificar sus decisiones, se reduce el riesgo de que se tomen decisiones arbitrarias o caprichosas.

En tercer lugar, el deber de motivar permite una revisión adecuada y eficaz de las decisiones administrativas. Cuando una decisión está motivada adecuadamente, es posible evaluar si se ajusta a la ley y si es proporcional y razonable en las circunstancias particulares del caso.

El deber de motivar en el derecho administrativo es una manifestación de la potestad funcional de la Administración Pública. Este deber cumple varias funciones importantes, como garantizar la transparencia y la rendición de cuentas, prevenir el abuso de poder y permitir una revisión adecuada y eficaz de las decisiones administrativas. Por tanto, la motivación es un requisito fundamental que debe ser cumplido por la Administración en todas sus decisiones.

2.2.2.5. Aproximación al término deber

El término "deber" en relación con la debida motivación en el derecho administrativo hace referencia a la obligación que tiene la Administración Pública de justificar adecuadamente las decisiones que toma en el ejercicio de su función pública. El deber de motivar se deriva del principio de legalidad y del derecho de los ciudadanos a conocer los motivos y razones detrás de las decisiones que les afectan.

En el derecho administrativo, el deber de motivar se considera un requisito esencial para la validez de las decisiones administrativas. Esto significa que, si una decisión no está debidamente motivada, puede ser anulada por los tribunales administrativos.

El deber de motivar exige que la Administración Pública explique las razones, los motivos y los fundamentos jurídicos detrás de sus decisiones. La motivación debe ser clara, precisa y suficiente para permitir a los ciudadanos comprender las razones detrás de las decisiones que se les aplican.

El término "deber" en relación con la debida motivación en el derecho administrativo se refiere a la obligación que tiene la Administración Pública de justificar adecuadamente sus decisiones. Este deber se deriva del principio de legalidad y del derecho de los ciudadanos a conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan. Por tanto, la debida motivación es un requisito esencial para la validez de las decisiones administrativas.

2.2.3. De los Actos Administrativos

Según el Artículo 1 de la Ley N° 27444, señala lo siguiente: Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados de una situación concreta.

2.2.3.1. Modalidades del acto administrativo

Las modalidades que puede sujetarse un acto administrativo son los tradicionales de todo acto jurídico, conforme a la teoría general del derecho: plazo, modo y condición.

Los elementos accidentales del acto administrativo, a diferencia de los actos esenciales para su validez, son aquellos que eventualmente pueden aparecer en el acto incluido por la administración cuando le haya sido habilitado por la ley, pero que no le hacen su validez sino su eficacia, determinando desde o hasta cuando producen sus efectos, o en qué forma se estructuran los deberes y derechos del administrado (Morón, 1965).

El artículo 2 de la Ley N° 27444, señala que, cuando una ley lo autorice, la autoridad, mediante decisión expresa puede someter el acto administrativo a condición, termino o modo, siempre que dichos elementos incorporables al acto, sean compatibles con el ordenamiento legal, o cuando se trate de asegurar con ellos el cumplimiento del fin público que persigue el acto.

2.2.3.2. Requisitos de validez de los actos administrativos

Según el artículo 3 de la Ley N° 27444, son requisitos de validez de los actos administrativos:

Competencia: Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de los órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.

Objeto o contenido: Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible, física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

Finalidad Pública: Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades del órgano emisor, sin que pueda habilitársele a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad publica distinta a la prevista en la ley.

Motivación: El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

Procedimiento regular: Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.

2.2.3.3. El deber de motivar las decisiones

La exteriorización obligatoria de las razones que sirven de base o determina una resolución de la administración es denominada motivación. Para el régimen nacional, la motivación ha dejado de ser solo un elemento formal del acto administrativo, para inscribirse dentro del aspecto esencial de la sustancia del acto.

La exigencia de argumentar la orientación de los actos administrativos es reconocida como el mecanismo necesario para permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la administración pública, dado que obliga al funcionario a razonar, reflexionar, a patentizar tanto la justificación de su acto como el objetico perseguido con su emisión, con lo cual brinda mayores posibilidades para evaluar si ejerce su competencia, circunscribiéndose solo a dictados de interés público, exponiendo un elemento valioso para una ulterior interpretación, calificación y control de su actuación, en termino de objetividad y finalidad pública.

El incumplimiento de la motivación administrativa puede dar lugar a consecuencias sobre los actos administrativos mismos y sobre las autoridades que los emiten. La consecuencia sobre los actos es la nulidad (cuando se omita la motivación o ella revele contravención legal o normativa) o la necesidad de dictar un nuevo

acto para enmendarlo (en caso de motivación incongruente, imprecisa, insuficiente o parcial). Adicionalmente, la infracción del deber de motivación conlleva la responsabilidad administrativa para el autor del acto. (Morón, 1965 – Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General – TUO de la Ley N° 27444).

2.2.3.4. La motivación de los actos administrativos

El tratamiento jurídico a la debida motivación de las resoluciones pasa por conocer también institutos como el de tutela procesal efectiva y el debido proceso. Al respecto, Espinoza (2014), nos señala que entre ambos existe una relación de género a especie. La primera alude al aspecto externo del proceso, de garantizar su inicio y su conclusión; mientras que el segundo refiere al ámbito interno, a la interacción de un conjunto de reglas que tiene que ser respetado al interior del proceso. Estas reglas, como indica Landa (2002), son las de presunción de inocencia, estado del proceso, de defensa, de presentar pruebas, de pluralidad de instancia, cosa juzgada, entre otras más. El derecho a la debida motivación es un componente más que junto a los otros está destinado a garantizar los derechos de los ciudadanos que tienen conflictos con la obtención de resoluciones debidamente justificadas.

STC 04123-2011-PA/TC “[…] La STC 04123-2011-PA/TC es una sentencia del Tribunal Constitucional del Perú que trata sobre la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones. En esta sentencia, el Tribunal Constitucional establece que la falta

de motivación de una decisión administrativa puede ser considerada como una violación del derecho fundamental a la debida motivación.

En el caso concreto, la demandante alegó que la decisión de la Administración Pública de no renovar su contrato laboral no estaba debidamente motivada. La Administración Pública había indicado que la demandante no había cumplido con los requisitos para la renovación del contrato, pero no había explicado cuáles eran esos requisitos ni por qué la demandante no los había cumplido.

El Tribunal Constitucional determinó que la falta de motivación de la decisión era una violación del derecho fundamental a la debida motivación, ya que impedía a la demandante conocer las razones detrás de la decisión y defenderse adecuadamente. Además, el Tribunal Constitucional estableció que la motivación debía ser clara, precisa y suficiente para permitir a la demandante comprender las razones detrás de la decisión.

La STC 04123-2011-PA/TC es una sentencia importante que establece la importancia del deber de motivar en el derecho administrativo y el derecho fundamental a la debida motivación. La sentencia destaca que la motivación debe ser clara, precisa y suficiente para permitir a los ciudadanos comprender las razones detrás de las decisiones administrativas y defenderse adecuadamente.

2.2.3.5. La motivación del acto administrativo según la Ley N° 27444

Artículo 6, numeral 6.1, señala que: *La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.*

Artículo 6, numeral 6.2, señala que, "*Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo".*

Artículo 6, numeral 6.3, señala que, "*No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto*.

No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar

parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado".

Artículo 6, numeral 6.4, señala que No precisan motivación los siguientes actos:

- Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.
- Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.
- Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única.

2.2.3.6. La motivación como requisito esencial del acto administrativo

El Tribunal Constitucional del Perú ha establecido en numerosas sentencias que la motivación es un requisito esencial del acto administrativo. La motivación implica que la Administración Pública debe explicar las razones, fundamentos jurídicos y motivos que justifican la decisión que ha tomado en el ejercicio de su función pública.

El Tribunal Constitucional ha señalado que la motivación es un requisito fundamental para garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas. Además, la motivación permite a los ciudadanos conocer las razones

detrás de las decisiones que les afectan, lo que aumenta la confianza en la Administración Pública y permite una adecuada defensa de sus derechos e intereses.

El Tribunal Constitucional ha señalado que la motivación debe ser clara, precisa, suficiente y congruente con la decisión adoptada. Esto significa que la motivación debe permitir comprender las razones y fundamentos que justifican la decisión adoptada, así como su adecuación a la normativa aplicable y las circunstancias concretas del caso.

La motivación es un requisito esencial del acto administrativo según el Tribunal Constitucional del Perú. La motivación permite garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas, así como permitir a los ciudadanos conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan. La motivación debe ser clara, precisa, suficiente y congruente con la decisión adoptada.

La importancia de la debida motivación de las resoluciones reside, entre otras, en garantizar el principio-norma del debido proceso como expresión del principio de tutela procesal. En tal sentido, es obligación de las autoridades, y en especial de los que administran justicia, desarrollar una exposición clara y ordenada de los fundamentos de hecho y de derecho en los que se apoyan y los que respaldan su decisión. Por tanto, la carencia de razonamientos sólidos y consistentes evidenciará la presencia de una resolución falta de motivación o justificación y por ende inconstitucional. Este hecho se sanciona con la nulidad, sin perjuicio de que a petición de

parte o de oficio se requiera de las sanciones civiles, penales y disciplinarias a las que se haga merecedor el autor en tanto la intensidad y la gravedad del perjuicio irrogado.

2.2.3.7. El reconocimiento constitucional de la motivación del acto administrativo en el derecho administrativo

El reconocimiento constitucional de la motivación del acto administrativo en el Derecho Administrativo se refiere a que la Constitución establece que la Administración Pública está obligada a motivar sus decisiones y que esta motivación debe ser clara, precisa y suficiente.

La garantía constitucional de la motivación del acto administrativo sancionador: La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3º y 43º de la Constitución, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso.

En muchos países, las constituciones establecen el derecho a la tutela judicial efectiva y el derecho a la defensa, lo que implica que las decisiones de la Administración Pública deben estar debidamente motivadas para que los ciudadanos puedan defenderse y ejercer sus derechos. Además, la Constitución establece el principio de legalidad, lo que implica que las decisiones de la Administración Pública deben basarse en la ley y en razones objetivas.

Por tanto, la motivación del acto administrativo se convierte en un requisito esencial para garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas. Además, la motivación permite a los ciudadanos conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan y defenderse adecuadamente.

En muchos países, las leyes y la jurisprudencia han desarrollado la obligación de motivar las decisiones administrativas. Las leyes suelen establecer el contenido mínimo de la motivación, mientras que la jurisprudencia se encarga de interpretar y aplicar estas normas.

El reconocimiento constitucional de la motivación del acto administrativo en el Derecho Administrativo establece la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las mismas. La motivación permite a los ciudadanos conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan y defenderse adecuadamente.

2.2.3.8. Jurisprudencia de Tribunal Peruano

STC Exp. N° 02317-2010-AA/TC: La STC Exp. N° 02317-2010-AA/TC es una sentencia del Tribunal Constitucional del Perú que trata sobre la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones. En este caso, la demandante solicitó la nulidad de una resolución administrativa que le había impuesto una multa, alegando que la resolución no estaba debidamente motivada.

El Tribunal Constitucional determinó que la falta de motivación de la resolución era una violación del derecho fundamental a la debida motivación, ya que no se había explicado las razones que habían llevado a la imposición de la multa. Además, el Tribunal Constitucional señaló que la motivación debía ser clara, precisa y suficiente para permitir a la demandante comprender las razones detrás de la decisión.

En la sentencia, el Tribunal Constitucional destacó que la motivación es un requisito esencial del acto administrativo y que su cumplimiento es fundamental para garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas. El Tribunal Constitucional también señaló que la falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos, ya que impide que puedan conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan y defenderse adecuadamente.

La STC Exp. N° 02317-2010-AA/TC es una sentencia importante que establece la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y el derecho fundamental a la debida motivación. La sentencia destaca que la motivación debe ser clara,

precisa y suficiente para permitir a los ciudadanos comprender las razones detrás de las decisiones administrativas y defenderse adecuadamente. La falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos y vulnerar el principio de legalidad en el ejercicio de la función pública.

STC Exp. N° 02732– 2007–PA/TC: La STC Exp. N° 02732-2007-PA/TC es una sentencia del Tribunal Constitucional del Perú que trata sobre la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y el derecho de los ciudadanos a la debida motivación.

En este caso, la demandante había solicitado la nulidad de una resolución que le había impuesto una sanción por una supuesta infracción administrativa. La demandante argumentó que la resolución no estaba debidamente motivada y que no se habían presentado pruebas suficientes para justificar la sanción.

El Tribunal Constitucional determinó que la resolución no cumplía con el requisito de motivación y que no se habían presentado pruebas suficientes para justificar la sanción. El Tribunal Constitucional también destacó que la falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos, ya que impide que puedan conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan y defenderse adecuadamente.

En la sentencia, el Tribunal Constitucional señaló que la motivación es un requisito esencial del acto administrativo y que su cumplimiento es fundamental para garantizar la legalidad, la

transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas. Además, el Tribunal Constitucional destacó que la motivación debe ser clara, precisa y suficiente para permitir a los ciudadanos comprender las razones detrás de las decisiones administrativas y defenderse adecuadamente.

La STC Exp. N° 02732-2007-PA/TC es una sentencia importante que establece la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y el derecho fundamental a la debida motivación. La sentencia destaca que la falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos y vulnerar el principio de legalidad en el ejercicio de la función pública. Por tanto, es fundamental que la Administración Pública cumpla con el requisito de motivación y presente pruebas suficientes para justificar sus decisiones.

STC Exp. N° 08495-2006-PA/TC: La STC Exp. N° 08495-2006-PA/TC es una sentencia del Tribunal Constitucional del Perú, que trata sobre la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y el derecho de los ciudadanos a la debida motivación.

En este caso, la demandante había solicitado la nulidad de una resolución que le había denegado la renovación de su licencia de conducir. La demandante argumentó que la resolución no estaba debidamente motivada y que no se habían presentado pruebas suficientes para justificar la denegación de su licencia.

El Tribunal Constitucional determinó que la resolución no cumplía con el requisito de motivación y que no se habían presentado pruebas suficientes para justificar la denegación de la licencia de conducir. El Tribunal Constitucional también destacó que la falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos, ya que impide que puedan conocer las razones detrás de las decisiones que les afectan y defenderse adecuadamente.

En la sentencia, el Tribunal Constitucional señaló que la motivación es un requisito esencial del acto administrativo y que su cumplimiento es fundamental para garantizar la legalidad, la transparencia y la imparcialidad de las decisiones administrativas. Además, el Tribunal Constitucional destacó que la motivación debe ser clara, precisa y suficiente para permitir a los ciudadanos comprender las razones detrás de las decisiones administrativas y defenderse adecuadamente.

En conclusión, la STC Exp. N° 08495-2006-PA/TC es una sentencia importante que establece la obligación de la Administración Pública de motivar sus decisiones y el derecho fundamental a la debida motivación. La sentencia destaca que la falta de motivación puede afectar el derecho de defensa de los ciudadanos y vulnerar el principio de legalidad en el ejercicio de la función pública. Por tanto, es fundamental que la Administración Pública cumpla con el requisito de motivación y presente pruebas suficientes para justificar sus decisiones, especialmente cuando afectan derechos fundamentales de los ciudadanos como el derecho a la conducción.

2.2.4. La Administración Pública

La administración en concepto general es el conjunto de funciones que se realizan para administrar (gobernar, organizar una economía). La Administración Pública en la Legislación Peruana, señala que se identifica de modo tradicional con el Estado. De igual manera, en los diccionarios de términos jurídicos se menciona a la Administración Pública como “el Poder Ejecutivo en acción con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos” (Galindo, 2000).

Asimismo, señala que en la legislación peruana el concepto de Administración Pública ha ido variando con el transcurrir de los años. Con la finalidad de ahondar en el significado de “Administración Pública” en el referido artículo se menciona que BONNIN señala que “…la administración pública es la que tiene la gestión de los asuntos comunes respecto de la persona, de los bienes y de las acciones del ciudadano como miembro del Estado, y de su persona, sus bienes y sus acciones como incumbiendo al orden público” (Galindo, 2000).

La Administración Pública es “un conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan como se distribuye y ejerce la autoridad política y como se atiende los intereses públicos”. En ese sentido se señala algunas normas que refieren respecto a la administración pública, siendo las siguientes:

Decreto Ley Nº 26111, conocido como Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, consideraba como administración Pública únicamente al Poder Ejecutivo (Presidencia, Consejo de Ministros

y Ministerios); a las entidades del subsector público independiente incluidas las empresas estatales y, por último, a los gobiernos locales representados por los municipios. Como vemos, el concepto de Administración Pública es restrictivo y sólo se menciona al sector estatal, excluyéndose al sector privado que también ejercía función administrativa a través de sus organismos, órganos y persona órgano. Pero la decisión política, la margen de que ejercieran o no función administrativa fue excluirlos.

Ley Nº 25035, conocida también como la Ley de Simplificación Administrativa, amplía considerablemente el concepto de Administración Pública. “Comprende a los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, las reparticiones de este último, las entidades, instituciones u órganos a los que la Constitución les confiere autonomía, las instituciones públicas descentralizadas, las empresas de Derecho Público, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, los Organismos Descentralizados Autónomos y, en general, las entidades de Derecho Público del Estado en cuanto ejerzan funciones administrativas. Como vemos, esta norma excluye a los no estatales. Esto debido a que hubo un insuficiente manejo del concepto de Administración Pública” (Galindo, 2000).

Ley del Servicio Civil, Ley Nº 30057, El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios

de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.

Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General es la norma que actualmente regula los procedimientos administrativos en el país y en palabras de Eloy Espinoza-Saldaña, ésta tiene una vocación didáctica y pedagógica. Por ello señala que "… en ocasiones esta norma tiene una 35 redacción bastante más redacción bastante más próxima a la de un manual de Derecho Administrativo, ya que su innegable preocupación por proporcionar a la Administración y a los administrados múltiples elementos e insumos destinados a facilitar una cabal interpretación de sus preceptos le ha hecho recoger una explicación detallada sobre una serie de temas, además de consignar una larga lista de conceptos que en la mayoría de las normas existentes en el Derecho Comparado no están recogidos expresamente, pues se dan por conocidos y presupuestos" (Galindo, 2000).

Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, La presente Ley Orgánica establece y norma la estructura, organización, competencias y funciones de los gobiernos regionales. Define la organización democrática, descentralizada y desconcentrada del Gobierno Regional conforme a la Constitución y a la Ley de Bases de la Descentralización.

2.2.4.1. Principales principios generales aplicables en el procedimiento administrativo

Los principios del derecho son "líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una

serie de soluciones, por lo que puede servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos" (López, 2005).

Tienen una triple función: informadora, que inspira al legislador y sirve de fundamento del ordenamiento jurídico; normativa o integrativa, ya que actúan como fuente supletoria ante la laguna legal; e interpretativa, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete.

El tribunal de servicio civil ha reconocido diversos principios aplicables en los procedimientos administrativos de su competencia, los mismos que a continuación detallaré:

Principio de Legalidad: La Resolución Nº 01619 – 2016 – SERVIR/TSC – Primera Sala, del 31 de agosto del 2016, señala: "27. (…) el principio de legalidad regulado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, (…) dispone que la Administración Pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico". La sujeción a dicho principio obliga a las entidades estatales a realizar solo aquello que este expresamente normado, lo que es una garantía para los administrados frente a cualquier actuación arbitraria. En ese sentido, el ejercicio de la potestad administrativa para resolver recursos y solicitudes presentadas por los administrados se encuentra delimitado por el conjunto de normas y principios que constituyen el marco de la actuación administrativa.

Principio del Debido Procedimiento: El artículo IV numeral 1.2 de la ley 27444 dice: “Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

Este principio es similar al que existe en el proceso jurisdiccional, no por el hecho que la administración pública tenga el ius imperium tienen que estar desprotegidos los administrados, estos poseen derechos como el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Si no se respetan dichos derechos se podría cuestionar dicho procedimiento administrativo.

Principio de Impulso Oficio: El Artículo IV numeral 1.3 de la ley 27444 dice: “Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias”.

Principio de Razonabilidad: El artículo IV numeral 1.4 de la ley 27444 dice: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan

sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.” Este principio implica que la facultad que tiene el funcionario público de calificar infracciones, imponer sanciones o limitación a los administrados debe ser proporcionada a la infracción cometida, como ejemplo por una infracción leve no se debe imponer una sanción grave.

Principio de Imparcialidad: El artículo IV numeral 1.5 de la ley 27444 dice: “Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general”. Es decir, los administrados deber ser tratados y tutelados por igual, no se puede hacer distinciones por razones de sexo, condiciones económicas y otras, no hacerlo implicaría ir en contra de lo señalado en la Constitución, siendo pasible el funcionario público de las responsabilidades civiles, administrativas y penales.

Principio de Informalismo: El artículo IV numeral 1.6 de la ley 27444 dice: “Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales

que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público".

En todo procedimiento administrativo existe la posibilidad de que el administrado cometa errores en el procedimiento iniciado, los mismos que pueden ser subsanados.

Principio de presunción de veracidad: El artículo IV numeral 1.7 de la ley 27444 dice: "En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario".

Una de las facultades de la administración es poder fiscalizar posteriormente la documentación presentada por el administrado, en el caso de que sea falso puede la administración denunciarlo en la vía penal, independientemente de las sanciones administrativas y civiles.

Principio de Conducta Procedimental: El artículo IV numeral 1.8 de la ley 27444 dice: "La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe".

Este principio se debe entender en el sentido que los administrados deben adecuar su comportamiento al respeto mutuo, la colaboración y la buena fe, evitando la mala fe, el entorpecimiento

o la falta de respeto en las etapas en que se desarrolla el procedimiento administrativo.

Principio de Celeridad: El artículo IV numeral 1.9 de la ley 27444 dice: Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación de tal modo que se dote al trámite de la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento o vulnere el ordenamiento.

Al igual que en proceso judicial donde se indica que justicia que tarda no es justicia, en el procedimiento administrativo se debe de desarrollar dentro de un plazo razonable, evitando actuaciones de mala fe por parte de las partes.

Principio de Eficacia: El artículo IV numeral 1.10 de la ley 27444 dice: “Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento.

En todos los supuestos de aplicación de este principio, la finalidad del acto que se privilegie sobre las formalidades no esenciales deberá ajustarse al marco normativo aplicable y su validez será una garantía de la finalidad pública”.

Principio de Verdad Material: El artículo IV numeral 1.11 de la ley 27444 dice: “En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a éstas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público”.

Principio de Participación: El artículo IV numeral 1.12 de la ley 27444 dice: “Las entidades deben brindar las condiciones necesarias a todos los administrados para acceder a la información que administren, sin expresión de causa, salvo aquellas que afectan la intimidad personal, las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley; y extender las posibilidades de participación de los administrados y de sus representantes, en aquellas decisiones públicas que les puedan afectar, mediante cualquier sistema que permita la difusión, el servicio de acceso a la información y la presentación de opinión”.

Este principio está relacionado con el derecho al acceso a la información pública, que solo está limitado a la intimidad personal,

las vinculadas a la seguridad nacional o las que expresamente sean excluidas por ley.

Principio de Simplicidad: El artículo IV numeral 1.13 de la ley 27444 dice: “Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir”.

Se debe eliminar requisitos engorrosos e inútiles, debiendo contemplarse solo requisitos racionales y proporcionales para conseguir el acto administrativo requerido.

Principio de Uniformidad: El artículo IV numeral 1.14 de la ley 27444 dice: “La autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidas en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados”.

Principio de Predictibilidad: El artículo IV numeral 1.15 de la ley 27444 dice: “La autoridad administrativa deberá brindar a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada trámite, de modo tal que, a su inicio, el administrado pueda tener una conciencia bastante certera de cuál será el resultado final que se obtendrá”.

Este principio implica que un administrado puede predecir si su trámite va a tener o no éxito, incluso la figura de los precedentes de observancia obligatoria tiene relevancia en este aspecto.

Principio de privilegios de controles posteriores: El artículo IV numeral 1.16 de la ley 27444 dice: La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.

No por el hecho de presentar documentos adjuntos a una solicitud en un trámite administrativo se considera que dichos documentos son auténticos o acordes con el trámite, la entidad tiene la facultad de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso de incumplimiento, inclusive denunciar este hecho en la vía penal.

En conclusión, los principios administrativos son los parámetros que regulan los actos administrativos frente a terceos, ya que su reconocimiento también obliga a que la administración pública actúe, además, conforme a la constitución y al derecho en general. Asimismo, la observancia de este principio implica revisar también normas interinstitucionales (López, 2005).

2.2.5. Ley de Carrera Administrativa

Por Decreto Legislativo N° 276 del 6 de marzo de 1984, se aprobó la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, definiendo a la Carrera Administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los

deberes que corresponden a los servidores públicos que con el carácter de estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. No están comprendidos en esta Carrera los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente ley en lo que les sea aplicable.

El Capítulo V, artículos 25° y siguientes, norma el Régimen Disciplinario. En él se 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, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por faltas que cometan.

En el ámbito del Sector Público, sus funcionarios y servidores pueden incurrir en responsabilidad administrativa, penalizada con sanciones que van desde una amonestación hasta la destitución del cargo (D.L. N° 276).

2.2.6. El procedimiento administrativo sanacionador

El procedimiento sancionador es, entonces, el conjunto contenado de actos que deben seguirse para imponer una sancion administrativa. Dicho procedimiento tiende, fundamentamente, a cumplir dos objetivos: En primer lugar, constituye un mecanismo de correccion de la actividad administrativa, desde que permite al organo con potestad sancionadora comprobar fehacientemente si se ha cometido algun ilicito, en según termino, es el medio que asegura al presunto infractor, ejercer su derecho a la defensa, alegando y comprobando lo que le resulte favorable y controlando, a la par, la actuacion inquisitiva de la administracion púlica.

En consecuencia, la emision de un acto sancionador sin cumplir el procedimiento respectivo y fundamentalmente, sin garantizar la participacion activa del interesado, apareja su nulidad no siendo posible su conservacion. Las actuaciones productivas a su interior pueden ser analizadas a efecto de meritar su conservacion excepcional, si se diciesen las condiciones previstas en el numeral 13.2 del articulo 13 del T.U.O de la LPAG, sin embargo, la existencia de pruebas evacuadas o actuadas unilateralmente por la administracion pública para comprobar los hechos que dieron origen a la medida punitiva, no pueden conservarse, ya que son invalidadas e insuficientes las pruebas sin que el sujeto sancionado hubiere tenido participacion en su desarrollo, y dispusiese de los medios y recursos para contradecirlas o invalidarlas.

2.2.6.1. La separación del regimen administratvio sancionador con el regimen disciplinario sobre personal de las entidades

Esta diferenciación, tiene sustento doctrinario en las relaciones de sujecion general (caso del infractor común) y las relaciones de sujecion especial (caso del infractor empleado del Estado), que sirve para reconocer los dos modos como se vinculan las entidades con los administrados. Conforme con esta doctrina, los administrados se vinculan con las entidades de dos maneras.

Cuando un administrado se halla en la relacion de sujecion general, que es regla comun, se encuentra ejerciendo plenamente su libertad de actuacion, y se vincula excepcionalmente a determinados deberes generales de cumplimiento y al poder de

policia de la administracion publica, que limitan su estado de libertad individual y de accion (por ejemplo, situacion de los mercados regulados, mercado financiero, etc.). Como se puede enterder facilmente en este escenario, son aplicables integramente las reglas de garantía y procedimientos de garantia, en resguardo de la kibertad indivual y derechos adquiridos (Es el modelo general).

Por el contrario cuando un administrado se halla en una relacion de sujecion especial, el administrado debe soportar niveles mas intensos de intervencion administrativa por cunto estamos en ambitos que son ordenados por la administracion publica *ius punendi,* que sin ver este privilegio seria imposible organizarlos. Las notas caracteristicas de esta relacion especial de sujecion son la presencia de deberes especificos de cumplimiento a cargo del administrado, su rol escencial de subordinación en función de los obejtivos públicos, y una regulación dada por la autoridad en forma estatutaria, por ejemplo, los servidores públicos, soldados, internos de establecimientos penales, etc.

En este escenario se explica que existia la normativa particular para regular la disciplina sobre los funcionarios y servidores del Estado, en sus multiples variedades, sin quedar vinculado por este regimen sancionador externo. Aquellas normas especiales tendrían a atenuar algunas de las garantías individuales por la prevalencia de la carga de deberes que su estatuto establece y la deslegalización necesaria para que la administración pública logre una subordinación de estas personas.

2.2.6.2. Principios de la potestad sancionadora administrativa

Partimos de la premisa que el presente análisis se circunscribe al régimen disciplinario aplicable a las relaciones de sujeción especial, en las cuales la Administración Pública ejerce su potestad sancionadora (o ius puniendi) sobre el personal a su servicio, actuando como Estado-Empleador, para diferenciarlas de las relaciones de sujeción general, reguladas por la LPAG.

Para ello vale la pena anotar las peculiaridades del proceso disciplinario, derivadas del carácter estatutario de las relaciones de trabajo en la Administración Pública, las cuales determinan los fundamentos de la potestad sancionadora estatal a través de los siguientes rasgos característicos:

Se aplican los principios propios de la potestad sancionadora, con mayor énfasis los siguientes**:** i) principio de legalidad, ii) principio de debido procedimiento, iii) principio de razonabilidad, iv) principio de tipicidad, y, v) el de non bis in ídem.

“El procedimiento para sancionar por responsabilidad administrativa funcional se sujeta a los principios de legalidad y debido proceso, así como a los demás principios de la potestad sancionadora de la administración establecidos en el artículo 230 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

2.2.7. Procedimiento administrativo disciplinario

Se refiere al sistema ordenado de normas jurídicas materiales y procedimentales que regulan la potestad pública de establecer faltas y

sanciones disciplinarias a los servidores públicos. Se diferencia del derecho administrativo sancionador por cuanto este se refiere a las faltas y sanciones administrativas que se imponen a los administrados que sin ser servidores públicos contravienen el ordenamiento jurídico administrativo. El derecho disciplinario al ser una rama especial del Derecho Administrativo se sustenta también en el principio de legalidad, por lo que este derecho pretende garantizar la vigencia de las normas jurídicas administrativas.

Por concepto general y en síntesis se establece que el procedimiento administrativo Disciplinario es el Procedimiento mediante al cual se sanciona administrativamente a los funcionarios y servidores públicos que cometan faltas graves o muy graves sin considerar el régimen bajo el cual se encuentre. El procedimiento administrativo disciplinario era aplicado de acuerdo al régimen al que pertenecían cada trabajador, en aras de buscar una unificación para el tratamiento de los servidores de las entidades públicas, entro en vigencia la Ley Servir, y ahora a dichos trabajadores los conocemos como servidores públicos o servidores civiles.

La ley (SERVIR) presentado hasta hace 3 años regula y regulará el sistema de los ejecutores de la administración pública; siendo que ha realizado reformas importantes en diferentes aspectos uno de estos aspectos principales de esta reforma conlleva un nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) para todos los servidores civiles; distinto al que se conocía desde la entrada en vigencia de la Ley de la Carrera Administrativa (conocida como el Decreto Legislativo N° 276) procedimiento que es aplicado para ejercer, con los principios del debido procedimiento, la potestad punitiva del Estado con respecto a la acción u

omisión de los actos funcionales que cometa cada servidor público en agravio de los obligados y/o del Estado (Acevedo, 2008).

Las reformas que se han realizado al servicio civil traen consigo la imperiosa obligación de todas las entidades del estado de los tres niveles (Gobierno Nacional, Regional y Local) a formular nuevos instrumentos normativos de gestión con respecto a la organización, estratificación y clasificación de los recursos humanos con el único fin de modernizar el servicio civil; para así cumplir la eficiencia y eficacia que la administración pública necesita.

A apertura de estos Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) y los nuevos instrumentos normativos de gestión de la Ley servir tienen que ser seguidos y formulados respectivamente por todas las entidades de la organización estatal, incluyendo a los Gobiernos Locales, por lo tanto, les es aplicable las obligaciones generales que establece la ley 30057, su reglamento, directivas y demás normativa emitida por la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) (Acevedo, 2008).

La aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario que manda la Ley SERVIR, abarcar a todos los Servidores públicos perteneciente a distintos regímenes como es el caso del Decreto Legislativo 276, Decreto Legislativo 728 y el régimen del Decreto Legislativo 1057 Contrato Administrativo de Servicios (CAS); de manera obligatoria en caso de vulneración al ordenamiento jurídico con respecto a responsabilidades funcionales que todo servidor debe tener.

Por otro lado, el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) según Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) “es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para

ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente". Se entiende que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario tiene por finalidad determinar la existencia de responsabilidad administrativa de los servidores o funcionarios de las entidades públicas. Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) sostiene que: "El procedimiento administrativo disciplinario ha sido regulado con la finalidad de afrontar el desorden generado en la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los diversos regímenes laborales existentes en la Administración Pública. Conforme al artículo 90º del Reglamento de la Ley Nº 30057, el procedimiento administrativo disciplinario es aplicable a los siguientes servidores civiles: Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones. Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los ministros de Estado, Los directivos públicos, Los servidores civiles de carrera, Los servidores de actividades complementarias, y Los servidores de confianza".

2.2.7.1. Características del procedimiento administrativo disciplinario

Cada uno del procedimiento de investigación tiene sus peculiaridades que hacen posible distinguirlos de otros, pero también existen rasgos que están presentes en todos ellos. Toda investigación, ya sea esta policial, fiscal o una acción de control o de carácter jurisdiccional, tiene como finalidad la defensa o reconociendo de los derechos de una persona frente a otra, de una persona frente a los intereses de terceros de terceros o de aquel frente a los derechos u obligaciones del Estado.

Es por ello que el procedimiento administrativo disciplinario tiene relación directa con la conducta humana frente a determinado patrón de comportamiento exigido por el estado, cuyo incumplimiento puede generar sanciones contra el obligado o infractor, a eso debe que esta premunido por algunas características preexistentes.

- Es necesaria la existencia de una imputación.
- Es necesario que el quejoso o denunciante se identifique.
- El procedimiento administrativo disciplinario debe ser instaurado a través de una resolución fundamentada del titular de la entidad o funcionario autorizado.
- La resolución que ordena abrir procedimiento administrativo disciplinario no es imputable.

- El titular de la entidad no puede disponer que se habrá procedimientos administrativo disciplinario sin haber conocido la opinión de la comisión de procedimientos.
- La investigación está a cargo de la comisión de procedimientos administrativos disciplinarios.
- La comisión goza de independencia en el cumplimiento de sus atribuciones.

2.2.7.2. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

En la Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador, emitida por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) se sostiene que: “Conforme al artículo 101º del Reglamento de la Ley Nº 30057, cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso. La denuncia puede ser formulada de manera verbal o escrita. Cuando la denuncia sea formulada en forma verbal, la Secretaría Técnica se encuentra obligada a brindar al denunciante un formato, con la finalidad que este transcriba su denuncia, incorpore su firme en señal de conformidad y adjunte las pruebas pertinentes. La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción.

En los casos en que la denuncia del administrado diese lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, luego de la investigación previa correspondiente, las entidades públicas comunicarán los resultados al denunciante. El denunciante no forma parte del procedimiento disciplinario, siendo solo un tercero colaborador de la Administración Pública.

En ese sentido, antes del inicio formal del procedimiento disciplinario, la Secretaría Técnica lleva a cabo una investigación previa a fin de encontrar indicios de veracidad sobre la comisión de la falta disciplinaria. Así, por ejemplo, en los casos en que se aprecie que la documentación que sustenta la denuncia estuviera incompleta, la Secretaría Técnica la requerirá al denunciante, y en el caso de que no se cumpla con tal requerimiento, procederá a declarar «no ha lugar» la denuncia formulada.

Una vez culminada la etapa de investigación previa, la Secretaría Técnica realiza la precalificación de los hechos suscitados. Luego, tomando en cuenta el resultado obtenido en la etapa de investigación previa, la

Secretaría Técnica puede optar entre archivar la denuncia o remitirla al órgano instructor junto con el informe de precalificación que recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario".

Lo antes expuesto permitió conocer en que consiste la fase del Procedimiento administrativo disciplinario, lo que amplía el conocimiento referente a la variable de estudio, a continuación, se

explicarán las dos fases necesarias para la operacionalización de la variable.

Fase Instructiva: La fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario, según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) manifiesta que:

“La fase instructiva se inicia con la notificación al servidor de la resolución que contiene la imputación de cargos o la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario. En la misma resolución se otorga al servidor público un plazo de cinco (5) días hábiles para que presente los descargos que estime pertinente. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron lugar a la imputación en su contra, con la finalidad de que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. El plazo para la presentación de descargos puede ser prorrogado siempre y cuando ello haya sido solicitado oportunamente. En este caso, el órgano instructor debe evaluar dicha petición con base en el principio de razonabilidad. Si transcurridos dos (2) días hábiles de solicitada la prórroga el órgano instructor no se pronuncia, se entiende que la prórroga ha sido aceptada por un plazo adicional de cinco días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial. Una vez vencido el plazo mencionado previamente, el órgano instructor procede con el análisis y las indagaciones necesarias para esclarecer la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria en un plazo máximo de quince días hábiles. Esta fase culmina con la emisión y notificación del informe en el cual el órgano

instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, a la vez que recomienda al órgano sancionador la imposición o no de la sanción que corresponda. Conforme al artículo 114º del Reglamento de la Ley Nº 30057, el informe que el órgano instructor remite al órgano sancionador debe contener lo siguiente: Los antecedentes del procedimiento, la identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada, los hechos que determinarían la comisión de la falta, su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil, la recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso, y el proyecto de resolución, debidamente motivado".

En concordancia con lo antes expuesto, y en conocimiento de lo establecido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se consideraron de la dimensión fase instructiva los siguientes indicadores: antecedentes del procedimiento, determinación de la falta imputada, resolución de inicio, e información del órgano instructor.

Fase Sancionadora: La fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) sostiene que:

"La fase sancionadora comprende desde la recepción del informe emitido por el órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de «no ha lugar y el archivo del caso. Así, una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último debe comunicarlo al servidor civil, a fin de que este pueda

ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o por medio de su abogado. Tomando en cuenta la información anterior, el órgano sancionador emite la resolución en la cual se pronuncia sobre la comisión de la falta imputada al servidor civil, dentro de los diez hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor. Este plazo puede ser prorrogado por el mismo número de días, siempre y cuando ello sea debidamente sustentado. La resolución del órgano sancionador que determina la existencia o la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso le hubiera aplicado alguna medida. El acto que pone fin a la primera instancia debe contener al menos: La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida: La sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación".

En conocimiento de lo antes expuesto de la fase sancionadora se consideraron los aspectos como indicadores: la sanción impuesta, plazo para impugnar, recurso de apelación, y capacitación.

2.2.7.3. Faltas de Carácter Disciplinario: (Art. 85 de la Ley 30057)

- El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento.
- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- La negligencia en el desempeño de las funciones.
- El impedir el funcionamiento del servicio público.
- La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de está.
- Las ausencias injustificadas por más tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.
- El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido

por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima de hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

- Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo.
- Incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- Las demás que señala la ley.

2.2.7.4. Sanciones administrativas

Según el Artículo 26 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento, han prescrito las sanciones siguientes:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días.
- Cese Temporal sin goce de remuneraciones mayor a treinta (30) días y hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad; sin embargo, su aplicación

no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.

La aplicación de la sanción se hace teniendo en consideración la gravedad de la falta.

Para aplicar la sanción a que hubiere lugar, la autoridad respectiva tomará en cuenta, además:

- La reincidencia o reiterancia del autor o autores.
- El nivel de carrera.
- La situación jerárquica del autor o autores.

En todos los casos las resoluciones de sanción deberán constar en el legajo personal del servidor, bajo responsabilidad de la Oficina de Personal de la Institución:

Amonestación: Será verbal o escrita. La verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia.

Suspensión: Es sin goce de remuneraciones y se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal.

Cese Temporal: Es sin goce de remuneraciones mayor de treinta (30) días y hasta por doce (12) meses. Se aplica previo proceso administrativo disciplinario. El número de meses de cese lo propone la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios de la entidad.

Destitución: Es el máximo grado de sanción que se aplica previo proceso administrativo disciplinario; quedando el destituido inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años.

La condena penal privativa de la libertad consentida y ejecutoriada, por delito doloso, acarrea destitución automática. En el caso de que la condena sea condicional, la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios evalúa si el servidor puede seguir prestando servicios, siempre y cuando el delito no esté relacionado con las funciones asignadas ni afecte a la Administración Pública. Tratándose de concurso de faltas cometidas por el mismo servidor, se impondrá la sanción que corresponda a la falta más grave.

2.2.7.5. Determinación de la sanción a las Faltas: (Art. 87 de la Ley 30057)

La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- Las circunstancias en que se comete la infracción.
- La concurrencia de varias faltas.
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- La reincidencia en la comisión de la falta.
- La continuidad en la comisión de la falta.
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

2.2.7.6. La Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

La secretaria técnica según lo precisa la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) es la encargada de apoyar el desarrollo del procedimiento disciplinario. “Está a cargo de un secretario técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito.

El secretario técnico puede ser un servidor civil que no forme parte de la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. La Secretaría Técnica puede contar con servidores civiles que colaboren con el secretario técnico en el cumplimiento de sus funciones".

Según lo descrito líneas previas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) establece los secretarios técnicos son designados por la máxima autoridad de la entidad, aunque no formen parte de la oficina de Recursos Humano, por las características de sus funciones deben trabajar en conjunto.

Entre las funciones de la secretaria técnica, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) sostiene que son las siguientes:

"Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos. Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles. Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento. Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas. Suscribir los requerimientos de

información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.

Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento. Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST. Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD. Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta. Declarar “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD. Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones”.

Una de las principales funciones de los secretarios técnicos es recibir las denuncias o quejas de manera verbal o por escrito guardando reserva de las mismas para tramitar los procesos, y emitir

respuestas al denunciante en un plazo no mayor de treinta días hábiles.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Administración Pública:** En los diccionarios de términos jurídicos se menciona a la Administración Pública como “el Poder Ejecutivo en acción con la finalidad de cumplir y hacer cumplir cuanto interesa a la sociedad en las actividades y servicios públicos” (Galindo, 2000).
- **Sanción:** De acuerdo con la definición del diccionario, se debe entender: “Pena que una ley o un reglamento establece para sus infractores...” (Acevedo, 2008).

- **Procedimiento disciplinario:** El procedimiento disciplinario es un procedimiento administrativo de oficio, especial y de orden interno e implica la regulación del ejercicio de los poderes disciplinarios de la Administración sobre sus funcionarios, en defensa del buen orden de la función pública (Acevedo, 2008).

- **Proceso:** Un proceso es un conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que al interactuar juntas en los elementos de entrada los convierten en resultados. Un proceso es una secuencia de pasos dispuesta con algún tipo de lógica que se enfoca en lograr algún resultado específico. Los procesos son mecanismos de comportamiento que diseñan los hombres para mejorar la productividad de algo, para establecer un orden o eliminar algún tipo de problema (López, 2005).

- **La amonestación:** La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. CONCORDANCIAS: D.S. N° 040-2014-PCM, Art. 95 - Competencia para ejercicio de potestad disciplinaria en segunda instancia.

- **La suspensión y la destitución:** La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario.

  El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

  La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública.

- **Autoridades:** Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:
  - El jefe inmediato del presunto infractor.
  - El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
  - El titular de la entidad.
  - El Tribunal del Servicio Civil.

  Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones.

- **El secretario técnico:** Es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

- **Medidas cautelares:** Luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.

Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

La validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente. Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o para la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento.

- **Medidas correctivas:** La autoridad puede dictar medidas correctivas para revertir en lo posible el acto que causó el daño a la entidad pública o a los ciudadanos.

- **Acto administrativo**: “Es una manifestación del poder público que tiene fuerza ejecutiva, vinculante, obligatoria, que se produce como

consecuencia de una manifestación de voluntad administrativa, del Estado” (Asencios, 2016).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El enfoque de la investigación de acuerdo a la metodología fue cuantitativo, porque se obtuvieron datos susceptibles de cuantificar lo que permitieron la aplicación de los estadígrafos a fin de plasmar los resultados a través de tablas y figuras.

.

3.2. MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

En cuanto al método de investigación se trabajó de la siguiente manera:

Método deductivo: para determinar la incidencia de la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones en los procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali, partiendo de lo singular a lo particular y de lo particular a lo general.

Haciendo uso del Método deductivo se obtuvo conocimiento de los aspectos generales del derecho a la motivación dentro del procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Ucayali.

También se empleó el método de síntesis, para conseguir enlazar las partes del objeto estudiado, lo que permitió distinguir las relaciones existentes, inquiriendo en el aspecto de la contrastación de hipótesis, marco teórico, conclusiones y recomendaciones finales.

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Diseño

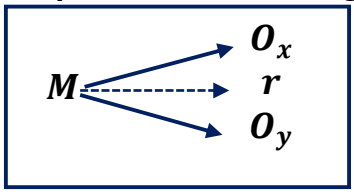
El diseño de la investigación de acuerdo a la metodología fue no experimental (Ex pos Facto) ya que se estudió los aspectos sociales dentro de su contexto natural, sin aplicar ninguna alteración; tal como sostiene Hernández et al., (2014). Donde la muestra estuvo representada por las diferentes direcciones responsables del cumplimiento del derecho a la motivación en las decisiones administrativas de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Gobierno Regional de Ucayali del 2018-2019.

3.3.2. Esquema

Se estructuró el siguiente esquema:

Figura 1

Esquema de la investigación



Donde:

M = Trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali.

O_X = La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas.

O_y = Procedimientos administrativos disciplinarios.

r = Representa la relación entre las variables.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

La población o universo lo conformaron 1200 trabajadores del Gobierno Regional de Ucayali, todos funcionarios y servidores públicos, contemplados en sus cuatro provincias (Coronel Portillo, Atalaya, Padre Abad y Purús), de los cuales 270 fueron funcionarios, 124 servidores públicos y 806 personal CAS.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 120 casos, se seleccionó mediante la técnica de muestreo estadístico no probabilístico a criterio de la investigadora.

3.4.3. Unidad de Análisis

- **Primera Unidad de Análisis**

La muestra se seleccionó bajo el criterio probabilístico, a través del muestreo aleatorio simple.

- **Segunda Unidad de Análisis**

Todos los casos de vulneración al derecho a la motivación de las decisiones administrativas de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018-2019.

3.5. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Como instrumento de recolección de datos se empleó el cuestionario el mismo que permitió recoger información sobre la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali y la técnica empleada fue la encuesta de investigación.

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

3.6.1. Selección de Variables

Se estructuró un cuadro selectivo de variables en concordancia a la formulación del problema.

3.6.2. Utilización de Procesador Sistemático

Se clasificó, se acopió y se plasmó la información en tablas y figuras estadísticas, dicha información también fue trasladada a un procesador estadístico el mismo que me permitió tratar los datos con las técnicas estadísticas adecuadas teniendo en cuenta el diseño propuesto para realizar la contrastación de la hipótesis. Siendo en este caso el programa de Microsoft Word y Excel XP.

3.6.3. Análisis Descriptivo

Los datos se procesaron a partir de la codificación en función al planteo de las variables, las mismas que fueron representadas en tablas numéricas y a la vez porcentuales.

3.6.4. Análisis Inferencial

En esta parte se empleó el análisis estadístico Alfa de Cronbach, que es una prueba estadística no paramétrica, basada en la distribución binomial cuyo objetivo es medir la solidez de la relación entre las variables contrastadas.

3.6.5. Técnicas e Instrumentos

3.6.5.1. Técnicas

Entre las técnicas que se tuvieron en cuenta en la presente investigación tenemos las siguientes:

La encuesta: Se empleó para recabar los datos de forma escrita y a la vez anónima, puesto que su uso fue netamente de carácter investigativo.

La observación: Se usó en la etapa de revisión de documentos y durante la entrevista, lo que permitió determinar el acervo documentario en cuanto a sanciones y el estado anímico de los funcionarios.

El fichaje: Permitió durante el desarrollo de la investigación ordenar tanto la información como los datos bibliográficos.

3.6.5.2. Instrumentos

Entre los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación tenemos las siguientes:

Cuestionario con preguntas cerradas: Ayudó a recabar información para la variable 1, respecto a la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones en los procesos administrativos.

Hoja de observación y un cuaderno de apuntes de notas de registro: Este instrumento fue de mucha utilidad al momento de recabar información para la variable 2, respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios.

3.6.6. Procesamiento y Presentación de Datos

En la presente investigación se procesaron los datos mediante el uso de medios informáticos tanto para el análisis cualitativo y cuantitativo de los casos de vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali durante el periodo 2018-2019.

Los datos obtenidos están presentados a través de los instrumentos, para lo cual se realizaron tablas y figuras estadísticas por lo que se utilizó la frecuencia (total de encuestados) y el porcentaje respectivo.

3.6.7. Análisis e Interpretación de Datos

Toda vez que se aplicó los instrumentos de recolección de datos como la encuesta y el fichaje se realizó el conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva, considerando la frecuencia y el

porcentaje; también se desarrolló la interpretación de los datos que arrojó, utilizando las tablas y figuras para la presentación de los resultados, a través de la siguiente secuencia:

- Se determinó la naturaleza del análisis para cada conjunto de datos.
- Se seleccionó y describió las técnicas específicas para el análisis descriptivo y explicativo de los datos.
- Se seleccionó y describió las técnicas para el análisis inferencial de los datos recolectados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

Tabla 2

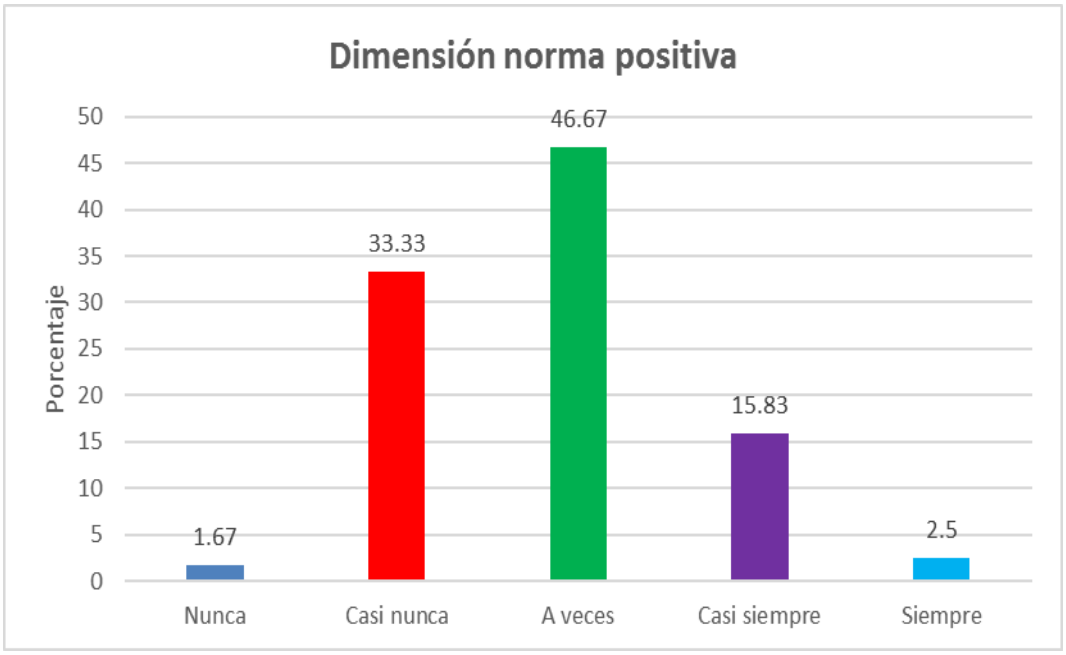
Norma positiva

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,67
Casi nunca	40	33,33
A veces	56	46,67
Casi siempre	19	15,83
Siempre	3	2,50
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 2

Norma positiva



Fuente: Tabla 2.

Del resultado mostrado en la tabla 2 interpretado en forma de gráficos según figura 2, alcanzamos a observar que la norma positiva nunca incide en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas con un porcentaje de 1,67%, la norma positiva casi nunca incide en 33,33% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, la norma positiva a veces incide en 46,67%, en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, la norma positiva casi siempre incide con 15,83%, en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, y la norma positiva siempre incide con 2,50% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas.

Tabla 3

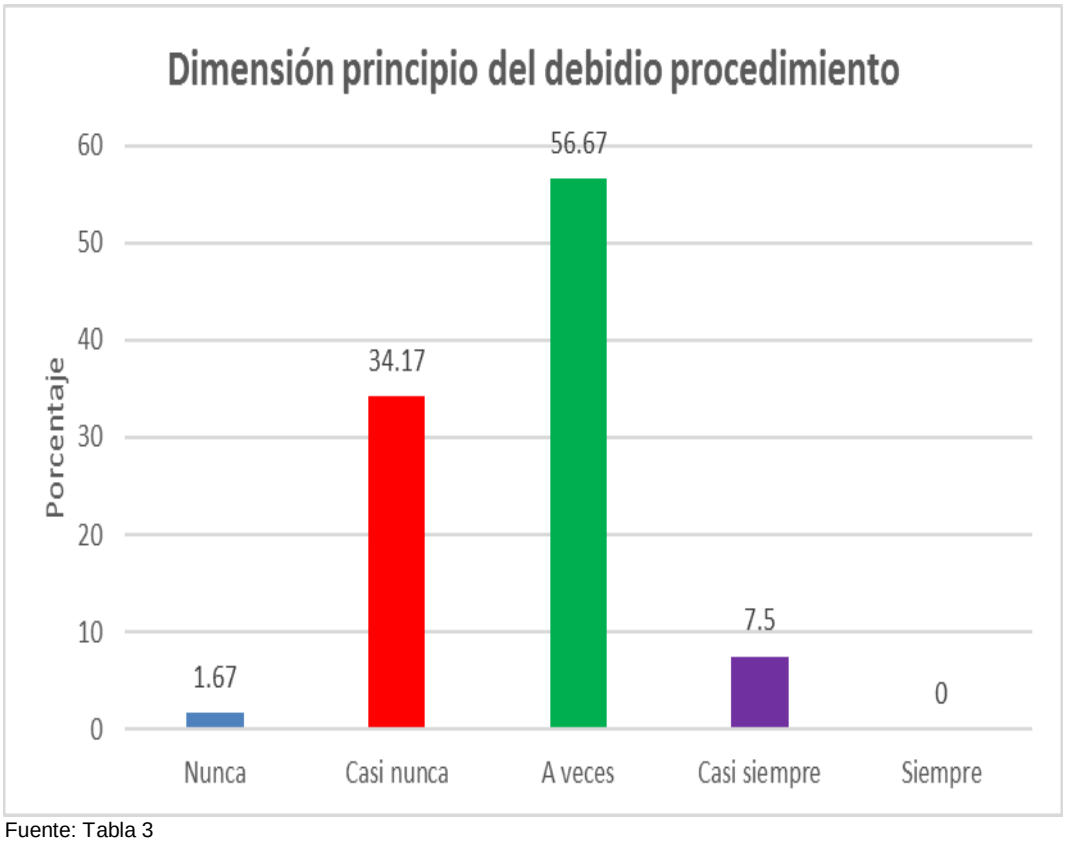
Principio del debido procedimiento

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,67
Casi nunca	41	34,17
A veces	68	56,67
Casi siempre	9	7,50
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 3

Principio del debido procedimiento



Fuente: Tabla 3

Del resultado mostrado en la tabla 3 interpretado en forma de gráficos según figura 3, alcanzamos observar que el principio del debido procedimiento, nunca influye con 1,67% en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas, el principio del debido procedimiento casi nunca influye con 34,17% en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas, el principio del debido procedimiento a veces influye con 56,67% en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas, y el principio del debido procedimiento casi siempre influye con porcentaje de 7,50% en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas

Tabla 4

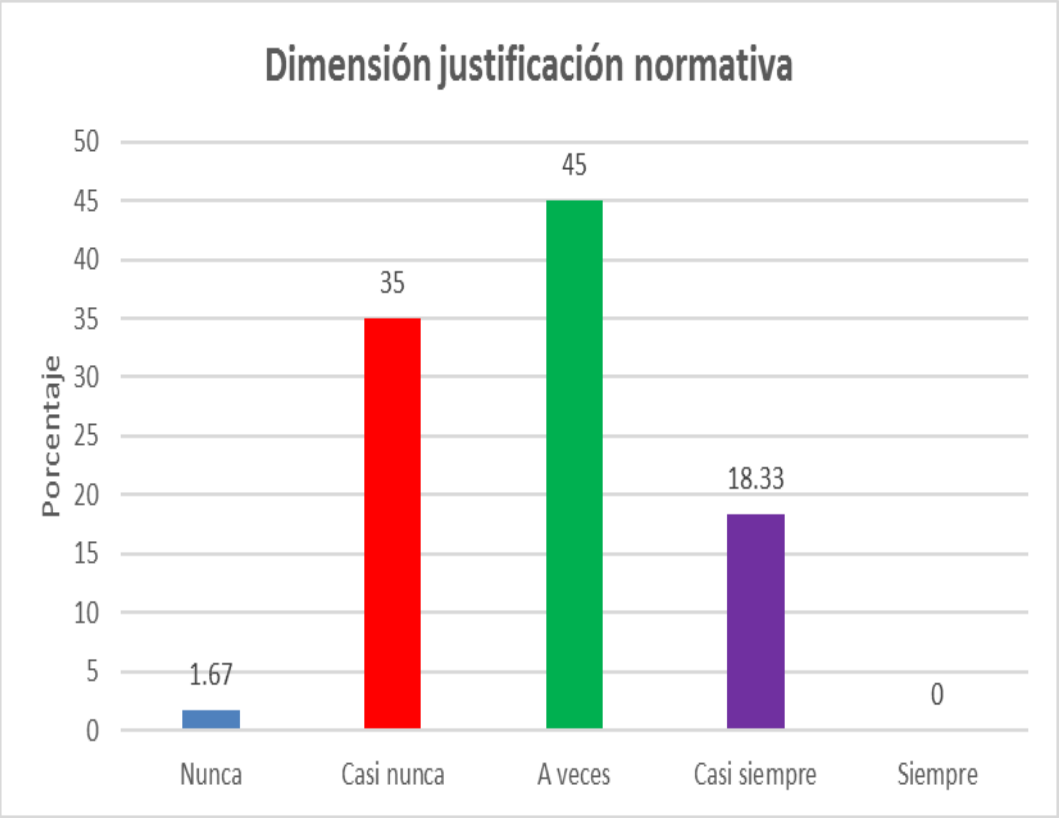
Justificación normativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1,67
Casi nunca	42	35,0
A veces	54	45,0
Casi siempre	22	18,33
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 4

Justificación normativa



Fuente: Tabla 4.

Del resultado mostrado en la tabla 4 interpretado en forma de gráficos según figura 4, alcanzamos a observar que la justificación normativa nunca influye con un 1,67% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, la justificación normativa casi nunca influye con 35,00% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, la justificación normativa a veces influye con 45,00% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, y la justificación normativa casi siempre influye con 18,33% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas.

Tabla 5

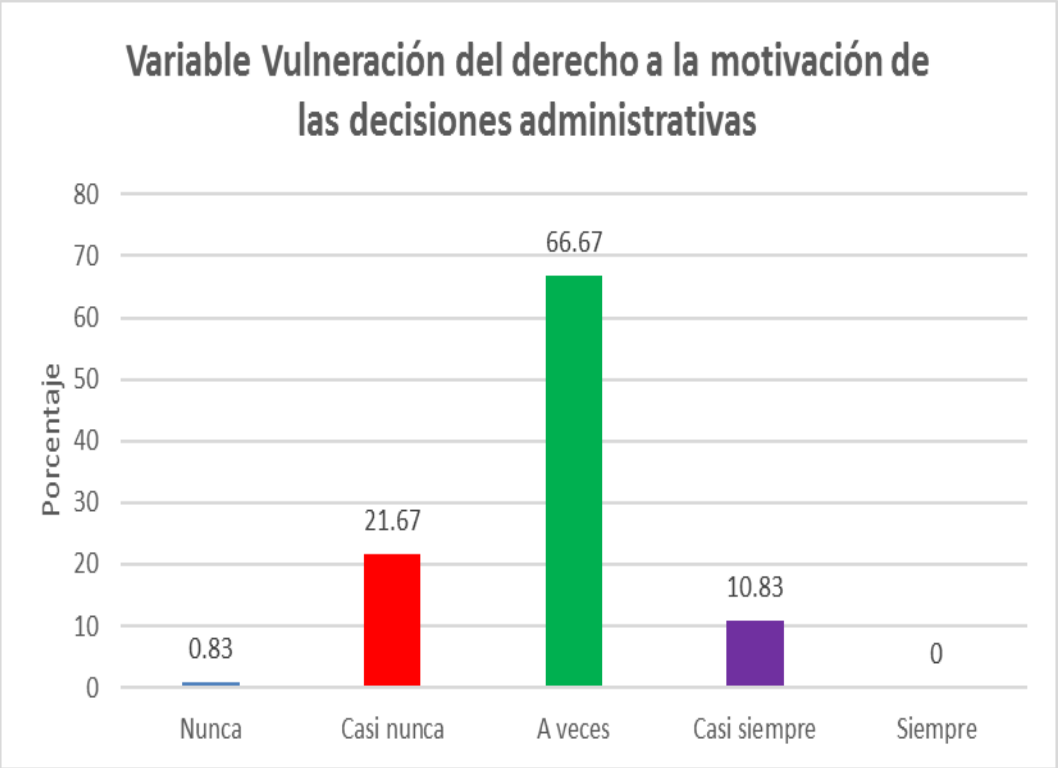
Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	26	21,67
A veces	80	66,67
Casi siempre	13	10,83
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 5

Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas



Fuente: Tabla 5.

Del resultado mostrado en la tabla 5 interpretado en forma de gráficos según figura 5, alcanzamos a observar que la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas nunca influye con un 0,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios, la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas casi nunca influye con 21,67% en los procedimientos administrativos disciplinarios, la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas a veces influye con 66,67% en los procedimientos administrativos disciplinarios, la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas casi siempre influye con un porcentaje de 10,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 6

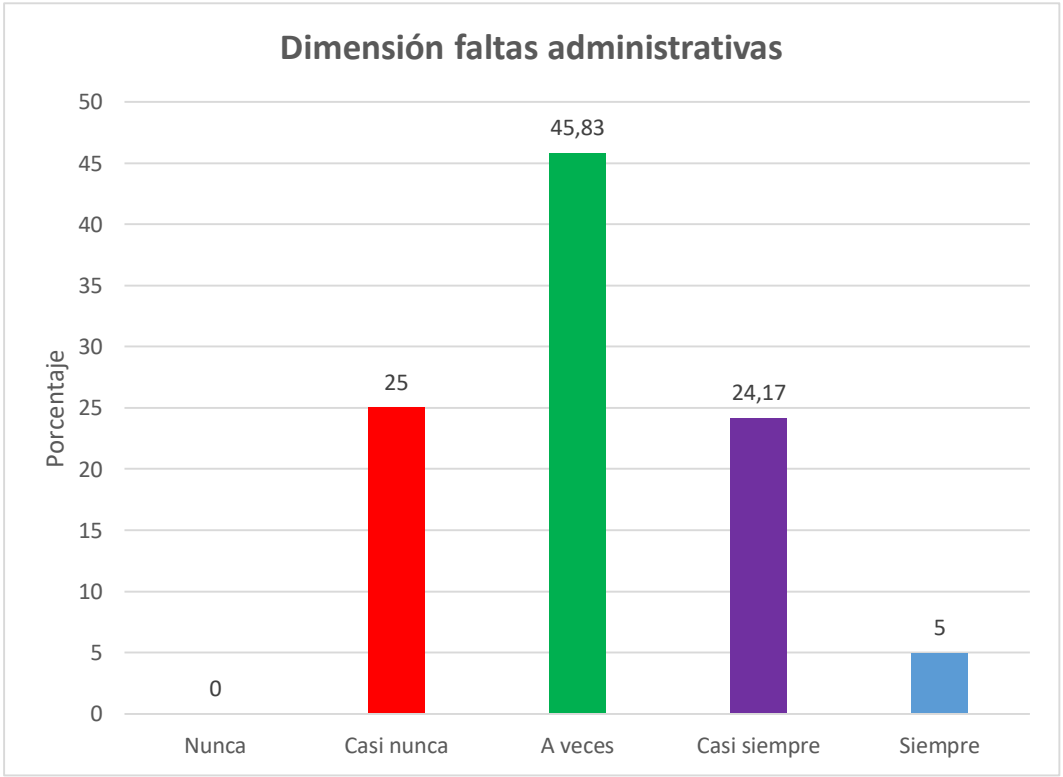
Faltas administrativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	30	25,0
A veces	55	45,83
Casi siempre	29	24,17
Siempre	6	5,0
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 6

Faltas administrativas



Fuente: Tabla 6.

Del resultado mostrado en la tabla 6 interpretado en forma de gráficos según figura 6, alcanzamos observar que las faltas administrativas casi nunca influyen con un 25,00% en los procedimientos administrativos disciplinarios, las faltas administrativas a veces influyen con 45,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios, las faltas administrativas casi siempre influyen con 24,17% en los procedimientos administrativos disciplinarios, y las faltas administrativas siempre influye con un mínimo porcentaje de 0,5% en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 7

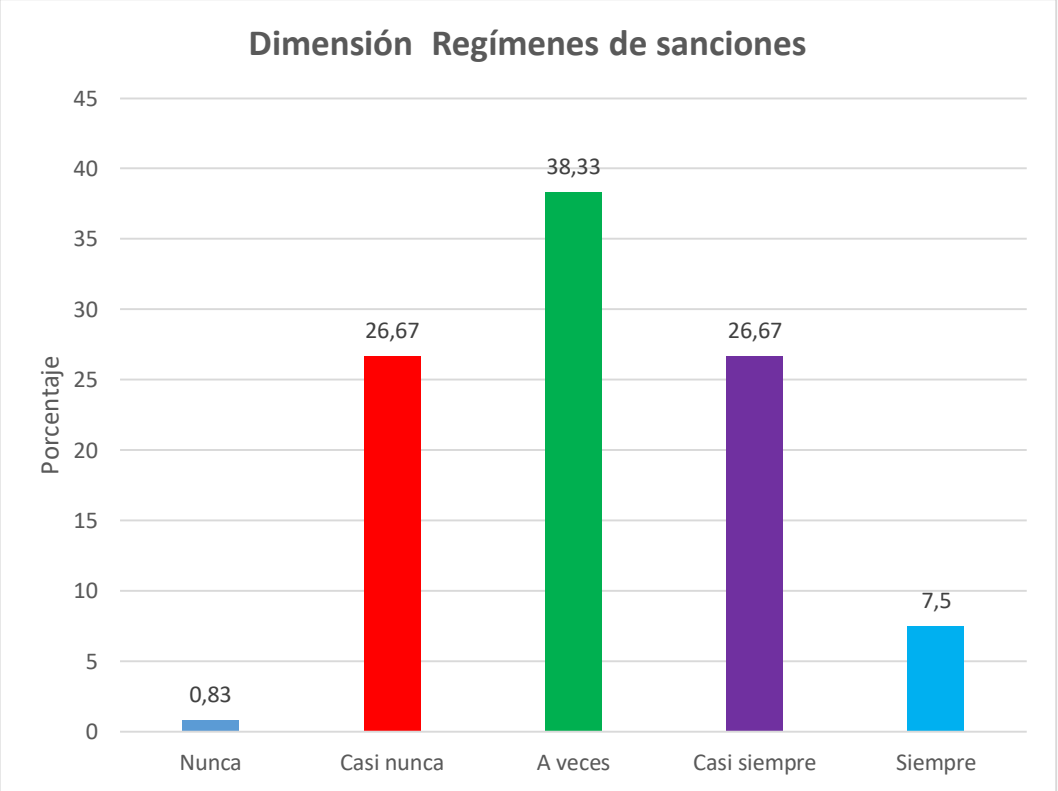
Regímenes de sanciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0,83
Casi nunca	32	26,67
A veces	46	38,33
Casi siempre	32	26,67
Siempre	9	7,50
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 7

Regímenes de sanciones



Fuente: Tabla 7.

Del resultado mostrado en la tabla 7 interpretado en forma de gráficos según figura 7, alcanzamos observar que los regímenes de sanciones nunca influyen con 0,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios, los regímenes de sanciones casi nunca influyen con 26,67% en los procedimientos administrativos disciplinarios, los regímenes de sanciones a veces influyen con 38,33% en los procedimientos administrativos disciplinarios, los regímenes de sanciones casi siempre influyen con 26,27% en los procedimientos administrativos disciplinarios, y los regímenes de sanciones siempre influye con 7,50% en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 8

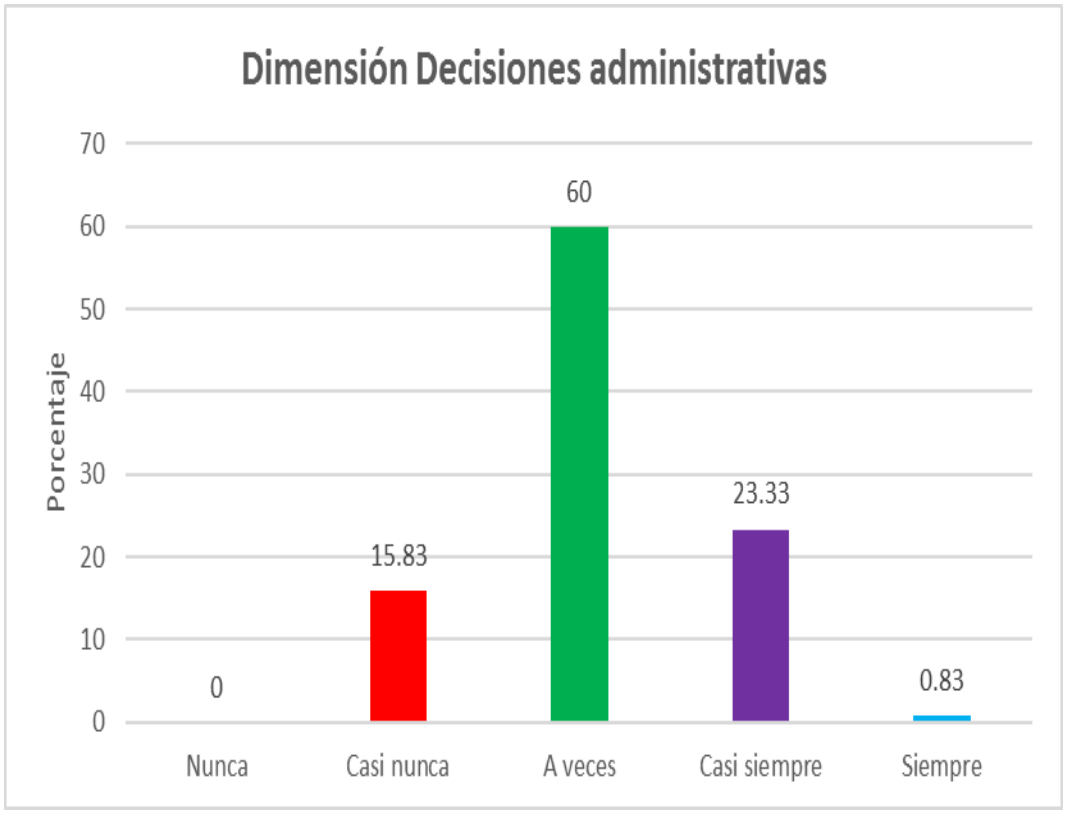
Decisiones Administrativas

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	19	15,83
A veces	72	60,00
Casi siempre	28	23,33
Siempre	1	0,83
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 8

Decisiones administrativas



Fuente: Tabla 8.

Del resultado mostrado en la tabla 8 interpretado en forma de gráficos según figura 8, alcanzamos observar que las decisiones administrativas casi nunca influye con 15,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios, las decisiones administrativas a veces influye con 60,00% en los procedimientos administrativos disciplinarios, las decisiones administrativas casi siempre influye con 23,33% en los procedimientos administrativos disciplinarios, y las decisiones administrativas siempre influye con 0,83% en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Tabla 9

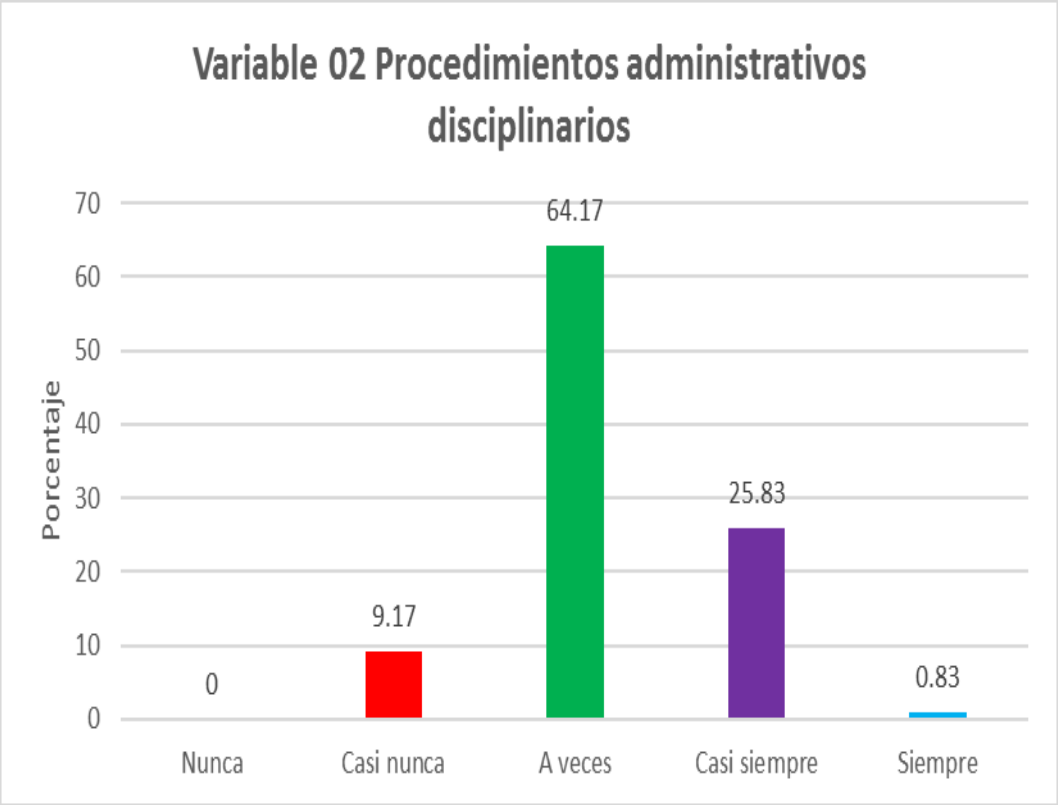
Variable 2 Procedimientos administrativos disciplinarios

Niveles	Frecuencia	Porcentaje acumulado
Casi nunca	11	9,17
A veces	77	64,17
Casi siempre	31	25,83
Siempre	1	0,83
Total	120	100,0

Fuente: Instrumento aplicado.

Figura 9

Variable 2 Procedimientos administrativos disciplinarios



Fuente: Tabla 9.

Del resultado mostrado en la tabla 9 interpretado en forma de gráficos según figura 9, se observó que los Procedimientos administrativos disciplinarios casi nunca influyen con un 9,17% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, los Procedimientos administrativos disciplinarios a veces influyen con un 64,17%, en la en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas, los Procedimientos administrativos disciplinarios casi siempre influye con un 25,83% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas y los Procedimientos administrativos disciplinarios siempre influyen con un mínimo porcentaje de 0,83% en la vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas.

4.2. HIPÓTESIS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

- **Ho**: La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

- **Hi:** La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas no incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Tabla 10

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

Variable			Vulneración del derecho a la motivación	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Vulneración del derecho a la motivación	Coeficiente de correlación	1000	,946**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,946**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la variable 1 Vulneración del derecho a la motivación, se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.946 con p-valor = 000 (sig. bilateral) siendo una correlación positiva alta, por lo que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. En conclusión: La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Hipótesis Específica 1

- **Ho:** La norma positiva incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

- **Hi:** La norma positiva no incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Tabla 11

Nivel de correlación entre la norma positiva y el procedimiento administrativo disciplinario

Variable			Norma positiva	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Norma positiva	Coeficiente de correlación	1000	,732**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,732** ,000	1000
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 1 norma positiva se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.732 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, la norma positiva incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el GOREU en el periodo 2018 – 2019.

Hipótesis Específica 2

- **Ho:** El principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

- **Hi:** El principio del debido procedimiento no influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Tabla 12

Nivel de decisiones administrativas y el procedimiento administrativo disciplinario

	Variable		Principio constitucional	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Principio constitucional	Coeficiente de correlación	1000	,659**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,659** ,000	1000
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 2 principio constitucional se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.659 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

principio del debido procedimiento incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Hipótesis Específica 3

- **Ho:** La justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

- **Hi:** La justificación normativa no influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Tabla 13

Nivel de correlación entre la justificación normativa y el procedimiento administrativo disciplinario

Variable			Justificación normativa	Procedimiento administrativo disciplinario.
Rho de Spearman	Justificación normativa	Coeficiente de correlación	1000	,948**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	120	120
	Procedimiento administrativo disciplinario.	Coeficiente de correlación	,948**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	120	120

Decisión Estadística

En la tabla, se observa que al contrastar la dimensión 3 justificación normativa se obtiene un coeficiente Rho de Spearman de 0.48 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, la justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta investigación titulada LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 – 2019.

En cuanto a los resultados de la variable 1, Vulneración del derecho a la motivación afirmaron el 66,67% a veces se presenta la Vulneración del derecho a la motivación (ver tabla 5) y en cuanto a la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario, se observó que con el 64,17% se presentaron casos de faltas administrativas, así mismo en cuanto a la relación entre dichas variables fue positiva alta y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.946 con un p-valor de 0.000, lo cual nos da como conclusión que La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas influye en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Con respecto a los resultados de la dimensión 1 Norma positiva con el 46,67% (ver tabla 2) podemos observar que a veces incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en y en cuanto a la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario, se observó con 64,17% que a veces incide en los regímenes de sanciones, (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación de la dimensión 1 y la variable 2 es de positiva moderada, por lo que se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.732 con un

p-valor de 0.000 (Ver tabla 10), lo cual nos da como conclusión que La norma positiva incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Acerca de los resultados de la dimensión 2 Principio del debido procedimiento, el 56.67% (ver tabla 3) podemos ver que a veces incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas y en cuanto a la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario, se observó con 64,17% a veces incide en las decisiones administrativas (ver tabla 8), así mismo en cuanto a la relación de ambas variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.659 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 12), lo cual nos da como conclusión que el principio del debido procedimiento incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

Respecto a los resultados de la dimensión 3 Justificación normativa el 45% (ver tabla 4) se observó que a veces incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas, y en cuanto a la variable 2 Procedimiento administrativo disciplinario, se observó con 64,17% que a veces incide en las decisiones administrativas (ver tabla 9), así mismo en cuanto a la relación de las variables fue de positiva moderada y se tuvo la aceptación de la hipótesis planteada de la investigación debido a que el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.948 con un p-valor de 0.000 (Ver tabla 13), lo cual nos da como conclusión que La justificación normativa influye en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.

CONCLUSIONES

- La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. La motivación, es el pilar de la decisión administrativa, que acompaña a la autoridad desde el momento mismo en que se conoce una situación u acto administrativo, por lo que cada acto debe responder a la coherencia que brinda su aplicación, para que sea pertinente y lo mantenga incólume frente a las impugnaciones que pueda recibir.

- La norma positiva incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. Se logró hacer un análisis del precedente como fuente formal del derecho, la norma positiva está constituida por un conjunto de reglas y/o principios universales y eternos, es decir, con validez en todo lugar y tiempo; en ese sentido se debe destacar que el respeto a la constitución política del Estado debe ser cumplido y aplicado por todos funcionarios y servidores públicos.

- El principio del debido procedimiento incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. Estando a la calificación débil de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario, al no considerar en su evaluación contenido del principio constitucional. Se tiene, que las imputaciones realizadas devendrán en nulas, causando perjuicio a la administración.

- La justificación normativa influye en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. La ley N° 30057, también denominada como Ley Servir, es un conjunto de normas que buscan promover la capacitación de los servidores públicos en sus funciones, así como exigirle al estado peruano que la contratación de estos trabajadores se realice a través de un concurso público meritocrático. Y en ese sentido, se ha instaurado un nuevo proceso administrativo sancionador, en donde se deben aplicar los fundamentos del principio de derecho a la motivación, para así determinar de forma idónea la sanción correspondiente a cada falta.

SUGERENCIAS

- Se sugiere la realización de capacitaciones en temas de derecho a la motivación de las decisiones administrativas a los funcionarios del Gobierno Regional de Ucayali, en los cuales se desarrollen los pasos o procedimientos a seguir para obtener una decisión razonable y justificada, y a su vez, se desarrolle las características que una disposición de archivo o sanción deba contener para no vulnerar los derechos fundamentales de las partes, dentro de una investigación administrativa disciplinaria. Dichas actividades deben ser de carácter permanente, y en constante actualización, dado que existen nuevos pronunciamientos emitidos por servir, en donde se abordan temas relacionados íntimamente con la debida motivación y sus alcances jurídicos normativos.

- El derecho a la motivación es un derecho que se debe hacer presente en toda decisión que tome una determinada autoridad, como es el caso de los miembros del ente administrativo del Gobierno Regional de Ucayali, por los mismos deben justificar con argumentos fácticos y jurídicos, para lo cual, se recomienda que realicen especializaciones, obtengan experiencia dentro de un procedimiento administrativo disciplinario y a su vez que exista una directiva referente al derecho a la debida motivación dentro del Gobierno Regional de Ucayali, para que esta puede ser aplicada por los servidores de la administración pública, con objetividad y finalidad pública.

- El Tribunal Constitucional, en sendos pronunciamientos sobre la debida motivación, ha sostenido que las resoluciones, sean estas expedidas tanto ante el órgano jurisdiccional, ministerio público y la administración pública,

deben estar debidamente motivadas, por lo tanto, se recomienda a los funcionarios de la administración pública, que motiven sus actos administrativos.

- Consideramos que la autoridad administrativa, realice las gestiones pertinentes ante el organismo competente, a fin de poner a los profesionales idóneos y afines al procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de que las decisiones administrativas, se emitan de manera correcta con una valoración jurídica que respecte este derecho constitucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acevedo Kenchau, R. (2008). Procedimiento sancionador y disciplinario. Lima.

Angel Escobar, J., Vallejo Montoya, N. (2013). La motivación de la sentencia. (Tesis de pregrado). Universidad EAFIT, Colombia.

Asencios Torres, P. (2016). Manual Auto Instructivo Curso "Validez y nulidad del acto administrativo".

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015). Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Cubas Bravo, J. A. (2017). La justicia administrativa disciplinaria en el Perú. Lambayeque.

Espinoza, M. (2014). Tutela procesal efectiva y debido proceso en la jurisprudencia del TC peruano: 2014.

Galindo Camacho, M. (2000). Teoría de la administración pública. México.

Hernández et al., (2014). Metodología de la investigación. 6ta edición. Mc Graw Hill. México.

Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. Pensamiento Constitucional, 8: 445-461.

Ley Nº 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General. Art. 6.

López Olivera, A. (2005). Los principios del procedimiento administrativo. México.

Lucas Romero, D. (2021). Derecho administrativo.

Machaca Maquera, W. (2019). El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017. Tacna.

Mendoza Enciso, A. (2019). Vulneración del derecho a la debida motivación y la afectación del debido proceso en el distrito fiscal de Huancavelica. Huancavelica.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador.

Morón Urbina, J. C. (1965). Comentarios a la ley de procedimiento administrativo general: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Lima 2017.

Reyes, Z. (2001, abril 11). Ley del Procedimiento Administrativo General - Legislación. Legislación - Legislación sobre áreas naturales protegidas. https://legislacionanp.org.pe/ley-del-procedimiento-administrativo-general/

Rivera Naucar, G. (2018). Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018. Piura.

Solís Correa, G. (2015). "La adecuada motivación como garantía en el Debido Proceso de Decretos, Autos y Sentencias". Ecuador.

Urbano Mendoza, P. R. (2018). Ausencia de la debida motivación en los actos administrativos y su nulificación mediante enjuiciamiento en sede jurisdiccional en la corte superior de Huaura año 2017.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: "LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 – 2019"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Cómo incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?	**Objetivo General** Determinar cómo incide la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.	**Hipótesis General** La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas incide en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.	**Variable 1:** La vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas **Dimensiones** - Norma positiva - Principio del Debido Procedimiento - Justificación normativa	**Tipo de Investigación** Básico **Nivel de Investigación** Descriptivo – correlacional **Diseño** No Experimental **Población** 1200 trabajadores GOREU. **Muestra** 120 casos **Técnicas** Encuesta Observación Fichaje **Instrumentos** Cuestionario Hoja de observación
Problemas Específicos ¿Cómo la norma positiva incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019? ¿Cómo el principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019? ¿Cómo la justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019?	**Objetivos Específicos** Determinar cómo la norma positiva incide en las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. Determinar cómo el principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. Determinar cómo la justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019.	**Hipótesis Específicas** La norma positiva incide en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. El principio del debido procedimiento influye en la vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. La justificación normativa influye en el nivel de conocimiento de los principios del derecho administrativo por parte de los miembros que componen las comisiones de procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. .	**Variable 2:** Procedimientos administrativos disciplinarios **Dimensiones** - Faltas Administrativas - Regímenes de sanciones - Decisiones administrativas	

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

ENCUESTA

La presenta encuesta tiene propósito de investigación, por lo tanto, es anónima, Será aplicada a funcionarios y servidores públicos que se encuentren laborando en las cuatro provincias del GOREU, para cada una de las situaciones planteadas usted deberá marcar con un aspa en el recuadro que considere correcto:

Lea atentamente y marque los enunciados con una “X” en una sola alternativa.

Edad: _____

Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

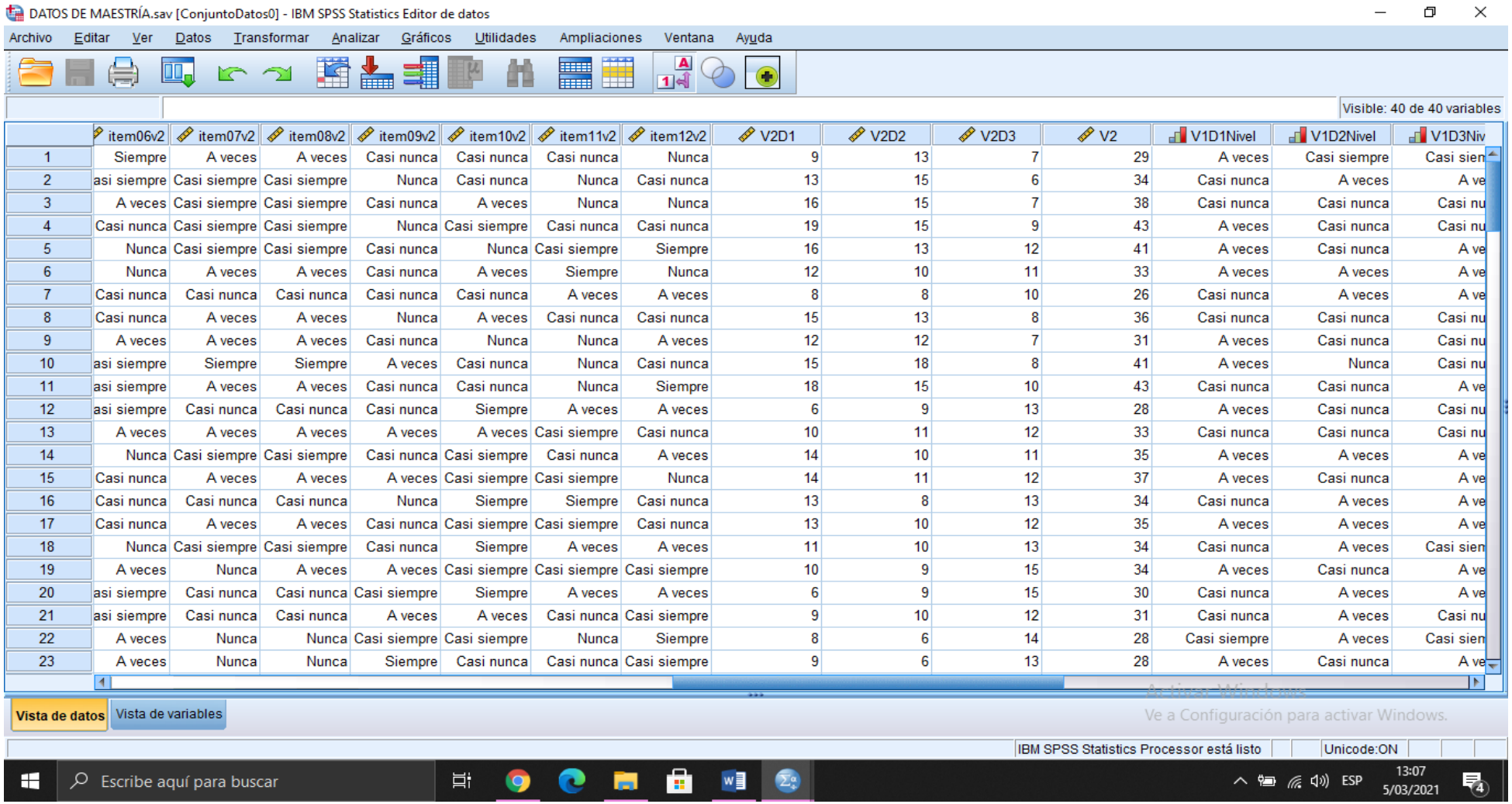
Nº	Ítems/Preguntas/Reactivos	Alternativas a marcar				
	Variable: Vulneración del derecho a la motivación de las decisiones administrativas	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Norma positiva						
1	¿De acuerdo a su experiencia concibe que una condición indispensable en las resoluciones en el ámbito administrativo debe estar debidamente motivadas?					
2	¿En caso de que la resolución administrativa o el acto administrativo, este debidamente motivada, debe conservarse el acto administrativo?					
3	¿Considera que la prueba en el proceso tiene relación con la norma positiva?					
4	¿De acuerdo a su experiencia concibe que una condición indispensable es que las resoluciones en el ámbito administrativo deben estar debidamente motivadas?					
Dimensión: Principio del debido procedimiento						
5	¿Considera que actualmente el principio del debido procedimiento se aplica sobre las resoluciones que no son expedidas por los órganos jurisdiccionales?					

6	¿Considera que la inaplicación del derecho constitucional, el derecho a la motivación en las resoluciones expedidas en sede administrativa puede causar agravio a los servidores civiles?					
7	¿En caso de que se inaplique el derecho a la motivación en las resoluciones de la administración pública, se debe optar por recurrir dichas resoluciones en sede judicial?					
8	¿Considera que la aplicación del principio del debido procedimiento en las resoluciones expedidas por la administración pública ayuda al principio del debido procedimiento?					
Dimensión: Justificación normativa						
9	¿Recomendaría usted para una adecuada motivación de resoluciones en los casos procedimientos administrativos disciplinarios?					
10	¿Cree Ud. que en los últimos años en los procesos administrativos disciplinarios se vulnera el derecho a la motivación?					
11	¿Considera que es conveniente que se priorice los casos de vulneración del derecho a la motivación en las decisiones administrativas?					
12	¿Crees usted que el derecho a la motivación es indispensable para la toma de decisiones administrativas?					

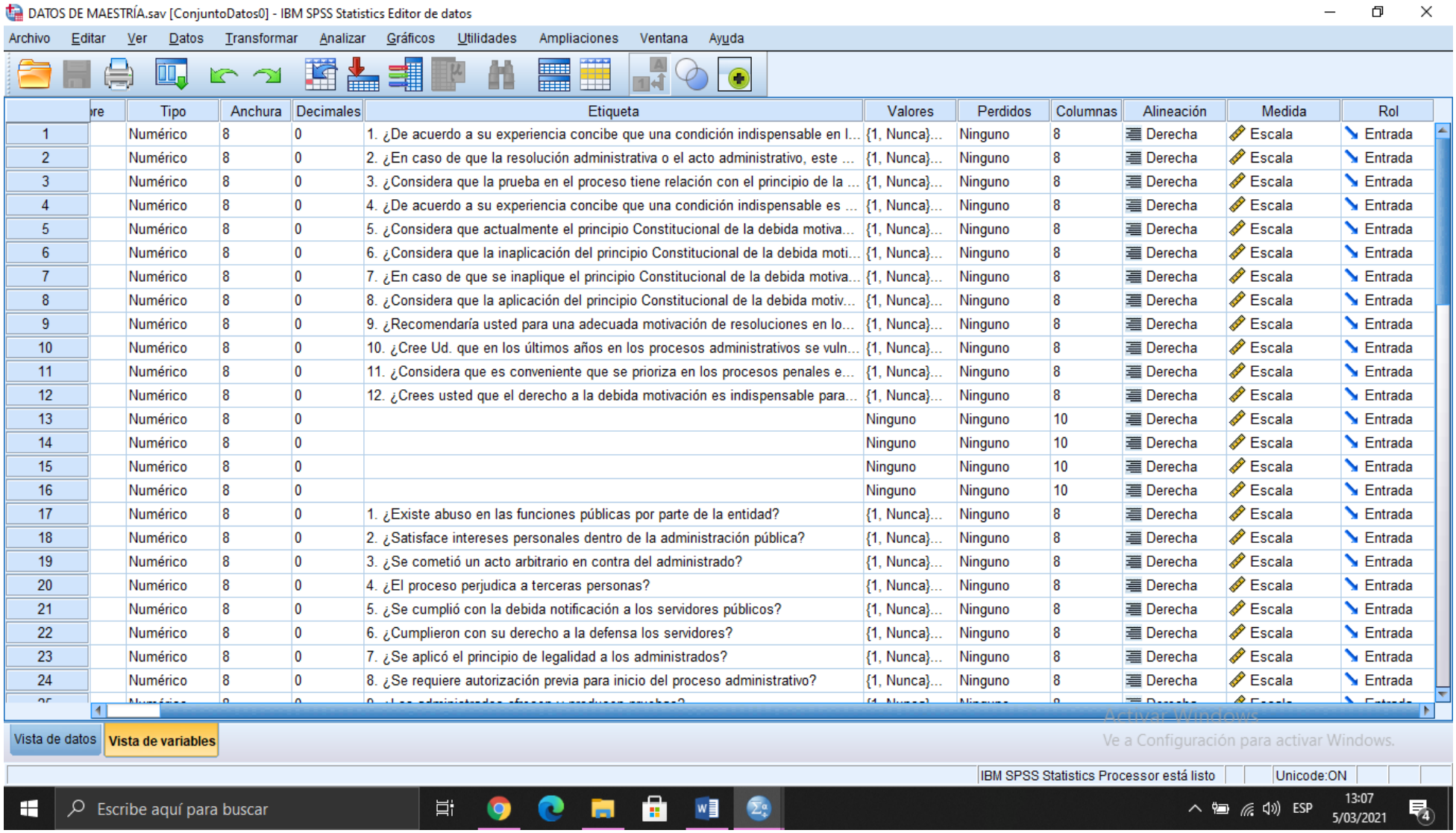
Nº	Ítems/Preguntas/Reactivos	Alternativas a marcar				
	Variable: Procedimientos administrativos disciplinarios	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Faltas Administrativas						
1	¿Existe abuso en las funciones públicas por parte de la entidad?					
2	¿Satisface intereses personales dentro de la administración pública?					
3	¿Se cometió un acto arbitrario en contra del servidor civil?					
4	¿El proceso administrativo perjudica a terceras personas?					
Dimensión: Regímenes de sanciones						
5	¿Se cumplió con la debida notificación a los servidores públicos?					
6	¿Cumplieron con su derecho a la defensa los servidores civiles?					
7	¿Se aplicó el principio de debido procedimiento a los servidores civiles?					
8	¿Se requiere autorización previa para inicio del proceso administrativo disciplinario?					
Dimensión: Decisiones administrativas						
9	¿Los administrados ofrecen y producen pruebas?					
10	¿La autoridad que lleva el proceso es competente?					
11	¿Los servidores fueron sometidos al poder público?					
12	¿Las sanciones aplicadas a los servidores civiles son previstas por norma expresa?					

ANEXO 3

BASE DE DATOS



	item06v2	item07v2	item08v2	item09v2	item10v2	item11v2	item12v2	V2D1	V2D2	V2D3	V2	V1D1Nivel	V1D2Nivel	V1D3Niv
1	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	9	13	7	29	A veces	Casi siempre	Casi sien
2	asi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	13	15	6	34	Casi nunca	A veces	A ve
3	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	Nunca	16	15	7	38	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
4	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	19	15	9	43	A veces	Casi nunca	Casi nu
5	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Nunca	Casi siempre	Siempre	16	13	12	41	A veces	Casi nunca	A ve
6	Nunca	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Nunca	12	10	11	33	A veces	A veces	A ve
7	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	8	8	10	26	Casi nunca	A veces	A ve
8	Casi nunca	A veces	A veces	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi nunca	15	13	8	36	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
9	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Nunca	Nunca	A veces	12	12	7	31	A veces	Casi nunca	Casi nu
10	asi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Casi nunca	15	18	8	41	A veces	Nunca	Casi nu
11	asi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	18	15	10	43	Casi nunca	Casi nunca	A ve
12	asi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	6	9	13	28	A veces	Casi nunca	Casi nu
13	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	10	11	12	33	Casi nunca	Casi nunca	Casi nu
14	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	A veces	14	10	11	35	A veces	A veces	A ve
15	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	14	11	12	37	A veces	Casi nunca	A ve
16	Casi nunca	Casi nunca	Casi nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Casi nunca	13	8	13	34	Casi nunca	A veces	A ve
17	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	13	10	12	35	A veces	A veces	A ve
18	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	A veces	A veces	11	10	13	34	Casi nunca	A veces	Casi sien
19	A veces	Nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	10	9	15	34	A veces	Casi nunca	A ve
20	asi siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	6	9	15	30	Casi nunca	A veces	A ve
21	asi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	9	10	12	31	Casi nunca	A veces	Casi nu
22	A veces	Nunca	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Nunca	Siempre	8	6	14	28	Casi siempre	A veces	Casi sien
23	A veces	Nunca	Nunca	Siempre	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	9	6	13	28	A veces	Casi nunca	A ve



	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Numérico	8	0	1. ¿De acuerdo a su experiencia concibe que una condición indispensable en l...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
2	Numérico	8	0	2. ¿En caso de que la resolución administrativa o el acto administrativo, este ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	Numérico	8	0	3. ¿Considera que la prueba en el proceso tiene relación con el principio de la ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Numérico	8	0	4. ¿De acuerdo a su experiencia concibe que una condición indispensable es ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	Numérico	8	0	5. ¿Considera que actualmente el principio Constitucional de la debida motiva...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	Numérico	8	0	6. ¿Considera que la inaplicación del principio Constitucional de la debida moti...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Numérico	8	0	7. ¿En caso de que se inaplique el principio Constitucional de la debida motiva...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	Numérico	8	0	8. ¿Considera que la aplicación del principio Constitucional de la debida motiv...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	Numérico	8	0	9. ¿Recomendaría usted para una adecuada motivación de resoluciones en lo...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	Numérico	8	0	10. ¿Cree Ud. que en los últimos años en los procesos administrativos se vuln...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	Numérico	8	0	11. ¿Considera que es conveniente que se prioriza en los procesos penales e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	Numérico	8	0	12. ¿Crees usted que el derecho a la debida motivación es indispensable para...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
17	Numérico	8	0	1. ¿Existe abuso en las funciones públicas por parte de la entidad?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
18	Numérico	8	0	2. ¿Satisface intereses personales dentro de la administración pública?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
19	Numérico	8	0	3. ¿Se cometió un acto arbitrario en contra del administrado?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
20	Numérico	8	0	4. ¿El proceso perjudica a terceras personas?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
21	Numérico	8	0	5. ¿Se cumplió con la debida notificación a los servidores públicos?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
22	Numérico	8	0	6. ¿Cumplieron con su derecho a la defensa los servidores?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
23	Numérico	8	0	7. ¿Se aplicó el principio de legalidad a los administrados?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
24	Numérico	8	0	8. ¿Se requiere autorización previa para inicio del proceso administrativo?	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INICIAL

CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

VARIABLE: VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA MOTIVACIÓN DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(\frac{\sum V_T - \sum V_i}{\sum V_T}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{12}{11}\right) * \left(\frac{8.4691 - 4.3457}{4.4691}\right)$$

$$\alpha = 0.92$$

ALFA DE CRONBACH	Ítems
0,92	12

Fuente: Salida del SPSS V24

Interpretación: El estadístico **ALFA DE CRONBACH**, aplicado al instrumento de investigación, arrojó 0,92 Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **ALTA**, para la investigación, por el resultado que se obtuvo.

Pucallpa; 18 de Setiembre del 2021

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta
Doctor en Derecho

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE INICIAL

CONFIABILIDAD

ANÁLISIS ESTADÍSTICO ALFA DE CRONBACH

VARIABLE: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum V_i}{\sum V_T}\right)$$

$$\alpha = \left(\frac{12}{1}\right).\left(1 - \frac{8.3210}{45.2840}\right)$$

$$\alpha = 0.87$$

ALFA DE CRONBACH	Ítems
0.87	12

Fuente: Salida del SPSS V24

Interpretación: El estadístico **ALFA DE CRONBACH**, aplicado al instrumento de investigación, arrojó 0,87. Por ende el instrumento tiene un grado de confiabilidad **MUY ALTA**, para la investigación, por el resultado que se obtuvo.

Pucallpa; 18 de Setiembre del 2021

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta
Doctor en Derecho

ANEXO 5

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. **DATOS GENERALES**:

1.1. Apellidos y nombres del experto : Bermeo Turchi Tullio Deifilio
1.2. Cargo e Institución donde labora : Docente Facultad de derecho y ciencias políticas
1.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Likert
1.4 Autor del Instrumento : Elaborado por la tesista

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científico.				X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80% APROBADO: SI (X) NO ( )

III APORTES Y/O SUGERENCIA: ……Se recomienda aplicar el instrumento……

……

Pucallpa, Setiembre del 2021

……
Dr. Bermeo Turchi Tullio Deifilio
Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

II. **DATOS GENERALES**:

2.1. Apellidos y nombres del experto : Santillán Tuesta Joel Orlando
2.2. Cargo e Institución donde labora : Docente Facultad de derecho y ciencias políticas
2.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Likert
1.4 Autor del Instrumento : Elaborado por el tesista

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
8. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
9. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
10. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
11. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
12. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
13. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científico.				X	
14. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%** **APROBADO: SI (X) NO ( )**

III APORTES Y/O SUGERENCIA: .....Se recomienda aplicar el instrumento.....

.....

Pucallpa, Setiembre del 2021

.....

Dr. Joel Orlando Santillan Tuesta

Firma

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

III. **DATOS GENERALES**:

3.1. Apellidos y nombres del experto : Orison Valera Dávila
3.2. Cargo e Institución donde labora : Docente Facultad de derecho y ciencias políticas
3.3. Nombre del Instrumento : Cuestionario Likert
1.4 Autor del Instrumento : Elaborado por el tesista

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 – 20%	Regular 21 – 40%	Buen o 41-60%	Muy buen o 61-80%	Excelente 81-100%
15. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.				X	
16. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables, responde a la operacionalización de la variable.				X	
17. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
18. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
19. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
20. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científico.				X	
21. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: **80%** **APROBADO: SI (X) NO ( )**

III APORTES Y/O SUGERENCIA: .....Se recomienda aplicar el instrumento.....

.....

Pucallpa, Setiembre del 2021

.....

Dr. Orison Valera Dávila
Firma

ANEXO 6

SOLICITUD DE INFORMACIÓN

Señor:

GOBERNADOR REGIONAL DE UACAYALI.

Atención: Oficina de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

ASUNTO: SOLICITO INFORMACIÓN POR LA LEY DE TRANSPARENCIA.

El presente documento tiene por objetivo solicitarle ayuda para un proyecto de investigación que estoy realizando, mi nombre es INDRIS KIARA CORDOVA MONSIS con DNI N° 75485168, y estoy cursando el estudio de Post Grado de la Universidad Nacional de Ucayali, Maestría en Derecho, con mención en DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO, de las cuales SOLICITO se sirva a disponer a quien corresponda me brinde la información para efectos de implementar el trabajo de investigación con el material que corresponde a los **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS correspondientes a los años 2018 – 2019 debidamente concluidos**; amparo mi solicitud en merito a lo señalado por la LEY N° 27806 – LEY DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.

Por lo expuesto: ruego a usted acceder a lo solicitado, agradeciéndole de ante mano su pronta atención.

Pucallpa, 05 de marzo del 2021.

Indris Kiara Cordova Monsis
DNI: 75485168

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
TRAMITE DOCUMENTARIO - MESA DE PARTES
08 MAR 2021
EXP. N° 0017008-685684
11:44
FIRMA: FOLIOS:

ANEXO 7

RESPUESTA DE LA SOLICITUD DE INFORMACIÓN

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
GERENCIA GENERAL REGIONAL
SECRETARIA GENERAL
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

REG. 1021255

Pucallpa, 18 de marzo de 2021

CARTA N° 030-2021-GRU-GGR-SG

Señora
INDRIS KIARA CORDOVA MONSIS
DNI: 75485168
Presente. -

ASUNTO : **LIQUIDACION DE COSTO POR REPRODUCCION DE COPIAS**

REF. : SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA REG.1017008

Mediante el presente le saludo cordialmente y a la vez en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita información relacionada a los Expedientes de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los años 2018 y 2019, y al amparo de la Ley 27806-Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, le manifestamos lo siguiente:

Que en cumplimiento al Artículo 20º del Decreto Supremo N.º 043-2003-PCM, deberá efectuar el pago correspondiente por el importe de S/ 117.80 Soles, por concepto de la reproducción de 1 178 folios que contiene la documentación requerida, siendo el costo establecido a S/. 0.10 por folio de acuerdo a lo señalado en el TUPA del Gobierno Regional de Ucayali.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
Abog. Gilma Alegría Quijano
SECRETARIA GENERAL (e)

ANEXO 8

APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



