

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**



**TESIS**

---

**“La falta de actividad probatoria en el procedimiento  
administrativo disciplinario visto en el Gobierno Regional de  
Huánuco, 2022 – 2023”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA**

**AUTORA: Mori Marces, Katherine Valeria**

**ASESORA: Garay Mercado, Mariella Catherine**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2026**

# U

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Derecho administrativo

**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)**

**CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:**

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Derecho

**Disciplina:** Derecho

**DATOS DEL PROGRAMA:**

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

**DATOS DEL AUTOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76750957

**DATOS DEL ASESOR:**

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22500565

Grado/Título: Magíster en gestión pública

Código ORCID: 0000-0002-4278-8225

**DATOS DE LOS JURADOS:**

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Corcino Barrueta, Fernando Eduardo	Título universitario oficial de doctor dentro del programa oficial de doctorado en derecho penal y procesal	22512274	0000-0003-0296-4033
2	Agurto Jara, Edgard Gianfranco	Maestro en gobierno y políticas públicas	46429842	0009-0005-2150-0447
3	Coz Tucto, Roosvelt	Maestro en gerencia pública	72368042	0009-0002-6276-1879

# D

# H



### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:30 horas del día 20 del mes de Mayo del año dos mil veintiséis, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

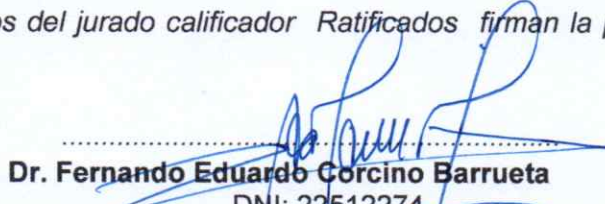
Dr. Fernando Eduardo CORCINO BARRUETA	: Presidente
Mtro. Roosevelt COZ TUCTO	: Vocal
Mtro. Edgard Gianfranco AGURTO JARA	: Secretario
Mtra. Mariella Catherine GARAY MERCADO	: Asesora


Nombrados mediante la Resolución N° 121-2026-D-CATP-UDH de fecha 12 de mayo de 2026, para evaluar la Tesis intitulada **“LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022 - 2023”**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Katherinbe Valeria MORI MARCES** para optar el Título profesional de Abogada.


Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas: procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de atorce y cualitativo de bueno.

Siendo las 18:45 horas del día 20 del mes de Mayo del año 2026 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

  
Dr. Fernando Eduardo Corcino Barrueta  
DNI: 22512274  
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-0296-4033  
Presidente

  
Mtro. Roosevelt Coz Tucto  
DNI: 72368042  
CÓDIGO ORCID: 0000-0002-6276-1879  
Vocal

  
Mtro. Edgard Gianfranco Agurto Jara  
DNI: 46429842  
CÓDIGO ORCID: 0009-0005-2150-0447  
Secretario



## UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: KATHERINE VALERIA MORI MARCES, de la investigación titulada "LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022 - 2023", con asesor(a) MARIELLA CATHERINE GARAY MERCADO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 097-2025-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de septiembre de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047  
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687  
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

# 91. MORI MARCES, KATHERINE VALERIA.docx

## INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

[hdl.handle.net](http://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

2

[repositorio.udh.edu.pe](http://repositorio.udh.edu.pe)

Fuente de Internet

1%

3

[vsip.info](http://vsip.info)

Fuente de Internet

1%

4

[www.regionhuanuco.gob.pe](http://www.regionhuanuco.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

5

[dspace.unach.edu.ec](http://dspace.unach.edu.ec)

Fuente de Internet

1%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO  
D.N.I.: 47074047

cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA  
D.N.I.: 71345687

cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

## **DEDICATORIA**

A ti, Alejandro, por ser mi motivación constante, por tu apoyo incondicional, por acompañarme sin pedir nada a cambio y creer en mí incluso cuando yo dudaba. Tu presencia en mi vida ha sido un regalo invaluable.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por guiarme con sabiduría en este viaje académico y sostenerme con fe cuando más lo necesitaba. A mi familia, por su amor constante, su presencia silenciosa y por acompañarme en cada caída y paso firme hacia adelante. A mi mamá, por ser mi ejemplo de fortaleza, por todo lo que me diste incluso cuando no tenías mucho. Esta tesis es mi modesta forma de agradecerte por todo lo que has hecho por mí.

# ÍNDICE

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	15
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	15
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	15
1.3. OBJETIVOS .....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	16
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	16
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
CAPÍTULO II.....	18
MARCO TEÓRICO .....	18
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	18
2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	18
2.1.2. NIVEL NACIONAL .....	20
2.1.3. NIVEL LOCAL.....	23
2.2. BASES TEÓRICAS .....	26
2.2.1. LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA.....	26

2.2.2. LEGISLACIÓN NACIONAL.....	46
2.2.3. LEGISLACIÓN COMPARADA.....	47
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	48
2.4. HIPÓTESIS.....	49
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	49
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	49
2.5. VARIABLES.....	50
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	50
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	50
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	52
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	52
3.1.1. ENFOQUE.....	52
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	52
3.1.3. DISEÑO.....	52
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	53
3.2.1. POBLACIÓN.....	53
3.2.2. MUESTRA.....	53
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS.....	54
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	54
CAPÍTULO IV.....	55
RESULTADOS.....	55
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	55
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	77
CAPÍTULO V.....	83
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	83

CONCLUSIONES .....	89
RECOMENDACIONES.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	91
ANEXOS.....	97

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables .....	51
Tabla 2 Matriz de análisis general .....	55
Tabla 3 Expediente N.º 1937150 .....	58
Tabla 4 Expediente N.º 1803015 .....	59
Tabla 5 Expediente N.º 991908 .....	61
Tabla 6 Expediente N.º 2456945 .....	62
Tabla 7 Expediente N.º 1880677 .....	63
Tabla 8 Expediente N.º 1987422 .....	65
Tabla 9 Expediente N.º 2117771 .....	66
Tabla 10 Expediente N.º 2092985 .....	67
Tabla 11 Expediente N.º 2405194 .....	68
Tabla 12 Expediente N.º 2513104 .....	69
Tabla 13 Expediente N.º 1342582 .....	71
Tabla 14 Expediente N.º 2327249 .....	72
Tabla 15 Expediente N.º 2573682 .....	73
Tabla 16 Expediente N.º 1876744 .....	74
Tabla 17 Expediente N.º 2014445 .....	76

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Representación de la matriz de análisis general .....	56
--	----

## RESUMEN

El presente estudio de investigación titulada: La falta de actividad probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario visto en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023. Tuvo como objetivo general determinar la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

Con respecto a la metodología, fue de tipo aplicada, con un enfoque cualitativo, con un nivel descriptivo – explicativo y diseño no experimental – correlacional. La población estuvo conformada por todos los Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023 y la muestra estuvo conformada por 15 Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023.

Concluyó que, la falta de actividad probatoria impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022 y 2023. Aunque se cumplen formalidades como la notificación, en la mayoría de casos no se practican pruebas ni se valoran jurídicamente los descargos, lo que impide acreditar las faltas y vulnera derechos como la defensa, la legalidad y la presunción de licitud. Esto genera sanciones débiles y resoluciones con motivación deficiente, afectando la legitimidad del proceso disciplinario.

**Palabras clave:** Actividad probatoria, procedimiento administrativo disciplinario, derechos fundamentales, legitimidad, sanciones.

## ABSTRACT

This research study, entitled: The Lack of Evidentiary Activity in the Administrative Disciplinary Procedure Seen in the Regional Government of Huánuco, 2022-2023, had the general objective of determining the impact of the lack of evidentiary activity on the administrative disciplinary procedure in the Regional Government of Huánuco, 2022-2023.

Regarding the methodology, it was applied, with a qualitative approach, a descriptive-explanatory level, and a non-experimental-correlational design. The population consisted of 100 Administrative Disciplinary Process Files from the Regional Government of Huánuco from the years 2022-2023, and the sample consisted of 15 Administrative Disciplinary Process Files from the Regional Government of Huánuco from the years 2022-2023. The court concluded that the lack of evidentiary activity negatively impacts the administrative disciplinary procedure in the Huánuco Regional Government during 2022 and 2023. Although formalities such as notification are followed, in most cases evidence is not presented nor are defenses legally assessed, which prevents the verification of offenses and violates rights such as defense, legality, and the presumption of lawfulness. This results in weak sanctions and poorly reasoned resolutions, undermining the legitimacy of the disciplinary process.

**Keywords:** Evidentiary activity, administrative disciplinary procedure, fundamental rights, legitimacy, sanctions.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulada: La falta de actividad probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario visto en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023. Tuvo como objetivo general determinar la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

En el primer capítulo, se llevó a cabo una detallada exposición de la situación problemática que impulsó este estudio, tenemos como formulación del problema general: ¿De qué manera la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023? y específicos de igual manera. El propósito principal junto con los objetivos específicos, la razón de la investigación, sus restricciones y la posibilidad de llevarla a cabo.

En el segundo capítulo, se examinó el contexto teórico que está presentado conformado inicialmente, a través de los antecedentes observados desde tres ámbitos, en primer lugar, se investigó los precedentes a nivel internacional, nacional y local como introducción y respaldo de las ideas empleadas en el estudio. Después, se profundizó en los fundamentos teóricos vinculados a las variables de investigación, las cuales desempeñaron un papel crucial de apoyo. Además, se estableció tanto la hipótesis general como las específicas, por último, se presentó la identificación de cada variable y operacionalización sobre las mismas.

Dentro del tercer apartado, se detalló el enfoque metodológico utilizado en la investigación, abordando una modalidad de investigación, alcance, estrategias, planificación, el conjunto de personas y la muestra representativa, los métodos e instrumentos para recopilar datos, así como las estrategias para analizar y procesar la información, el manejo de datos estadísticos y, por último, la perspectiva ética, filosófica y epistemológica.

En el cuarto capítulo, se examinó el procesamiento de los datos mediante las tablas y gráficos estadísticos, análisis e interpretación de los resultados, la verificación de hipótesis.

En el quinto capítulo, se realizó la comparación de los resultados obtenidos del trabajo de investigación.

Al finalizar esta investigación, en la etapa conclusiva, se consideraron los hallazgos alcanzados como resultado del desarrollo de este estudio, junto con las sugerencias consideradas pertinentes, con el fin de avanzar en áreas donde se identificaron debilidades.

# CAPÍTULO I

## PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Al investigar sobre los procedimientos administrativos disciplinarios en la administración pública, he notado que existe una deficiente actuación en la etapa probatoria, en muchas ocasiones, las resoluciones se dictan sin contar con pruebas suficientes, pertinentes o correctamente valoradas, lo que termina vulnerando el debido proceso. Esto no solo afecta la legalidad y validez de las decisiones, sino que también genera inseguridad jurídica para los servidores involucrados; además, esta situación debilita en los procedimientos administrativos disciplinarios y reduce la confianza entre los mismos trabajadores de las instituciones públicas.

A nivel internacional, el respeto al debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios es un principio ampliamente reconocido en los sistemas democráticos y está respaldado por instrumentos jurídicos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Estos documentos establecen que toda persona tiene derecho a un juicio justo, lo cual incluye la posibilidad de presentar y contradecir pruebas. La actividad probatoria constituye una de las garantías fundamentales, ya que permite que las decisiones administrativas sean tomadas sobre la base de hechos verificados, y no de suposiciones o juicios arbitrarios. En diversos países, la ausencia o insuficiencia en la etapa probatoria ha sido identificada como una de las principales causas de anulación de actos administrativos, generando ineficiencia, desconfianza institucional y vulneración de derechos fundamentales (Droghetti y Pérez, 2017).

En Perú ha venido fortaleciendo su sistema de control disciplinario con el objetivo de garantizar una administración pública más eficiente, ética y orientada al servicio ciudadano. Normas como la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) y la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N.º 27444)

regulan los procedimientos sancionadores dentro del aparato estatal, estableciendo claramente etapas, principios y garantías procesales. Los informes de instituciones como la Defensoría del Pueblo, SERVIR y la Contraloría General de la República han puesto en evidencia que muchas entidades públicas no cumplen adecuadamente con la etapa probatoria, omitiendo la recopilación, análisis y valoración rigurosa de los medios probatorios. Esta deficiencia debilita el sustento legal de las resoluciones disciplinarias y pone en riesgo la validez de las sanciones impuestas, además de dar lugar a apelaciones y recursos judiciales que afectan la eficiencia del sistema (Santivañez, 2023).

A nivel local en la ciudad de Huánuco se identificó este problema, en el Gobierno Regional de Huánuco no es ajeno a esta realidad. Durante el periodo 2022 – 2023, se han registrado procedimientos administrativos disciplinarios en los que no se ha desarrollado adecuadamente la etapa probatoria. En algunos casos, se han emitido resoluciones sin la debida sustentación fáctica, prescindiendo de pruebas esenciales o utilizando medios probatorios inconsistentes o insuficientes. Esta situación ha derivado en la revocación de sanciones, procesos judiciales por parte de servidores afectados, y una creciente percepción de informalidad o arbitrariedad en el manejo de los procesos disciplinarios. Todo ello compromete la imagen institucional, disminuye la moral organizacional y afecta el principio de legalidad que debe regir la administración pública.

El objeto de la presente investigación es determinar de qué manera la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022 – 2023. Este estudio busca identificar no solo las consecuencias jurídicas de estas omisiones, sino también su efecto en la validez de los procedimientos, el respeto al debido proceso, y la eficacia de las medidas disciplinarias adoptadas. Además, se pretende aportar evidencia empírica que permita mejorar la gestión del procedimiento disciplinario en dicha institución, promoviendo una cultura de legalidad, respeto de derechos y fortalecimiento institucional.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

¿De qué manera la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

**PE1:** ¿De qué manera la falta de pruebas impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?

**PE2.** ¿En qué medida se vulneran los derechos en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?

**PE3.** ¿Bajo qué medida se vulneran los principios en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

**OE1.** Explicar cómo la falta de pruebas impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

**OE2.** Analizar cómo los derechos se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

**OE3.** Analizar cómo los principios se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

La investigación se fundamentó en la necesidad de comprender cómo la falta de actividad probatoria impactó en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional de Huánuco. Este estudio contribuyó a ampliar el cuerpo de conocimientos sobre la importancia de la prueba en los procesos disciplinarios, un área que, a pesar de su relevancia, siguió siendo subestimada en algunos contextos administrativos.

### **1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

En el ámbito práctico, la investigación tuvo una relevancia directa para la mejora de los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional de Huánuco. Los hallazgos permitieron identificar las debilidades en la recolección y valoración de pruebas, lo que resultó en recomendaciones para optimizar estos procedimientos. Esto contribuyó a que las autoridades pudieran tomar decisiones más fundamentadas y evitaran sanciones cuestionadas.

### **1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Desde el punto de vista metodológico, la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, ya que se recurrió al análisis de expedientes administrativos, cuya revisión detallada permitió identificar patrones, causas y fundamentos normativos, interpretando el contenido desde una perspectiva contextual y jurídica.

## **1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Entre las limitaciones previstas en este proyecto se encontró el tamaño reducido de la muestra, compuesta por solo 15 expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco correspondientes a los años 2022 y 2023, teniendo como limitación el acceso completo a la documentación de los expedientes. Para superar esta limitación, se tuvo en cuenta la presentación de una solicitud de acceso a dicha documentación, esperando una respuesta positiva.

## **1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación contó con la viabilidad asegurada, dado que se dispuso de los recursos necesarios en términos financieros, humanos y materiales para llevar a cabo el proceso de investigación. Por último, se mencionó que fue viable debido a que se contó con el material bibliográfico disponible, los antecedentes de otras investigaciones y la asistencia profesional de los asesores expertos en el tema.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL**

Según el autor Pillajo (2023), en su tesis titulada: La valoración de la prueba y su incidencia en las resoluciones administrativas disciplinarias, tramitadas en la dirección provincial de Chimborazo del consejo de la judicatura, durante el año 2021. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Tuvo como objetivo analizar los trámites disciplinarios sustanciados por la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de Chimborazo, durante el año 2021, para determinar cuáles son los parámetros de valoración probatoria y su incidencia en las resoluciones adoptadas en los procesos seguidos en contra de servidores judiciales.

Su metodología fue de enfoque mixto, de tipo descriptivo, de diseño no experimental, su población y muestra estuvo conformada por 18 funcionarios administrativos, su técnica empleada fueron las fichas de contenido, se tuvo como resultado que la Constitución de la República del Ecuador, indica de manera indistinta que las resoluciones emanadas por los poderes públicos, en cualquier proceso sea de índole administrativa o judicial, deben cumplir con todas y cada una de las garantías básicas del debido proceso, entre estas la motivación, la misma que a decir de la Corte Constitucional debe ser suficiente, y más aún debe sobrepasar el umbral de la presunción de inocencia

El autor concluyó que el análisis de las resoluciones dictadas por parte de la Dirección Provincial del Consejo de la Judicatura de la provincia de Chimborazo, específicamente en las resoluciones número 06001-2021-0010S, y 06001-2021-0003S, se pudo determinar que las mismas transgreden el debido proceso, específicamente la garantía de motivación, por el evento de no explicar suficientemente cómo se

subsumen los hechos al Derecho mediante la valoración de la prueba; además se violenta el derecho a la presunción de inocencia del sumariado en la primera decisión citada, por manifestar que la carga de la prueba recae sobre este y no sobre el Consejo de la Judicatura.

Según el autor Luna (2021), en su tesis titulada: La carga probatoria en los Procedimientos Administrativos Sancionadores [Tesis de Posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador]. Tuvo como objetivo sentar las bases de la necesidad de practicar pruebas de oficio en el procedimiento administrativo sancionador, más aún cuando el Código Orgánico Administrativo prescribe que se practicarán de oficio o a petición de la o del inculpado las pruebas necesarias para la determinación del hecho y responsabilidad.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo exploratorio, la técnica empleada fue la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, se tuvo como resultado que la carga de la prueba le corresponde a la administración pública, en la primera actuación de la administración se debe adjuntar las pruebas y actuaciones previas, a fin de que el ciudadano conozca a ciencia cierta qué tiene que contradecir en la etapa probatoria y presentar su descargo ante las imputaciones de la administración pública.

El autor concluyó que la necesidad de probar las acusaciones en el procedimiento administrativo sancionador, debe quedar claro, que para garantizar los principios de la buena administración pública; y el principio de la verdad material, es necesario que el órgano instructor y sancionador pondere ante todo la presunción de inocencia que goza el ciudadano ante la Ley y que constitucionalmente el estado debe darle esta consideración; y caer en esa visión cómoda de la administración pública de dar por cierto sus actos bajo su concepto de presunción de legitimidad.

Según el autor Atencia (2022), menciona en su tesis titulada: El Régimen disciplinario y sus reformas la actividad probatoria disciplinaria.

[Tesis de Posgrado, Universidad La Gran Colombia, Colombia]. Tuvo como objetivo identificar los efectos que ha producido la reforma a las normas disciplinarias.

Su metodología fue de enfoque cualitativo, se tuvo como resultado que la inhabilitación para postularse a cargos de elección popular y la destitución de esos funcionarios elegidos democráticamente son restricciones bruscas a los derechos políticos que, a manera de sanción, solo pueden ser impuestas por medio de una condena dictada por un juez. Pero para ello tienen que seguirse las garantías del debido proceso establecidos en el artículo 8 de la Convención Americana, específicamente el principio de jurisdiccionalidad que nos habla en este caso, la condena tiene que ser impuesta por un juez.

El autor concluyó que es preciso tener en cuenta que la sentencia en contra del Estado colombiano a favor de Petro no elimina el control disciplinario ni fiscal, sino más bien que lo limita a cuanto a sanciones e imponer estas por las vías disponibles. Asimismo, el que tampoco se prohíbe la imposición de las sanciones ya contempladas en las reglas de dichos controles, como lo son las multas o hasta la suspensión del cargo, esto no implica que se igualen las reglas disciplinarias con las reglas penales ni que tampoco las faltas disciplinarias deban catalogarse como delito.

### **2.1.2. NIVEL NACIONAL**

Según el autor Huangal (2020), en su tesis titulada: La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Tuvo como objetivo pretender contribuir un aporte sobre la valoración de los medios de prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Su metodología fue de enfoque cualitativo, tuvo como resultado que el procedimiento administrativo sancionador ha sido y sigue siendo hasta ahora una manifestación del *Ius Puniendi* del Estado, mediante la cual la administración pública ejerce coerción sobre los administrados al

momento de imponerles sanciones por cometer infracciones a las normas administrativas, por ello creemos que al momento de imponer una sanción por incurrir en responsabilidad administrativa disciplinaria, la Entidad está obligada a respetar todas garantías que forman parte del debido procedimiento en ese sentido la valoración de la prueba resulta siendo uno de los puntos más sensibles dentro del proceso en general y del procedimiento administrativo en particular.

El autor concluyó que las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario tienen la obligación de cumplir con las garantías del debido procedimiento, documentar la actividad probatoria, evaluando y analizando los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por los imputados en un Procedimiento Administrativo Disciplinario, en esa línea de ideas si bien el administrado está facultado para aportar pruebas que acrediten su correcto actuar y desvirtuar su responsabilidad, se debe tener en cuenta que quien inicia el procedimiento administrativo disciplinario es la administración pública, siendo ésta quien debe recabar todos los medios de prueba a fin de emitir una decisión justa y motivada.

Según la autora Espinoza (2020), en su tesis titulada: Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Tuvo como objetivo determinar cómo el cumplimiento de los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario incide en las causales de nulidad, y fundada, de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, su población y muestra estuvo conformada por 92 secretarios técnicos, su técnica empleada fue la entrevista y su instrumento la guía de entrevista, se tuvo como resultado que para el 17,4% de los secretarios técnicos, los recursos de apelación

que impugnan las sanciones en los procedimientos administrativos disciplinarios son ineficientes. Para el 38% la capacitación de los secretarios técnicos en Procedimiento Administrativo se desarrolla de manera muy deficiente y deficiente. Para el 57,6% la capacitación de los órganos instructores en procedimientos administrativos, son ineficientes.

La autora concluyó que el procedimiento administrativo disciplinario, que aplican los Órganos Instructores y Sancionadores apoyados por los secretarios técnicos, está asociado a las causales de la declaración de nulidad de las resoluciones de inicio y sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios y las causales de declaración de fundados los recursos de apelación precisadas en las resoluciones emitidas por el Tribunal del Servicio Civil.

Según la autora Huayllani (2024), en su tesis titulada: Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2021. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Tuvo como objetivo determinar la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el desempeño de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Chilca-Huancayo.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva-explicativa, de diseño no experimental, la población y muestra fueron considerados por 56 trabajadores del municipio, la técnica que se usó fue la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario en escala de Likert, se tuvo como resultado que el 71.4% de los trabajadores consideraron que el PAD opera con deficiencias, así mismo el 64.3% considera que el desempeño de los trabajadores es de nivel bajo.

La autora concluyó que la sanción correspondiente administrativa, es simplemente consecuencia en este caso penal, este de carácter obviamente administrativo, el mismo que procede de investigación de aquella actividad ilícita desarrollada por un individuo, ya sea persona

natural o en su defecto jurídica en contravención a la norma administrativa municipal.

### **2.1.3. NIVEL LOCAL**

Según el autor Arroyo (2021), en su tesis titulada: El Principio de Tipicidad en las resoluciones de sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 – 2019. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Tuvo como objetivo determinar si el Principio de Tipicidad se aplica en forma debida en las Resoluciones de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 - 2019.

Su metodología fue de enfoque mixto, de tipo básica, de diseño no experimental, su población y muestra estuvo conformada por 13 Resoluciones del Tribunal del Servir, la técnica empleada fueron las fuentes, las fichas, el análisis documentario, se tuvo como resultado que el Principio a la Tipicidad no se aplicó debidamente en las Resoluciones de Sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco durante el periodo: 2017 - 2019, evidenciándose así una clara infracción al marco normativo establecido, y a los derechos fundamentales de los servidores procesados del GORECHO.

El autor concluyó que los órganos sancionadores del Gobierno Regional de Huánuco, vulneran el principio de tipicidad, ya que habiendo examinado y analizado las resoluciones de sanción emitidas en los procedimientos administrativos disciplinarios durante el periodo: 2017 – 2019, se concluyó que transgredieron el principio de tipicidad, al haber realizado la tipificación de la falta administrativa, sin efectuar una adecuada subsunción de la conducta de los servidores a la falta imputada.

Según la autora Gaspar (2022), en su tesis titulada: Vulneración al Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021. [Tesis de

Pregrado, Universidad de Huánuco]. Tuvo como objetivo explicar cómo se vulnera el derecho del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguidos contra los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021.

Su metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, su población y muestra estuvo conformada por 10 expedientes tramitados durante el periodo 2019-2021 en el Essalud-Huánuco, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su afectación a los derechos de los servidores de Essalud, la técnica empleada fue la observación y su instrumento fue la guía de observación, se tuvo como resultado que de los 10 expedientes administrativos analizados en los 10 casos no se aprecia que el inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario mediante una resolución; si bien se advierte un documento mediante la cual se decide abrir el procedimiento administrativo disciplinario contra un servidor de Essalud, es mediante una carta, donde se indican los hechos que dan origen al inicio Procedimiento Administrativo Disciplinario

El autor concluyó que en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra los servidores de Essalud Huánuco, se vulnera el Derecho Al Debido Proceso, porque no se cumple con emitir la resolución de la sanción o absolución dentro del plazo establecido en la ley, asimismo, se vulnera el derecho al debido proceso cuando se emite la resolución con falta de motivación en sus tres tipos, estos son: motivación aparente, motivación incongruente, y motivación insuficiente.

Según la autora Niño (2023), en su tesis titulada Comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Amarilis, 2022. [Tesis de Posgrado, Universidad de Huánuco]. Tuvo como objetivo determinar como el comportamiento ético de los trabajadores incide en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, 2022.

Su metodología tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, la población y muestra estuvo conformada por 147 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento se usó el cuestionario, se tuvo como resultado que de 78 trabajadores de la entidad local de Amarilis que representan el 53% del total tiene un comportamiento ético correcto, es decir, practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; 50 trabajadores del gobierno local de Amarilis que representan el 34% del total tiene un comportamiento ético aceptable, es decir, practican principios en la mayoría de sus quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones; finalmente, 19 trabajadores de la Municipalidad en mención, que representan el 13% del total tiene un comportamiento ético no correcto, es decir, no practican principios en todos los quehaceres de su trabajo y en la toma de sus decisiones.

La autora concluyó que se determinó cómo el comportamiento ético incide en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios del Municipio Distrital de Amarilis, 2022. Asimismo, existe una correlación entre ambas variables, ello en base a la evidencia estadística donde el nivel de significancia estadística es 0.00 menor a 0.05 con una intensidad de correlación según el índice de correlación de Pearson entre estas variables de -0.94; por lo que podemos aseverar que el comportamiento ético de los funcionarios y servidores incide en los procesos administrativos disciplinarios, cuando los funcionarios cumplen sus responsabilidades de manera ética el número de casos de procedimientos administrativos disciplinarios disminuye, así como, en los casos sé que se presentan, si el actuar de los funcionarios encargados de la secretaría técnica así como de los investigados sigue un comportamiento ético.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA**

La falta de actividad probatoria se refiere a la ausencia de diligencias orientadas a la producción, ofrecimiento o incorporación de pruebas dentro de un proceso judicial, esta omisión puede deberse tanto a una actitud pasiva de las partes como a una inadecuada dirección del proceso por parte del juzgador, lo que compromete el principio de verdad material y afecta la correcta administración de justicia (Hunter, 2015).

En los sistemas jurídicos que consagran el principio de contradicción y el derecho a la defensa, la actividad probatoria resulta esencial para sustentar las pretensiones de las partes y garantizar una decisión basada en hechos debidamente comprobados. Cuando no se produce prueba alguna, se debilita la capacidad del juez para valorar los hechos, lo cual puede derivar en resoluciones arbitrarias o carentes de fundamento (Hunter, 2015).

La falta de impulso probatorio también puede interpretarse como una forma de negligencia procesal, en ciertos ordenamientos, esta actitud puede acarrear consecuencias procesales adversas, como la pérdida de oportunidad para acreditar hechos o incluso la desestimación de la demanda o la defensa. Esto responde a la necesidad de preservar la eficacia del proceso y evitar su utilización meramente formal o dilatoria (Hunter, 2015).

Desde un punto garantista, el derecho a presentar y controvertir pruebas se considera un componente esencial del debido proceso. Por ello, la inactividad probatoria compromete no solo el resultado del litigio, sino también la legitimidad de la actuación judicial. La carga de la prueba, atribuida a quien afirma un hecho, refuerza la importancia de una conducta procesal diligente por parte de los litigantes (Hunter, 2015).

#### **Falta de pruebas**

La falta de pruebas en un proceso judicial representa una de las

principales causas de debilitamiento de las pretensiones formuladas por las partes, sin elementos probatorios que respalden los hechos alegados, resulta difícil para el juzgador emitir una decisión fundada en derecho y basada en la verdad procesal, esta carencia puede conducir al rechazo de la demanda o de la defensa, según corresponda (Centro Cochrane Iberoamericano, s.f.).

En el proceso judicial, cada parte tiene la responsabilidad de aportar los medios que acrediten sus afirmaciones, la carga de la prueba recae en quien sostiene un hecho que resulta relevante para la resolución del conflicto. Cuando esta carga no es satisfecha, el juez puede desestimar las alegaciones por considerarlas no probadas, incluso si pudieran ser verosímiles (Centro Cochrane Iberoamericano, s.f.).

La falta de pruebas también afecta la imparcialidad del análisis judicial, pues limita la posibilidad de valorar adecuadamente los hechos. Un proceso sin pruebas tiende a resolverse con base en presunciones legales o en la aplicación estricta de la carga probatoria, lo que puede generar decisiones desfavorables para quien no actuó con diligencia (Centro Cochrane Iberoamericano, s.f.).

Este fenómeno puede deberse a diversos factores, como el desconocimiento de los medios probatorios disponibles, la pérdida de pruebas, la negligencia en su ofrecimiento o la imposibilidad material de obtenerlas, no obstante, el ordenamiento jurídico exige a las partes un comportamiento activo y responsable en la construcción de su caso (Centro Cochrane Iberoamericano, s.f.).

La existencia de reglas claras sobre la carga y valoración de la prueba busca garantizar un proceso justo, donde las decisiones judiciales se fundamentan en evidencias objetivas y no en meras afirmaciones. Por esta razón, la falta de pruebas no solo debilita una posición procesal, sino que también compromete la legitimidad del resultado judicial (Centro Cochrane Iberoamericano, s.f.).

## **Pruebas documentales.**

Las pruebas documentales constituyen uno de los medios más relevantes dentro del proceso judicial, ya que permiten acreditar hechos mediante información contenida en instrumentos escritos con valor jurídico. Estos documentos pueden ser presentados por las partes para respaldar sus afirmaciones o contradecir las del adversario, siendo elementos clave en la formación del convencimiento del juzgador, una de sus principales características es la objetividad, puesto que reflejan hechos de forma estable y no están sujetos a las variaciones propias de los testimonios personales, es así como se ofrecen un grado de certeza superior, especialmente cuando se trata de documentos emitidos por autoridades o instituciones con competencias definidas (San Martín, 2020).

Las pruebas documentales pueden ser públicas o privadas. Los documentos públicos, elaborados por funcionarios en ejercicio de sus atribuciones, gozan de presunción de autenticidad, mientras que los privados requieren ser reconocidos por la parte contra quien se presentan o ser verificados por otros medios para adquirir valor probatorio. Esta distinción es importante, ya que influye en la carga de la prueba y en el modo en que el juez debe valorarlos (San Martín, 2020).

Para que un documento sea considerado en el proceso, debe ser presentado conforme a los plazos y requisitos legales. Por lo general, se exige su presentación en original o en copia debidamente certificada, además de su autenticidad, el juez debe evaluar su contenido, pertinencia y relación con los hechos controvertidos, este tipo de prueba es útil no solo para demostrar la existencia de actos jurídicos como contratos, pagos o notificaciones, sino también para evidenciar comportamientos u omisiones relevantes en el proceso. Su adecuada incorporación y valoración resulta determinante para garantizar decisiones fundamentadas en elementos verificables y no en simples alegaciones (San Martín, 2020).

## **Pruebas testimoniales.**

Las pruebas testimoniales consisten en las declaraciones que una persona realiza en un proceso judicial respecto de hechos que ha presenciado o conoce de manera directa, por lo que representan una fuente valiosa de información para el esclarecimiento de los hechos controvertidos, su importancia radica en la posibilidad de aportar detalles que, por su naturaleza, no pueden ser acreditados mediante documentos u otros medios probatorios, especialmente en casos donde lo ocurrido depende de percepciones personales o experiencias vividas (Pasión por el Derecho, 2019).

Para que un testimonio tenga valor, debe reunir ciertas condiciones, entre ellas la credibilidad del declarante, la coherencia de su relato y la forma en que sus palabras se relacionan con el resto del material probatorio, el juez no está obligado a aceptar el testimonio de forma automática, sino que debe analizar su contenido con criterios de lógica, experiencia y razonabilidad, comparándolo con los demás elementos disponibles en el proceso (Pasión por el Derecho, 2019).

La prueba testimonial puede verse afectada por diversos factores, como el paso del tiempo, la influencia de intereses personales o la presión externa, por lo que su valoración requiere especial cuidado. No todas las declaraciones poseen la misma fuerza persuasiva, ya que un testigo imparcial, con conocimiento directo y sin vínculos con las partes, suele tener mayor impacto que alguien cuya declaración presenta contradicciones o indicios de parcialidad (Pasión por el Derecho, 2019).

El procedimiento para la recepción del testimonio debe garantizar el respeto al principio de contradicción, permitiendo a ambas partes formular preguntas, solicitar aclaraciones o poner en duda la veracidad del testigo. Esta dinámica asegura un mayor equilibrio y transparencia, permitiendo al juzgador formarse una opinión más precisa sobre los hechos discutidos (Pasión por el Derecho, 2019).

## **Vulneración de derechos**

La vulneración de derechos ocurre cuando una persona, institución o autoridad impide, restringe o desconoce el ejercicio de garantías fundamentales reconocidas por el orden jurídico, lo que puede generar consecuencias graves tanto para la dignidad humana como para la legitimidad del sistema democrático. Esta afectación puede producirse por medio de acciones directas, como decisiones arbitrarias, o a través de omisiones que revelan una falta de protección efectiva frente a situaciones de riesgo o necesidad (García, 2023).

Los Estados no solo tienen la obligación de abstenerse de violar derechos, sino también de adoptar medidas que aseguren su pleno ejercicio, esto implica una responsabilidad activa para garantizar condiciones que permitan a las personas gozar de sus libertades sin interferencias indebidas, discriminación o desamparo, cuando esa obligación no se cumple, la vulneración no solo perjudica al individuo directamente afectado, sino que también pone en cuestión la capacidad institucional de proteger el interés general (García, 2023).

Los derechos pueden ser vulnerados en distintos ámbitos, ya sea en el acceso a la justicia, en la educación, en el trabajo o en la participación política, entre otros, en todos estos casos, es necesario contar con mecanismos eficaces para denunciar la afectación, obtener una respuesta institucional y acceder a una reparación adecuada, lo cual exige tanto recursos judiciales accesibles como órganos independientes y especializados que velen por el cumplimiento de los principios fundamentales (García, 2023).

Prevenir la vulneración de derechos requiere algo más que sancionar las conductas ilícitas, ya que también implica establecer políticas públicas inclusivas, fortalecer la cultura jurídica y promover el respeto mutuo dentro de la sociedad. De ese modo, los derechos no se convierten en simples declaraciones formales, sino en garantías reales,

protegidas por normas claras y respaldadas por prácticas institucionales efectivas (García, 2023).

### **Derecho a la defensa**

El derecho a la defensa es una garantía fundamental reconocida en todo ordenamiento jurídico que respete los principios del debido proceso, y se proyecta como una condición indispensable para asegurar un juicio justo. Este derecho permite a toda persona, sin excepción, conocer los cargos que se le imputan, acceder a las pruebas en su contra, ofrecer sus propios medios de prueba y ser escuchada por una autoridad competente antes de que se adopte cualquier decisión que pueda afectarla (Ruiz, 2017).

Este derecho no solo implica la posibilidad de contar con un abogado, sino también la facultad de participar activamente en el proceso, impugnar las decisiones que considere injustas y plantear sus argumentos en igualdad de condiciones, la defensa puede ejercerse de manera personal o mediante representante legal, según las circunstancias del caso y el tipo de proceso de que se trate (Ruiz, 2017).

La ausencia de una defensa adecuada genera una grave afectación al equilibrio procesal, ya que impide el ejercicio pleno de otros derechos como la presunción de inocencia, la contradicción y la igualdad ante la ley, por esta razón, tanto la doctrina como la jurisprudencia han sostenido que cualquier actuación realizada sin garantizar este derecho puede considerarse nula, al comprometer la legitimidad del procedimiento en su conjunto (Ruiz, 2017).

### **Principio de presunción de licitud**

El principio de presunción de licitud establece que los actos administrativos emitidos por una autoridad competente se consideran válidos y conformes a derecho desde el momento en que son dictados, hasta que se demuestre lo contrario mediante los mecanismos legales correspondientes, este principio otorga a la administración pública una

posición de legitimidad inicial, permitiéndole actuar con eficacia en el cumplimiento de sus funciones sin requerir una validación previa por parte de un órgano jurisdiccional (Rico, 2024).

Este criterio responde a la necesidad de garantizar la continuidad del funcionamiento del Estado, ya que, si se exigiera comprobar la legalidad de cada acto administrativo antes de su ejecución, se generaría una paralización incompatible con los fines del interés público. Por ello, mientras no haya una resolución judicial o administrativa que declare su invalidez, el acto goza de fuerza obligatoria y debe ser acatado tanto por los ciudadanos como por otras autoridades (Rico, 2024).

Esta presunción no es absoluta ni intocable. Puede ser cuestionada por cualquier persona que se considere afectada, ya sea mediante recursos administrativos o a través de la vía judicial, conforme a los principios del debido proceso y del derecho a la tutela efectiva. El control de legalidad permite así que la presunción sea revertida si se demuestra que el acto ha sido emitido en contravención a la ley, con abuso de poder o con desviación de finalidad (Rico, 2024).

### **Vulneración de principios**

el respeto a los principios jurídicos fundamentales es indispensable para garantizar un proceso justo y legítimo. Entre estos principios, destacan el principio de legalidad y el principio de culpabilidad, pilares del derecho administrativo sancionador. Su vulneración compromete seriamente la validez del procedimiento y los derechos fundamentales del administrado o servidor investigado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

El principio de legalidad establece que toda actuación de la administración pública debe estar sujeta a lo que dispone la Constitución, la ley y las normas reglamentarias. En el procedimiento disciplinario, esto implica que ninguna conducta puede ser sancionada si no está previamente tipificada como falta en una norma vigente. Asimismo, la autoridad administrativa solo puede imponer las sanciones que estén

expresamente autorizadas por la ley y debe seguir el procedimiento establecido legalmente (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

Vulnerar este principio significa, por ejemplo, sancionar a un servidor por hechos que no están previstos como infracción disciplinaria, aplicar sanciones que no están contempladas en el régimen legal, o no respetar las etapas y garantías procesales definidas por la normativa. Estas situaciones no solo afectan el derecho a la seguridad jurídica, sino que también pueden dar lugar a la nulidad de lo actuado y a responsabilidad administrativa o incluso penal por parte de quienes vulneren la legalidad (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

Por otro lado, el principio de culpabilidad exige que toda sanción disciplinaria esté basada en la existencia de responsabilidad del servidor, ya sea por dolo (intención) o por culpa (negligencia, imprudencia o impericia). Este principio impide que se impongan sanciones de manera automática o sin una adecuada valoración del comportamiento individual y de las circunstancias que rodearon el hecho (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

Se vulnera el principio de culpabilidad cuando se sanciona a un servidor sin haber probado su participación directa o indirecta en la falta, o cuando no se distingue entre una conducta voluntaria y un simple error administrativo sin dolo ni culpa. También se incumple este principio si se responsabiliza a una persona por hechos ajenos a su control o competencia (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

La observancia rigurosa de estos principios garantiza el debido proceso, protege los derechos de defensa y presunción de inocencia del servidor, y refuerza la legitimidad de las decisiones adoptadas por la administración. Ignorarlos convierte al procedimiento en un acto arbitrario, desnaturaliza su finalidad y expone a la entidad pública a la impugnación de sus actos ante instancias administrativas o judiciales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

## **Principio de legalidad**

El principio de legalidad es un pilar fundamental del Estado de Derecho, que establece que toda actuación de la administración pública debe estar basada en una norma jurídica preexistente. Este principio garantiza que los poderes públicos solo pueden actuar dentro de los límites establecidos por la ley, protegiendo así los derechos de los ciudadanos frente a posibles abusos de poder (Pasión por el Derecho, 2024).

En el ámbito del derecho administrativo, el principio de legalidad implica que la administración pública solo puede ejercer las facultades que la ley le ha conferido expresamente. Esto significa que cualquier acto administrativo debe tener una base legal clara y precisa, y no puede ser arbitrario ni discrecional más allá de lo permitido por la ley (Pasión por el Derecho, 2024).

La importancia de este principio radica en que asegura la seguridad jurídica, evitando que los ciudadanos sean sometidos a actuaciones de la administración sin un fundamento legal. Además, promueve la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública, al exigir que todas las acciones de la administración estén justificadas por la ley (Pasión por el Derecho, 2024).

## **Principio de culpabilidad**

El principio de culpabilidad es una garantía fundamental en todo sistema jurídico que impone sanciones, ya sea en el ámbito penal o en el administrativo disciplinario. Este principio sostiene que ninguna persona puede ser sancionada si no se demuestra que actuó con responsabilidad personal, es decir, con conocimiento y voluntad, o al menos con una conducta negligente que evidencie descuido o falta de diligencia. No basta con que el resultado de una acción haya sido negativo; es necesario que exista una conducta reprochable desde el punto de vista subjetivo (Trujillo, 2020).

Este principio protege a las personas de ser sancionadas por hechos que no les son atribuibles personalmente o por errores que no les son imputables. De esta manera, se excluye cualquier forma de responsabilidad objetiva, donde se castiga simplemente por el hecho de haber estado involucrado en un resultado, sin analizar el comportamiento concreto del individuo (Trujillo, 2020).

En el ámbito del procedimiento administrativo disciplinario, el principio de culpabilidad adquiere especial relevancia. Una sanción solo será legítima si se acredita que el servidor público actuó con dolo o culpa, es decir, que su conducta fue contraria a sus deberes funcionales de forma consciente o al menos por descuido grave. La administración, por tanto, no puede imponer sanciones automáticas ni basadas exclusivamente en el resultado de un hecho; debe investigar si existió realmente una actuación negligente, intencional o evitable (Trujillo, 2020).

El respeto a este principio asegura que el poder sancionador del Estado se ejerza con justicia y racionalidad. Obliga a evaluar cada caso en su contexto y garantiza que la sanción se imponga únicamente cuando se puede exigir razonablemente una conducta distinta. De lo contrario, se corre el riesgo de aplicar medidas arbitrarias, vulnerando el derecho a la defensa y a un debido proceso (Trujillo, 2020).

### **El procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de actos y etapas que una autoridad administrativa sigue para investigar, sancionar o resolver sobre las faltas cometidas por los funcionarios públicos o empleados en el ejercicio de sus funciones, su propósito es garantizar la responsabilidad de los servidores públicos, asegurando que sus conductas sean acordes con los principios de legalidad, ética y eficiencia que rigen la administración pública (Chanamé, 2021).

Este procedimiento comienza con la apertura de una investigación, la cual puede ser impulsada por denuncia, por iniciativa de la propia

administración o por conocimiento directo de la falta, es fundamental que se respete el principio de debido proceso, lo que implica que el investigado sea notificado de las acusaciones en su contra, tenga acceso a los elementos probatorios y se le brinde la oportunidad de presentar su defensa (Chanamé, 2021).

Una de las características más importantes del procedimiento administrativo disciplinario es la doble faceta de sanción y prevención. Mientras se busca imponer las sanciones correspondientes por conductas inapropiadas, también se persigue la corrección y el aprendizaje dentro de la institución, a fin de evitar futuras infracciones y mejorar el comportamiento de los servidores públicos en general (Chanamé, 2021).

El proceso incluye diversas etapas, entre las cuales se destacan la instrucción, en la que se recogen las pruebas y testimonios, y la resolución, donde la autoridad competente emite un fallo sobre la responsabilidad del funcionario. En algunos casos, si se detecta la existencia de una falta grave, puede dictarse una sanción inmediata, mientras que, en otros, el proceso puede extenderse hasta que se agoten todas las posibilidades de defensa (Chanamé, 2021).

### **Fase instructora**

La fase instructora es una etapa central dentro del procedimiento administrativo disciplinario, ya que en ella se realiza la recopilación y análisis de los elementos necesarios para determinar si existe responsabilidad por parte del funcionario investigado, su finalidad es reunir la información suficiente para que la autoridad competente pueda tomar una decisión objetiva, fundada en hechos comprobados y no en suposiciones o juicios apresurados (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Durante esta fase, se practican las diligencias necesarias para esclarecer los hechos, lo cual incluye la recepción de pruebas documentales, testimoniales, informes periciales y cualquier otro medio

legítimo que permita verificar la conducta atribuida, es responsabilidad del instructor actuar con imparcialidad, garantizando que tanto la parte acusadora como el investigado tengan la oportunidad de presentar pruebas y formular observaciones (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

El investigado debe ser debidamente notificado del inicio del proceso y de los cargos que se le atribuyen, lo que le permite ejercer su derecho a la defensa desde el primer momento, en esta etapa también puede ofrecer pruebas, solicitar diligencias y ser escuchado en declaración, lo que refuerza el respeto al principio de contradicción y a la igualdad procesal entre las partes (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

La fase instructora debe desarrollarse dentro de un plazo razonable, evitando dilaciones innecesarias que puedan afectar la validez del procedimiento. La transparencia y el respeto a las garantías procesales son esenciales, ya que cualquier irregularidad en la recolección de pruebas o en el trato al investigado puede comprometer la legitimidad de la resolución final (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Una vez culminadas las diligencias, el instructor elabora un informe en el que expone los hechos investigados, las pruebas obtenidas y una valoración preliminar sobre la existencia o no de responsabilidad, este informe no constituye una decisión definitiva, pero orienta a la autoridad resolutora, que será quien determine si corresponde imponer una sanción o archivar el expediente (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

### **Notificación de inicio de procedimiento al servidor**

La notificación de inicio de procedimiento al servidor público constituye un acto esencial dentro del proceso administrativo disciplinario, ya que garantiza el conocimiento formal de la investigación en su contra y activa sus derechos de defensa desde el primer momento,

mediante este acto, la administración le comunica de manera clara y precisa los hechos que se le atribuyen, la normativa presuntamente vulnerada y las posibles consecuencias disciplinarias derivadas de su conducta (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

Esta notificación debe realizarse por un medio legalmente válido y de forma que quede constancia de su recepción, asegurando así que el investigado pueda ejercer sus derechos sin desventajas ni incertidumbres. No se trata de una simple formalidad, sino de una garantía sustancial que permite al servidor conocer con exactitud la imputación y participar activamente en el procedimiento (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

El contenido de la notificación debe incluir, al menos, una relación concreta de los hechos investigados, la identificación de las normas que podrían haberse infringido, el plazo para presentar descargos y la designación del órgano competente que tramitará el expediente, esta información le permite al servidor preparar una defensa informada, ofrecer pruebas y plantear observaciones que puedan influir en el curso del procedimiento (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

### **Presentar pruebas de cargo y descargo**

La presentación de pruebas de cargo y de descargo permite establecer los hechos con base en elementos objetivos, garantizando una decisión justa y fundada, este proceso asegura que tanto la autoridad instructora como el servidor investigado puedan sustentar sus posiciones, respetando los principios de contradicción, imparcialidad y derecho a la defensa (Pasión por el Derecho, 2016).

Las pruebas de cargo son aquellas que presenta la administración para respaldar la acusación formulada contra el servidor, con el fin de demostrar la existencia de una conducta que contravenga las normas aplicables, estas pruebas pueden consistir en documentos, informes, declaraciones testimoniales, peritajes u otros medios legalmente

admitidos, siempre que sean pertinentes, útiles y obtenidos conforme al orden jurídico (Pasión por el Derecho, 2016).

Las pruebas de descargo son ofrecidas por el servidor público como parte de su defensa, a través de ellas busca desvirtuar los hechos que se le atribuyen, justificar su actuación o evidenciar la falta de responsabilidad, este derecho le permite no solo contradecir las pruebas presentadas en su contra, sino también proponer diligencias que resulten necesarias para esclarecer los hechos desde su propia perspectiva (Pasión por el Derecho, 2016).

Ambas partes deben presentar sus pruebas dentro de los plazos fijados por la normativa o por la autoridad que instruye el expediente, una vez admitidas, las pruebas deben ser practicadas respetando los principios de legalidad, publicidad y respeto al debido proceso, de modo que se garantice la validez del procedimiento y la eficacia de la decisión que se adopte (Pasión por el Derecho, 2016).

### **Fase sancionadora**

La fase sancionadora es la etapa del procedimiento administrativo disciplinario en la que la autoridad competente analiza el resultado de la fase instructora y adopta una decisión sobre la existencia o no de responsabilidad disciplinaria, en esta parte del proceso se valora todo el material reunido, incluyendo las pruebas, los descargos del investigado y el informe elaborado por el instructor, con el fin de determinar si procede la imposición de una sanción o el archivo del expediente (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Esta fase requiere un análisis objetivo y razonado de los hechos, por lo que la autoridad resolutora debe evaluar si la conducta atribuida al funcionario constituye efectivamente una infracción al orden normativo aplicable, en este momento, no se admite la producción de nuevas pruebas, salvo que se considere necesario por razones justificadas y en garantía del debido proceso, lo que refuerza el carácter conclusivo de esta etapa (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

La decisión debe estar debidamente motivada, indicando con claridad los fundamentos jurídicos y fácticos que justifican la sanción impuesta o, en su caso, la inexistencia de responsabilidad, esta motivación no solo legitima el acto administrativo, sino que permite su control posterior por parte del afectado y de los órganos de revisión o fiscalización correspondientes (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Las sanciones pueden variar según la gravedad de la falta cometida, la reincidencia, la intención del infractor y el impacto de su conducta sobre el interés público, entre las medidas más comunes se encuentran la amonestación, la suspensión temporal, la destitución o la inhabilitación para ejercer cargos públicos, debiendo en todo caso aplicarse con base en los principios de proporcionalidad, legalidad y razonabilidad (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

Una vez notificada la resolución, el funcionario sancionado tiene derecho a recurrir por las vías previstas en la normativa aplicable, esto garantiza el acceso a una revisión del acto, permitiendo corregir posibles errores o excesos cometidos durante el proceso, y asegurando que la sanción no se convierta en un acto arbitrario o desproporcionado (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

### **Recepcionar y evaluar el informe del órgano instructor**

Una de las etapas fundamentales es la recepción y evaluación del informe del órgano instructor, esta fase representa un momento clave del procedimiento administrativo sancionador, ya que permite a la autoridad competente contar con una visión estructurada y argumentada de los hechos investigados, así como de las conclusiones preliminares sobre la posible responsabilidad del investigado (Pacori, 2022).

El órgano instructor es la instancia encargada de conducir la investigación interna, garantizando el debido proceso, la recolección de pruebas y la elaboración de un informe que detalle los hechos imputados, el análisis de las pruebas recabadas, y una propuesta

motivada (que puede ser de sanción, absolución o archivo del caso), una vez emitido, dicho informe debe ser recepcionado por la autoridad competente, quien tiene la responsabilidad de evaluarlo técnica y jurídicamente, esta evaluación incluye la verificación de la regularidad procedimental, la solidez del análisis probatorio, la coherencia de los hechos con las conclusiones y la proporcionalidad de las medidas sugeridas (Pacori, 2022).

La recepción y evaluación del informe del órgano instructor no implica una aceptación automática de sus recomendaciones. Por el contrario, es una etapa de revisión crítica que permite a la autoridad sancionadora adoptar una decisión final con base en una valoración integral del caso. Esta función revisora asegura que las conclusiones del órgano instructor estén debidamente fundadas en derecho y sustentadas en los principios de objetividad, legalidad y debido procedimiento (Pacori, 2022).

### **Imposición de sanciones**

La imposición de sanciones constituye la fase culminante del proceso administrativo disciplinario, en la cual la autoridad competente, luego de haber evaluado el informe del órgano instructor y agotadas las etapas procedimentales correspondientes, emite una resolución sancionadora cuando se ha determinado la existencia de una infracción administrativa y la responsabilidad del investigado, este acto administrativo debe estar debidamente motivado, es decir, debe contener una exposición clara de los hechos probados, la normativa vulnerada, el análisis de las pruebas valoradas y la justificación de la sanción impuesta, respetando siempre los principios de legalidad, tipicidad, proporcionalidad y debido procedimiento (Pacori, 2022).

La legalidad implica que sólo pueden imponerse sanciones previstas en una norma con rango legal, la tipicidad exige que la conducta sancionada esté expresamente definida como infracción y la proporcionalidad requiere que la sanción sea adecuada a la gravedad de

la falta cometida, a la intencionalidad del acto, al daño causado y a los antecedentes del infractor, el debido procedimiento asegura que la persona haya tenido oportunidad de defenderse en igualdad de condiciones (Pacori, 2022).

La autoridad sancionadora debe actuar con imparcialidad y fundamentar su decisión en criterios técnicos y jurídicos, evitando arbitrariedades. Asimismo, la resolución que impone la sanción debe ser notificada al administrado, junto con la indicación de los recursos administrativos o judiciales que procedan contra la misma (Pacori, 2022).

### **Faltas graves**

En el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), las faltas graves son aquellas conductas que, por su naturaleza y consecuencias, afectan seriamente el cumplimiento de los deberes funcionales del servidor público y el adecuado funcionamiento de la administración pública. Estas faltas pueden ser cometidas por acción u omisión, y son consideradas una amenaza a los principios de legalidad, transparencia, eficiencia y probidad que rigen el servicio civil (Rico, 2024).

Para que una conducta sea considerada falta disciplinaria debe reunir ciertos elementos: ser una acción u omisión típica (descrita como falta en la norma), antijurídica (contraria al orden jurídico), y culpable (existencia de dolo o culpa en el actuar del servidor). Las faltas graves se distinguen de las leves y muy graves por la intensidad del perjuicio generado y por las sanciones que acarrearán, que pueden ir desde la suspensión temporal hasta la destitución, dependiendo de su gravedad y reincidencia (Rico, 2024).

El autor Rico (2024), menciona que se clasifican como faltas graves lo siguiente:

- Uso indebido de bienes o recursos del Estado para fines personales o ajenos a la función pública.

- Abuso de autoridad, cuando el servidor utiliza su cargo para obtener ventajas indebidas o perjudicar a otros.
- Actos de violencia, acoso u hostigamiento sexual o laboral contra superiores, compañeros o usuarios.
- Inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres días consecutivos o cinco alternados en un mes calendario.
- Incumplimiento grave de funciones, cuando se afectan significativamente los objetivos institucionales o se causa perjuicio económico al Estado.
- Interferencia indebida en procedimientos administrativos, como intentar influir en el resultado de un concurso público o en una investigación interna.
- Omisión de denuncia de actos ilícitos de los que el servidor tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- Presentación de documentos falsos o adulterados, ya sea para obtener beneficios o para ingresar al servicio civil.

### **Incumplimiento de las normas establecidas**

El incumplimiento de las normas establecidas en el marco del servicio civil peruano constituye una falta disciplinaria grave, regulada por la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057 (2013) y su reglamento. Esta falta refleja una desobediencia o resistencia injustificada frente al orden normativo que rige la conducta de los servidores públicos, afectando la eficiencia, legalidad y transparencia de la gestión pública (Lex, 2024).

De acuerdo con el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, se considera falta pasible de sanción con cese temporal o destitución, el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento. Esta disposición no solo se refiere a la desobediencia directa, sino también a la falta de diligencia en el cumplimiento de deberes funcionales, normas internas, protocolos administrativos y disposiciones éticas vinculadas al desempeño del cargo (Lex, 2024).

Según el equipo de profesionales Lex (2024), menciona que el incumplimiento puede manifestarse de diversas formas, entre las más comunes se encuentran:

- No acatar procedimientos o instrucciones establecidas por la normativa interna de la entidad.
- Ignorar directivas u órdenes legítimas de superiores jerárquicos.
- Omitir el cumplimiento de plazos o requisitos formales esenciales en la gestión de expedientes o trámites administrativos.
- Contravenir principios éticos como la imparcialidad, transparencia, responsabilidad y orientación al ciudadano.

El carácter grave del incumplimiento se agrava cuando es reiterado, cuando genera perjuicio a la entidad o a terceros, o cuando afecta directamente la confianza pública en la administración estatal (Lex, 2024).

La sanción aplicable será determinada a través de un procedimiento administrativo disciplinario, el cual debe respetar el debido proceso, el derecho de defensa, la proporcionalidad y la razonabilidad. La autoridad competente evaluará la gravedad de la conducta, la intencionalidad, los antecedentes disciplinarios del servidor y los efectos de la infracción para decidir la medida correspondiente (Lex, 2024).

### **La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas a sus labores y otros**

Dentro del régimen disciplinario del servicio civil peruano, una de las conductas consideradas como falta grave es la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de los superiores relacionadas a las labores del servidor público. Esta infracción está regulada en el artículo 85, inciso b) de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057 (2013), y puede ser sancionada con cese temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario (Lex, 2024).

Esta falta se configura cuando el servidor público, de manera constante o sistemática, se niega a cumplir con instrucciones legítimas emitidas por su superior jerárquico, siempre que dichas órdenes estén directamente vinculadas con sus funciones, tareas o responsabilidades dentro de la entidad pública. No se requiere que la negativa sea abierta o explícita; basta con que el servidor omita deliberadamente cumplir las instrucciones encomendadas.

La norma exige que esta conducta sea reiterada, es decir, que no se trate de un caso aislado o excepcional. La reiteración puede evidenciar una actitud de desobediencia constante, una falta de compromiso con las obligaciones del cargo, o incluso un intento deliberado de entorpecer el normal desarrollo de las funciones institucionales (Lex, 2024).

Según el equipo de profesionales Lex (2024), indica que para que esta falta sea válida en términos disciplinarios, se deben cumplir ciertos elementos:

- Existencia de órdenes válidas y relacionadas con las funciones del servidor.
- Constancia de que dichas órdenes fueron debidamente comunicadas.
- Verificación de que el incumplimiento fue voluntario y reiterado.
- Ausencia de causa justificada para no cumplirlas.

La gravedad de esta conducta radica en que atenta contra el principio de jerarquía, el respeto institucional y el deber de obediencia funcional, pilares fundamentales del servicio civil. Además, la desobediencia reiterada puede generar retrasos, desorganización e incluso perjuicios económicos para la entidad o los usuarios del servicio público (Lex, 2024).

El procedimiento disciplinario que se inicia ante esta conducta debe garantizar el debido proceso, el derecho de defensa del servidor y una valoración razonable de la conducta imputada. Si se confirma la falta, la

autoridad competente podrá imponer una sanción proporcional, que podría llegar a la destitución del cargo en casos de alta gravedad o reincidencia (Lex, 2024).

## **2.2.2. LEGISLACIÓN NACIONAL**

Según la Ley 30057, Ley del Servicio Civil (2013), establece en su marco normativa sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que:

### *Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario*

*93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto. Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el rechazo a iniciar un proceso administrativo disciplinario debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado.*

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

*93.3 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realiza las investigaciones del caso, solicita los informes respectivos, examina las pruebas que se presenten e impone las sanciones que sean de aplicación.*

### **2.2.3. LEGISLACIÓN COMPARADA**

#### **Legislación de Ecuador**

Según la Ley Orgánica del Servicio Público (2010), menciona sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, que:

*Artículo 43.- Sanciones disciplinarias. - Las sanciones disciplinarias por orden de gravedad son las siguientes:*

- a) Amonestación verbal;*
- b) Amonestación escrita;*
- c) Sanción pecuniaria administrativa;*
- d) Suspensión temporal sin goce de remuneración; y,*
- e) Destitución.*

*La amonestación escrita se impondrá cuando la servidora o servidor haya recibido, durante un mismo mes calendario, dos o más amonestaciones verbales.*

*La sanción pecuniaria administrativa o multa no excederá el monto del diez por ciento de la remuneración, y se impondrá por reincidencia en faltas leves en el cumplimiento de sus deberes. En caso de reincidencia, la servidora o servidor será destituido con sujeción a la ley. Las sanciones se impondrán de acuerdo a la gravedad de las faltas.*

#### **Legislación de Colombia**

Según la Ley 734, Régimen Disciplinario (2002), establece sobre el Proceso Administrativo, Disciplinario que:

*Artículo 2. Titularidad De La Acción Disciplinaria. Sin perjuicio del poder disciplinario preferente de la Procuraduría General de la Nación y de las Personerías Distritales y Municipales, corresponde a las oficinas de control disciplinario interno y a los funcionarios con potestad disciplinaria de las ramas, órganos y entidades del Estado, conocer de*

*los asuntos disciplinarios contra los servidores públicos de sus dependencias.*

*Artículo 6. Debido Proceso. El sujeto disciplinable deberá ser investigado por funcionario competente y con observancia formal y material de las normas que determinen la ritualidad del proceso, en los términos de este código y de la ley que establezca la estructura y organización del Ministerio Público.*

*Artículo 23. La Falta Disciplinaria. Constituye falta disciplinaria, y por lo tanto da lugar a la acción e imposición de la sanción correspondiente, la incursión en cualquiera de las conductas o comportamientos previstos en este código que conlleve incumplimiento de deberes, extralimitación en el ejercicio de derechos y funciones, prohibiciones y violación del régimen de inhabilidades, incompatibilidades, impedimentos y conflicto de intereses, sin estar amparado por cualquiera de las causales de exclusión de responsabilidad contempladas en el artículo 28 del presente ordenamiento.*

### **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

- **Derecho a la defensa:** Es una garantía fundamental del debido proceso que permite al investigado conocer los hechos que se le imputan, acceder al expediente, presentar pruebas, formular alegatos y ejercer los recursos pertinentes en todas las etapas del procedimiento (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).
- **Presentar pruebas de cargo y descargo:** Se refiere a la posibilidad de ofrecer pruebas de cargo (para acreditar la comisión de una infracción) y de descargo (para defenderse o desvirtuar las imputaciones), garantizando así el equilibrio procesal y el derecho a la defensa (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).
- **Principio de presunción de licitud:** Establece que todo servidor público se presume actuó conforme a la legalidad mientras no se demuestre lo contrario mediante una investigación formal, garantizando que nadie

puede ser considerado culpable sin pruebas suficientes (Presidencia del Consejo de Ministros, 2024).

- **Pruebas documentales:** Son aquellos medios probatorios que consisten en documentos escritos, gráficos, audiovisuales o electrónicos que tienen valor legal y sirven para acreditar hechos relevantes dentro del procedimiento (Pacori, 2022).
- **Pruebas testimoniales:** Son las declaraciones de personas que, en calidad de testigos, aportan información sobre los hechos investigados (Pasión por el Derecho, 2016).

## **2.4. HIPÓTESIS**

### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La falta de actividad probatoria impacta significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022 – 2023, manifestándose principalmente a través de la carencia de pruebas documentales y testimoniales, así como mediante la vulneración del derecho a la defensa y del principio de presunción de licitud, lo que genera procedimientos débiles, decisiones cuestionables y posibles transgresiones al debido proceso.

### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

**HE1:** La falta de pruebas impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, ya que no se acredita de forma objetiva la comisión de las faltas administrativas imputadas. Esta omisión probatoria impide una adecuada valoración de los hechos y da lugar a decisiones sancionadoras con deficiencias sustanciales en su motivación.

**HE2:** Los derechos se vulneran gravemente el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la medida que los investigados no pueden

ejercer plenamente sus derechos ni contradecir las imputaciones. Esta afectación genera un desequilibrio procesal que compromete la legalidad y legitimidad de las sanciones impuestas.

**HE3:** Los principios se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la estructura garantista del proceso, ya que se imponen sanciones sin una base normativa clara ni una responsabilidad debidamente acreditada. Esta situación conlleva a resoluciones arbitrarias que afectan la confianza en la función pública.

## **2.5. VARIABLES**

### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- La falta de actividad probatoria.

### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

- El procedimiento administrativo disciplinario

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Variable independiente:</b> La falta de actividad probatoria	Falta de pruebas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pruebas documentales.</li> <li>- Pruebas testimoniales.</li> </ul>
	Vulneración de derechos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Derecho a la defensa.</li> <li>- Principio de presunción de licitud.</li> </ul>
	Vulneración de principios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Principio de legalidad</li> <li>- Principio de culpabilidad</li> </ul>
	Fase instructora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notificación de inicio de procedimiento al servidor.</li> <li>- Presentar pruebas de cargo y descargo.</li> </ul>
<b>Variable dependiente:</b> El procedimiento administrativo disciplinario	Fase sancionadora	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recepcionar y evaluar el informe del órgano instructor.</li> <li>- Imposición de sanciones.</li> </ul>
	Faltas graves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incumplimiento de las normas establecidas</li> <li>- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas a sus labores y otros.</li> </ul>

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La tesis fue de tipo aplicada, tuvo como finalidad buscar conocer la realidad y sus problemas que la aquejan, para actuar, para construir y para cambiar esa realidad, buscando el bienestar del ser humano (Rivero et al, 2021).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

Se utilizó el enfoque cualitativo, ya que se centra en comprender e interpretar fenómenos sociales desde la perspectiva de los participantes, a través del análisis de datos no numéricos como entrevistas, observaciones o documentos. (Rivero et al, 2021).

##### **3.1.2. ALCANCE O NIVEL**

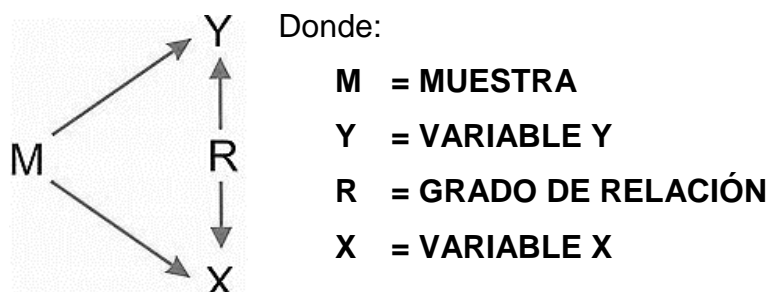
El alcance fue de nivel descriptivo – explicativo, asimismo, el nivel descriptivo permitió identificar características, cualidades de la población en estudio, en este nivel se pudo describir y establecer relaciones entre variables. El objetivo fue describir la realidad en estudio en cuanto a características, propiedades, pueblos, comunidades, objetos, procesos, etc.

El nivel explicativo va más allá de la descripción de situaciones y fenómenos, son estudios dirigidos a responder al porqué ocurren los problemas o fenómenos, cuáles son las causas que los ocasionan, las condiciones en que ocurren y la relación entre variables (Rivero et al, 2021)

##### **3.1.3. DISEÑO**

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, ya que fue realizada sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigaciones donde no hacemos variar intencionalmente la

variable independiente que la falta de actividad probatoria y la variable dependiente que fue el procedimiento administrativo disciplinario (Rivero et al, 2021).



## 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.2.1. POBLACIÓN

La población es el conjunto de individuos, elementos u objetos que posee la información que necesita el investigador y acerca de la cual se harán las inferencias (Rivero et al, 2021).

La población estuvo conformada por todos los Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023.

### 3.2.2. MUESTRA

La muestra constituye una parte representativa de la población, debe tener las mismas características de la población, debiendo ser seleccionada con la utilización de técnicas adecuadas. En una investigación no es necesario estudiar a toda la población para lograr los objetivos propuestos, es necesario solamente una parte representativa de ella (Rivero et al, 2021).

Como muestra se usó 15 Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023.

### **3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

**Observación:** Es un método de recolección de datos que consiste en registrar sistemáticamente comportamientos, eventos o situaciones relevantes en un contexto específico, sin intervenir directamente.

#### **3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS**

**Matriz de análisis:** La matriz de análisis es una herramienta que organiza y clasifica la información recolectada a través de técnicas de recolección de datos, con el objetivo de facilitar la interpretación y análisis de los resultados.

#### **3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

En la presente investigación para desarrollar las técnicas y el procesamiento de la información se utilizó la observación como medio de análisis de los documentos que nos sirvieron como estudio de investigación, estos datos fueron usados en el análisis de información el cual se utilizará la matriz de análisis.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

**Tabla 2**

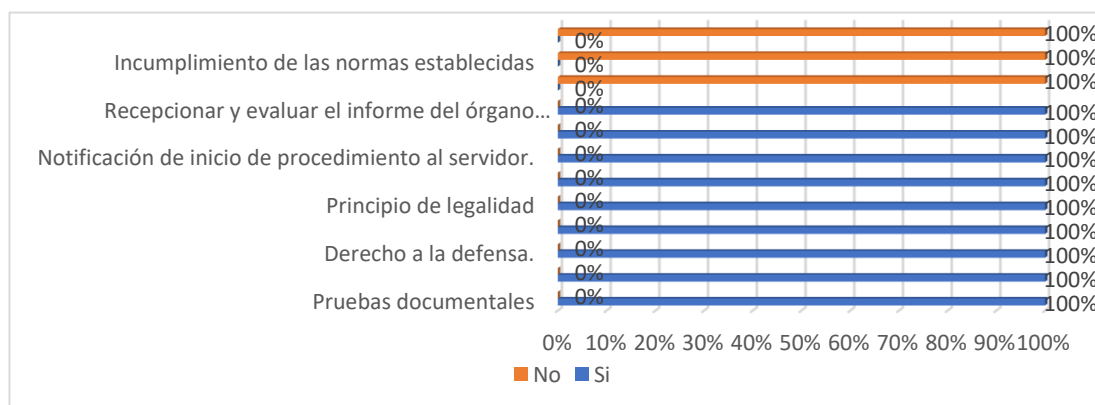
*Matriz de análisis general*

<b>LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022 – 2023</b>													
<b>Exp</b>	La falta de actividad probatoria							El procedimiento administrativo disciplinario					
	Falta de pruebas		Vulneración de derechos			Vulneración de principios		Fase instructora		Fase sancionadora		Faltas graves	
	Pruebas documentales	Pruebas testimoniales	Derecho a defensa	Principio de presunción	Principio de igualdad	Principio de culpabilidad	Notificación	Presentar pruebas	Recepcionar y evaluar el informe	Imposición de sanciones	Incumplimiento de normas	La reiterada reincidencia	
<b>1937150</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>1803015</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>991908</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>2456945</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>1880677</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>1987422</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>2117771</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>2092985</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	
<b>2405194</b>	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO	

<b>251310</b> 4	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
<b>134258</b> 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
<b>232724</b> 9	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
<b>257368</b> 2	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
<b>187674</b> 4	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO
<b>201444</b> 5	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	NO	NO	NO

**Figura 1**

*Representación de la matriz de análisis general*



*Nota.* Porcentajes obtenidos de la matriz de análisis general.

### **Análisis e interpretación:**

Del análisis de los 15 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022 y 2023, se evidenció un cumplimiento uniforme de los aspectos formales del procedimiento, aunque con resultados sustantivos poco efectivos. Todos los expedientes muestran un seguimiento riguroso de las etapas iniciales y de las garantías básicas del proceso, pero sin culminar en sanciones concretas ni en la acreditación de faltas disciplinarias reales.

En primer lugar, se constató que en el 100 % de los casos se incorporaron pruebas documentales, así como pruebas testimoniales, lo que

indica que los procedimientos contaron con medios de prueba básicos. Del mismo modo, en todos los casos (100 %) se respetó el derecho a la defensa del servidor, permitiéndole conocer los cargos, presentar sus descargos y participar en el procedimiento. Asimismo, se observó la aplicación del principio de presunción de licitud (100 %), reconociéndose que los servidores eran considerados inocentes hasta que se demuestre lo contrario.

También se verificó que en todos los expedientes (100 %) se respetó el principio de legalidad, al tramitar los procedimientos bajo la normativa vigente, así como el principio de culpabilidad, ya que no se impuso responsabilidad sin la existencia de elementos probatorios. Del mismo modo, se evidenció que en todos los casos (100 %) se realizó correctamente la notificación del inicio del procedimiento al servidor investigado, se garantizó la presentación de pruebas de cargo y descargo, y se cumplió con la recepción y evaluación del informe del órgano instructor, lo que refleja un desarrollo adecuado de la fase instructora.

En la fase sancionadora se verificó que el (100%) presentó que si se recepcionó y evaluó el informe por parte del órgano instructor. Sin embargo, se identificó que el (100) no presenta imposición de sanciones, al igual que en el (100%) no presenta incumplimiento de las normas establecidas y por último (100%) no presenta la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas a sus labores y otros.

Estos resultados reflejan una estructura procedimental bien organizada en lo formal, pero con limitaciones sustantivas importantes en cuanto a la efectividad del régimen disciplinario. Aunque se cumplen los requisitos normativos y se respetan los derechos del servidor, la ausencia total de sanciones y de hechos probados evidencia una debilidad en la calidad de las imputaciones y en el uso del procedimiento disciplinario como mecanismo efectivo de control interno.

**Tabla 3**

Expediente N.º 1937150

<b>Imputado</b>	DENY JUDITH LIBERATO SANTIAGO		
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DISCIPLINARIAS EN METRO AL PLIEGO DE RECLAMOS QUE CONTIENE PROYECTO DE CONVENCION COLECITVA		
<b>Falta infracción</b>	o PROCESOS ADMISTRATIVOS DISCIPLINARIOS		
<b>Hechos</b>	Que, se le imputa a la servidora Deny Judith Liberato Santiago en su condición de Asistente Contable en Gobernación Regional del Gobierno Regional de Huánuco: por presuntamente haber demorado 05 días en la derivación de la Solicitud S/N del Expediente N° 1865244, de fecha 25 de enero de 2022 presentado por el SITRA-GOREHCO, conocimiento que adquirió la imputada en el cumplimiento de sus funciones propia dentro de la oficina de Gobernación Regional, dado que recepcionó la solicitud (conforme al SGD) el 25 de enero de 2022 y no le dio trámite sino hasta el 31 de enero de 2022. Lo cual produjo que se encuentre fuera de plazo los proyectos del Convenio Colectivo del SITRA-GR-HCO		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si existen las pruebas documentales por parte de Deny Judith Liberato Santiago,
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
		<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 1937150.

### **Análisis e interpretación:**

El expediente tiene como materia la demora injustificada en la tramitación de un documento, atribuida a la servidora pública. En este caso, se adjuntaron pruebas documentales y testimoniales que respaldan los hechos investigados, lo cual evidencia una adecuada actividad probatoria. Asimismo, se garantizó plenamente el derecho a la defensa, observándose que la servidora fue notificada oportunamente, presentó su descargo y se valoraron sus argumentos. En cuanto al marco jurídico, se aplicaron los principios de presunción de licitud, legalidad y culpabilidad, aunque este último no fue sustentado con suficiente motivación en la resolución final. La fase instructora se cumplió de manera formal, y se observa que el órgano instructor cumplió con emitir su informe. Sin embargo, no se impuso sanción, lo cual

puede deberse a la insuficiencia probatoria para calificar la conducta como infracción disciplinaria, o a que la falta no fue considerada de gravedad suficiente. Este caso refleja un cumplimiento adecuado del procedimiento formal, pero también una debilidad en la conclusión sancionadora, lo que puede interpretarse como una tendencia a procesar administrativamente hechos que no logran configurar responsabilidad funcional real.

**Tabla 4**

*Expediente N.º 1803015*

<b>Imputado</b>	L.Q.R.R
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DISCIPLINARIAS EN METRO AL PLIEGO DE RECLAMOS QUE CONTIENE PROYECTO DE CONVENCIÓN COLECTIVA
<b>Falta o infracción</b>	<p>NEGLIGENCIA</p> <p>Para la elaboración del Expediente Técnico de Saldo de Obra: mejoramiento de los servicios de educación secundaria del colegio Nacional Industrial Hermilio Valdizan, distrito de Huánuco, provincia de Huánuco, región Huánuco, se contrata como responsables de la Elaboración del Expediente Técnico de Saldo de Culminación de Obra, al Consultor Ing. John Willams Chamoli Falcon contratado con Orden de Servicio N° 0002844, de fecha 07 de Octubre de 2019 por un plazo de ejecución de 20 días, asimismo se contrató al evaluador Ing. John Edwin Criollo Timoteo, mediante Orden de Servicios N° 0002843 de fecha 07 de octubre de 2019 por un plazo de ejecución de 05 días.</p> <p>Por ello, mediante Informe N° 536-2019-GRH-GRI/SGOS-RGMA, de fecha 16 de Octubre de 2019, el Ing. Ronald Gunter Mays Aquino, Especialista en Contratos de Obra de la Sub Gerencia de Obras y Supervisión, da su opinión favorable y recomienda su aprobación en base a las Tartas de conformidad remitidas por el Consultor y Evaluador responsables de la Elaboración del expediente técnico de saldo de obra: Mejoramiento de los servicios de educación secundaria del colegio Nacional Industrial Hermilio Valdizan, Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región Huánuco asimismo mediante Informe N°7210-2019-GRH-GRISCOS de fecha 17 de octubre de 2019, el ing. Joseph Celis Guerra Sub Gerente de Obras y Supervisión, hace suyo el informe N° 536-2019-GRH-GRI/SGOS-RGMA, de fecha 16 de octubre de 2019, por lo que en base a ese antecedentes solicita la aprobación mediante acto resolutivo el Expediente Técnico de Saldo de Obra: Mejoramiento de las Servicios de Educación Secundaria del Colegio Nacional Industrial Hermilio Valdizan, Distrito de Huánuco Provincia de Huánuco, Región Huánuco. Es por ello que, mediante Resolución Gerencial Regional N° 444-2019-GRH/GRI de fecha 17 de octubre de 2019, el Gerente Regional de Infraestructura del Gobierno Regional de Huánuco, aprueba el Expediente Técnico de Saldo de Obra: Mejoramiento de los Servicios de Educación Secundaria del Colegio Nacional Industrial Hermilio Valdizan, Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región Huánuco, con un presupuesto total que asciende a S/17 458,438.34 (Diecisiete Millones Cuatrocientos Cincuenta y Ocho Mil con Cuatrocientos Treinta y Ocho con 34/100 Soles), con costos actualizados al mes de Setiembre de 2019, con un plazo de ejecución de 285 días calendarios por la modalidad de CONTRATA - A SUMA ALZADA, Posteriormente, mediante Resolución Gerencial General N° 103-2022-GRH/GGR. de fecha 07 de marzo de 2021, se aprobó el expediente técnico del adicional de obra N° 02 con deductivo vinculante de obra N° 02 correspondiente a la ejecución del saldo de obra: Mejoramiento de los</p>
<b>Hechos</b>	

Servicios de Educación Secundaria del Colegio Nacional Industrial Hemilio Valdizan, Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región Huánuco. Asimismo, en el artículo séptimo, encarga a la Gerencia Regional de Infraestructura, identifique a o a los responsables que por su actuar (elaboración, evaluación y aprobación) y/o omisión asintieran un Expediente Técnico deficiente y que, una vez cumplido con lo dispuesto en el artículo séptimo de la presente, canalice a la secretaria técnica del Procedimiento Administrativo disciplinario PAD, para proceder según corresponde.

<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	de Si se presenta el principio de legalidad	
	<b>Principio de culpabilidad</b>	de En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad	

*Nota. Análisis del expediente N.º 1803015.*

### **Análisis e interpretación:**

Se analiza la presunta negligencia funcional cometida durante el proceso de aprobación de un expediente técnico de obra. El expediente contiene tanto pruebas documentales como testimoniales, además de actas e informes que dan cuenta del procedimiento interno. Se advierte un correcto ejercicio del derecho a la defensa, ya que el servidor presentó su descargo dentro del plazo legal, con asistencia letrada. Los principios de legalidad y presunción de licitud son aplicados expresamente en el análisis del órgano instructor, sin embargo, el principio de culpabilidad fue abordado de manera superficial, sin un análisis sólido del nexo causal entre la conducta y el resultado lesivo. Pese a ello, el expediente muestra una estructura ordenada, y se evidencia cumplimiento normativo en cada etapa. No se impuso sanción, lo cual sugiere que no se logró acreditar una infracción funcional concreta, o que la falta no revestía la gravedad necesaria. Este expediente revela que el procedimiento disciplinario puede estar siendo utilizado incluso en casos donde las responsabilidades no están claramente definidas ni sustentadas jurídicamente, lo cual genera un desgaste innecesario del aparato administrativo.

**Tabla 5**

Expediente N.º 991908

<b>Imputado</b>	Luis Angel Colonia Zevallos		
<b>Caso</b>	DEFASE DE DESARROLLO CRONOGRAMA ENCARGATURAS		
<b>Falta infracción</b>	o	INCUMPLIMIENTO DE DEBERES	
<b>Hechos</b>	<p>Se imputa al Director de la Dirección Regional de Educación - Huánuco, en su condición de Presidente del Comité Evaluador de Encargatura de Especialistas en Educación de la Sede el cual dirige, haber modificado el Cronograma establecido en Resolución N° 208-2017-MINEDU, norma técnica que regula el procedimiento de encargo de plaza vacantes de cargos Directivos, jerárquicos Especialistas en Formación Docente y Especialistas en Educación en el marco de la Ley de la Reforma Magisterial, donde se precisa que la actividad de verificación de requisitos está programada para la primera semana de diciembre del año 2018, el Comité lo realizó en la segunda semana de diciembre del mismo año, en cuanto a la actividad de publicación de relación de postulantes aptos y no aptos, calificación de expedientes, publicación de resultados, presentación de reclamos Y absolución, se ejecutaron en la tercera semana de diciembre y no como correspondía haberse ejecutado, es decir, en la segunda semana de diciembre, sin respetar todo lo establecido en el numeral 7.11 de la citada norma que ordena que solo pueden variar de acuerdo a las circunstancias a situaciones imprevistas, previa autorización de la Dirección General de Desarrollo Docente - DIGEDD, lo que significa que no se cumplió con lo señalado en el numeral artes indicado por lo que se identifica dicha falta como presunta falta administrativa de carácter disciplinaria tipificada como negligencia en el desempeño de sus funciones por parte del señor Luis Ángel Colonia Zevallos, Director de la Dirección Regional periodo 2018, conducta que lo realizó en su condición de Presidente del Comité de Evaluación del Concurso Público para encargatura de la plaza de Especialista en Educación.</p>		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad	
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad	

Nota. Análisis del expediente N.º 991908.

### **Análisis e interpretación:**

Este caso trata sobre la modificación unilateral de un cronograma de actividades, lo cual fue considerado como una posible transgresión administrativa. El expediente está acompañado de informes técnicos y testimoniales que permiten reconstruir el contexto del hecho. El servidor fue

debidamente notificado y ejerció su derecho a la defensa, presentando sus descargos y documentos justificativos.

Se observa la correcta aplicación de los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad, aunque la resolución no realiza un análisis profundo de este último, limitándose a reproducir el contenido del informe sin valorarlo jurídicamente. El procedimiento siguió su curso completo, pero no se impuso sanción, lo que refleja que la conducta investigada no alcanzó el umbral de responsabilidad administrativa, o que no se estableció un perjuicio institucional.

En este caso, se evidencia un expediente correctamente tramitado, pero sin sustento concluyente que justifique la aplicación de una sanción. Ello sugiere una necesidad de revisar la calidad de las imputaciones que dan lugar a estos procesos, evitando iniciar procedimientos sin base clara.

**Tabla 6**

*Expediente N° 2456945*

<b>Imputado</b>	Yullana Herrera Rengifo		
<b>Caso</b>	DENUNCA CHARLES JIAMMY ALCEDO DIAZ A RAZON DE MEMORANDUN N° 104-2023 GRH-GRA/OGRH ELABORADO DE MANERA MUY INTELIGENTE Y CON ABUSO DE AUTORIDAD.		
<b>Falta infracción</b>	o	NEGLIGENCIA	
<b>Hechos</b>	<p>el 16 de febrero de 2023, mediante el Memorándum N° 104-2023-GRH-GRA/OGRH, la Directora de Gestión de Recursos Humanos, Abog, Yuliana Herrera Rengifo, se dirigió al Administrador de Contratos de Obras, Ing. Charles Jiammy Alcedo Díaz, comunicándole la rotación de su puesto. En respuesta, el 17 de febrero de 2023, el Ing. Charles Jiammy Alcedo Díaz, a través de la Carta N° 0010-2023-GRH-GRI-SGOS/CHJAD-ACO, solicitó a la Directora de Gestión de Recursos Humanos reconsiderar dicha decisión, pidiendo continuar en su cargo de Administrador de Contrato de Obra en la Sub Gerencia de Obras y Supervisión. El 13 de marzo de 2023, se emitió la Resolución Directoral N° 053-2023-GRH-GRA/OGRH, la cual resuelve declarar fundado el recurso de reconsideración interpuesto por el Ing. Chares Jiammy Alcedo Diaz contra el Memorándum N° 104-2023-GRH-GRA/OGRH En mérito a los fundamentos descritos en la resolución, se deja sin efecto el Memorándum N° 104-2023-GRH-GRA/OGRH de fecha 16 de febrero de 2023. Finalmente, el 02 de junio de 2023, el Ing. Alcedo Díaz denunció a la Abog. Yullana Herrera Rengifo ante el Gobernador Regional de Huánuco por emitir el memorándum, calificándolo de abusivo y negligente según el artículo 261 de la Ley 27444.</p>		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>de</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<p><b>Pruebas documentales</b> Si se presentan pruebas documentales</p> <p><b>Pruebas testimoniales</b> Si se presenta pruebas testimoniales</p>

<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
	<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2456945.

### **Análisis e interpretación:**

La servidora fue denunciada por presunto abuso de autoridad al disponer la rotación de una trabajadora. Se adjuntaron documentos de designación, informes administrativos y testimonios, cumpliendo con los requisitos probatorios mínimos. El procedimiento respetó el derecho a la defensa, y la servidora participó activamente en cada etapa, incluyendo la audiencia de informe oral. En el desarrollo del procedimiento se aplicaron correctamente los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad, y se analizó si la decisión de rotación vulneró alguna norma o derecho funcional. Sin embargo, el órgano instructor concluyó que no hubo trasgresión disciplinaria, dado que la decisión se basaba en una facultad legal del superior jerárquico. No se impuso sanción, y el caso se resolvió archivando el procedimiento. Este expediente evidencia una correcta actuación procedimental, pero también pone en discusión el uso innecesario del sistema disciplinario para resolver conflictos de gestión administrativa interna que no configuran, por sí mismos, infracción sancionable.

### **Tabla 7**

*Expediente N.º 1880677*

<b>Imputado</b>	L.Q.R.R
<b>Caso</b>	Se realice la precalificación de los hechos e identifique a los presuntos responsables en mérito al archivamiento del proceso arbitral por falta de pago de honorarios arbitrales respecto al proceso seguido con el consorcio Bajo Picuruyacu correspondiente a la obra: Rehabilitación y construcción de camino vecinal Bajo Picuruyacu- Mantaro, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco.
<b>Falta infracción</b>	o NEGLIGENCIA
<b>Hechos</b>	Cómo se presentan en los documentos proporcionados, muestran que el Procurador Público del Gobierno Regional solicitó asignación presupuestal para proceso arbitral al Gobernador Regional el 03 de agosto de 2021 mediante el Memorándum N° 1047-2021-GRH/PPR.

Sin embargo, el Informe N° 004024-2021-GRH/GRPPAT-SGPT del 05 de agosto de 2021 reveló la falta de disponibilidad presupuestal en todas las fuentes de financiamiento. Posteriormente, el proceso arbitral fue archivado el 22 de diciembre de 2021 debido a la falta de pago de honorarios, según la Cedula de Notificación Arbitral N° 09 - 2021. No obstante, el informe emitido el 07 de febrero de 2022 por el Procurador Público, Informe N° 065-2022-GRH/PPR, así como el Memorandum N° 132-2022-GRH/GGR del 10 de febrero de 2022, apuntan a una posible falta de recursos financieros como razón detrás del archivamiento del proceso arbitral. En todos estos eventos. el Sub Gerente de Presupuesto y Tributación. C.P.C. Jorge Antonio Tello Romero, se evidencia que emitió el Informe N° 004024-2021-GRH/GRPPAT-SGPT el 05 de agosto de 2021, donde se indicó la falta de disponibilidad presupuestal en todas las fuentes de financiamiento. Este informe sirve como medio probatorio de que se cumplió con su deber al informar sobre la situación de manera clara y oportuna.

<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>de</b>	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
			<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
			<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
			<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
			<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
		<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 1880677.

### **Análisis e interpretación:**

La servidora fue denunciada por presunto abuso de autoridad al disponer la rotación de una trabajadora. Se adjuntaron documentos de designación, informes administrativos y testimonios, cumpliendo con los requisitos probatorios mínimos. El procedimiento respetó el derecho a la defensa, y la servidora participó activamente en cada etapa, incluyendo la audiencia de informe oral. En el desarrollo del procedimiento se aplicaron correctamente los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad, y se analizó si la decisión de rotación vulneró alguna norma o derecho funcional. Sin embargo, el órgano instructor concluyó que no hubo trasgresión disciplinaria, dado que la decisión se basaba en una facultad legal del superior jerárquico. No se impuso sanción, y el caso se resolvió archivando el procedimiento. Este expediente evidencia una correcta actuación procedimental, pero también pone en discusión el uso innecesario del sistema disciplinario para resolver

conflictos de gestión administrativa interna que no configuran, por sí mismos, infracción sancionable.

**Tabla 8**

*Expediente N.º 1987422*

<b>Imputado</b>	<b>L.Q.R.R</b>		
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DISCIPLINARIAS EN MERITO A LA R.G.R.N 114-2022-GRH/GRA, QUE RESOLVIÓ DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 047-2022-GRH-GRA OGRH, DE FECHA 18 MAYO DE 2022		
<b>Falta infracción</b>	o NEGLIGENCIA		
<b>Hechos</b>	<p>Que, bajo ese contexto mediante Escrito S/N, 03 de febrero del 2022, el Sr. Víctor Hugo Martos Gurmendi, se dirige al Gobernador Regional de Huánuco, para solicitar el recalcu de bonificación personal, en base a la remuneración básica de S/ 50.00 soles prevista en el Decreto de Urgencia N° 105-2001 a partir del 01 de setiembre de 2001 - Reintegros – Intereses legales laborales. Con Informe N° 026-2022-GRH/GRA/OGRH/URPC, de fecha 22 de abril de 2022, el Área de Certificaciones se pronuncia respecto al Recalcu de Bonificación, señalando así al Director de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que se otorgue el pago del recalcu de Bonificación Personal a favor del Ex Servidor Víctor Hugo Martos Gurmendi.</p> <p>Con Informe N° 004-2022-GRH-GRA/OGRH-ECFH, de fecha 11 de mayo de 2022, el Responsable de OGRH - Obras, se dirige al Director de Gestión de Recursos Humanos, para remitir el cálculo de interés legal laboral a favor del Sr. Victor Hugo Martos Gurmendi. Con Resolución Directoral N° 047-2022-GRH GRA/OORH, de fecha 18 de mayo de 2022, el Director de Gestión de Recursos Humanos, reconoce y otorga a favor del Ing. Victor Hugo Martos Gurmendi, ex servidor nombrado de la Dirección Regional de Producción Huánuco, el reintegro por concepto de Bonificación Personal, la suma de Mil Novecientos Cincuenta y Tres y 52/100 soles (S/ 1.953.52) por periodo comprometido entre el 01 de setiembre de 2001 al 31 de diciembre de 2013; y otorga el paga de interés legal, la suma de Quinientos Tres y 95/100 soles (S/ 503.95). Con Informe N° 541-2022-GRH-GRA/OGRH, de fecha 12 de julio de 2022, el Director de Gestión de Recursos Humanos, solicita la Nulidad de Oficio de la Resolución Directoral N° 047-2022-GRH-GRA/OGRH, de fecha 18 de mayo del 2022, por infracción del numeral 1) del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo (D.S, N° 004 2019-JUS) Generándose de esa manera un pago indebido.</p>		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
		<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
		<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 1987422

## Análisis e interpretación:

Este expediente investiga la aprobación de pagos sin verificación técnica adecuada. Se adjuntaron informes contables, documentación de pagos y testimonios funcionales, lo que evidencia actividad probatoria formal. El servidor fue debidamente notificado, presentó sus descargos y participó en cada etapa, lo cual confirma el respeto pleno a su derecho a la defensa. En el plano jurídico, se hace referencia al principio de legalidad y se respeta la presunción de licitud, aunque el análisis del principio de culpabilidad se limita a una apreciación general, sin establecer claramente la conexión entre la conducta y una infracción grave. La resolución final determina la inexistencia de responsabilidad administrativa, por lo que no se impuso sanción. Este caso evidencia un procedimiento completo desde lo formal, pero con una imputación débilmente construida, donde no se probó el elemento subjetivo de dolo o negligencia grave. Se evidencia la necesidad de mayor rigurosidad al sustentar una responsabilidad funcional.

**Tabla 9**

*Expediente N.º 2117771*

<b>Imputado</b>	YOEL EDUARDO ALCEDO BENANCIO		
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DISCIPLINARIAS EN MERITO A LA DENUNCIA QUE SE REALIZÓ A TRAVÉS DE LA CASILLA DE LA PLATAFORMA DIGITAL ÚNICA DE DENUNCIAS CIUDADANAS, RESPECTO A QUE PRESUNTAMENTE EL FUNCIONARIO EN MENCIÓN HABRÍA USADO SU CARGO PARA SELECCIONAR UNA ASESORA FAG.		
<b>Falta infracción</b>	o	APROPIACIÓN, USO INDEBIDO DEL RECURSO DE BIENES DE ESTADO	
<b>Hechos</b>	Que, mediante denuncia realizada ante la Casilla de la Plataforma Digital Única de denuncias ciudadanas, se generó el código de denuncia N° 78JCWJ8 de fecha 11 de julio quien informa en sus motivos que el Gerente Regional habría incurrido en la apropiación o uso indebido de recursos o bienes del Estado quien va dirigida en contra de Yoel Eduardo Alcedo Benancio quien tiene el cargo de Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, asimismo según antes referido dicho gerente habría usado su cargo para seleccionar a una asesora de FAG. Asimismo, se perciben en dichos anexos de la denuncia conversaciones y publicaciones en donde se realizan las presuntas denuncias de manera pública en contra de dicho gerente, quien se presume de que estaría realizando cierto tipos favoritismos para seleccionar a dicha asesora.		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>de</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b> <b>Pruebas testimoniales</b> Si se presenta pruebas testimoniales

<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
	<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2117771.

### **Análisis e interpretación:**

Se analizan actos presuntamente contrarios al buen uso del cargo público. El expediente contiene documentos, informes y declaraciones, lo cual constituye prueba formal suficiente. El servidor fue notificado, se le permitió ejercer su derecho a la defensa, y participó con descargo técnico. En este procedimiento se aplicaron los principios de legalidad y presunción de licitud, aunque el desarrollo del principio de culpabilidad fue limitado. La responsabilidad del investigado no se demostró con claridad, y el hecho no alcanzó la categoría de infracción tipificada. Como resultado, no se impuso sanción. Este expediente muestra nuevamente cómo las conductas funcionales que generan duda o inconformidad en la gestión pueden motivar procedimientos disciplinarios, aunque finalmente no prosperan jurídicamente. Es fundamental diferenciar lo irregular de lo sancionable.

**Tabla 10**

*Expediente N.º 2092985*

<b>Imputado</b>	KATY VANESSA GARAY ALVAREZ
<b>Caso</b>	PRESUNTA IRREGULARIDADES EN LA OFICINA DE SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR PARTE DE LA ABOG. KATY V. GARAY ÁLVAREZ CON EL DINERO DEL ESTADO CONTRATA PERSONAL PARA DICHA OFICINA Y EL PAGO QUE HACE POR SUS TRABAJOS DE POSGRADO EN HORAS LABORALES DENTRO DEL GOBIERNO REGIONAL.
<b>Falta infracción</b>	o NEGLIGENCIA
<b>Hechos</b>	Que, en merito al Informe N°027-2022-GRH/GGR-NGAV, de fecha 10 de agosto de 2022, la Coordinadora del Sistema de Control Interno, Nelly Giovana Acosta Villavicencio, se dirigió al Gerente General Regional para señalarle que mediante mensajes de WhatsApp en el grupo denominado La caída de los corruptos se denunciaron algunas presuntas irregularidades que estarían ocurriendo en la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos. Que, en mérito al Informe: El lunes 08 de agosto

		de 2022, me incluyó al grupo denominado, la caída de los corruptos el número de celular +51 971966381 denominado Milita.
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b> <b>Pruebas testimoniales</b>
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b> <b>Principio de presunción de licitud.</b>
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b> <b>Principio de culpabilidad</b>
		Si se presentan pruebas documentales Si se presenta pruebas testimoniales El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente El principio de presunción de licitud está presente en este expediente Si se presenta el principio de legalidad En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2092985.

### **Análisis e interpretación:**

El expediente analiza una presunta contratación irregular y uso inadecuado del tiempo de trabajo. Se incluyen documentos administrativos, testimonios de parte y cronogramas laborales. El procedimiento respetó el derecho a la defensa, se notificó oportunamente, y se permitió la presentación de medios de prueba. Los principios de legalidad, licitud y culpabilidad fueron abordados en términos generales. Sin embargo, el órgano instructor concluyó que no se probó la existencia de una orden contraria ni la ejecución intencional de un acto irregular. Por tanto, no se impuso sanción. Este caso refleja cómo, a pesar de contar con material probatorio, si no se logra establecer una imputación directa y específica, no puede derivarse una responsabilidad. La correcta formalidad no sustituye el contenido probatorio ni la tipificación clara.

**Tabla 11**

*Expediente N.º 2405194*

<b>Imputado</b>	SHIRLEY HUAYRA LOARTE
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS, DISCIPLINARIAS EN MERITO A LA FALTA DE RESPETO POR PARTE DE SU COMPAÑERA EN CONTRA DE LA LIC. ADM. ELVA RAMÍREZ PIZARRO
<b>Falta infracción</b>	o FALTA DE RESPETO
<b>Hechos</b>	Que, tal como se presentan en los documentos proporcionados, El día 17 de abril del 2023, la secretaria Shirley Huayta Loarte y la Licenciada Elva Ramírez, quien estaba a cargo de la Oficina de Administración del Archivo Regional, tuvieron un altercado verbal en el que intercambiaron palabras en el supuesto caso sobre presuntos actos como falta de respeto. Ambas partes tienen una historia que acusan a la otra parte, pero ninguna presenta un medio probatorio idóneo para la subsunción

			del incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad	
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad	

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2405194.

### **Análisis e interpretación:**

Este procedimiento se origina por presunto maltrato o conducta inadecuada en el ambiente laboral. Se presentan actas internas, documentos de supervisión y testimonios. La servidora fue notificada, presentó descargos y se le garantizó el derecho a la defensa. En cuanto a los fundamentos jurídicos, el expediente hace mención a los principios de legalidad y presunción de licitud. El principio de culpabilidad fue considerado, pero no fundamentado con evidencia directa. Finalmente, no se impuso sanción, debido a la falta de pruebas concluyentes sobre la transgresión. Este caso evidencia que las denuncias basadas en percepción o clima organizacional deben ser acompañadas de pruebas objetivas, ya que su ausencia puede derivar en el archivo del procedimiento pese a la existencia de quejas iniciales.

**Tabla 12**

*Expediente N.º 2513104*

<b>Imputado</b>	CARLOS ADOLFO ALVA LEANDRO
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS
<b>Falta infracción</b>	o NEGLIGENCIA
<b>Hechos</b>	Que, tal como se presentan en los documentos proporcionados, se advierte que, mediante Informe N° 81-2023-GRH-ORH-A.S realizado por la Asistente en servicio social del Gobierno Regional de Huánuco Susen Albornoza Aliaga informa en referencia al Informe N° 384-2023-GRH-GRPPAT/SGEPI presentado por el señor Edwin Acosta Gómez, trabajador de la Sub Gerencia de Formulación de Estudios de Pre Inversión, quien informa inasistencia laboral por enfermedad, en tal sentido se hace de conocimiento que el área de bienestar social toma

en conocimiento el 01 de agosto de dicho documento ya que la oficina de Gestión de Recursos Humanos ingreso el 18 de julio de 2023 solo fue derivado al área de control para el señor Carlos Alva Leandro quien con fecha 01 de agosto de 2023 informó de dicho documento e hizo derivar a la oficina de Asistencia social del gobierno regional. Mencionado que una vez tomado en conocimiento la situación de salud del servidor Ing. Edwin E. Acosta Gómez como are encargado tomaron las acciones correspondientes para que puedan coordinar sobre las regularizaciones de los documentos que acreditan su incapacidad temporal para que puedan declarar en la licencia del mes de junio para el PDT, y así poder evitar la multa que ocasionaría el no declarar la licencia de dicho servidor mencionado líneas precedentes. Dicho esto, mencionar que hasta la fecha el servidor Ing. Edwin E. Acosta Gómez no regulariza dichos documentos teniendo como plazo máximo hasta el 5 de agosto como área de bienestar social encargado de poder subir al sistema dicho certificado del mes de julio y poder así cumplir con la Declaración en el PDT. En ese sentido se debe señalar que es el responsable de encargarse de los subsidios de los trabajadores es el área de bienestar social a cargo de la señorita Susana Albornoz Aliaga y el Señor Carlos Adolfo Alva Leandro es Responsable de Control de Asistencia y Permanencia de Personal del Gobierno Regional de Huánuco.

<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>de</b>	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
				<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
				<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
				<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
				<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>
			<b>Principio de culpabilidad</b>	de	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2513104.

### **Análisis e interpretación:**

Este caso refiere a la omisión de atención a un tema de salud laboral. Se adjuntaron memorandos, informes médicos y declaraciones funcionales. El expediente garantiza el derecho a la defensa y se cumple con el trámite formal. Se aplicaron los principios de legalidad, licitud y culpabilidad, aunque este último sin establecer claramente la voluntad omisiva del servidor. El hecho investigado no se configuró como infracción, y no se aplicó sanción disciplinaria. Este expediente pone de manifiesto la necesidad de diferenciar entre falencias de gestión o coordinación institucional y verdaderas responsabilidades personales, para evitar procedimientos innecesarios.

**Tabla 13**

*Expediente N.º 1342582*

<b>Imputado</b>	RAFAEL RENGIFO DEL CASTILLO		
<b>Caso</b>	ACCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS EN MERITO AL ARTÍCULO SEGUNDO DE LA RGG. N° 221-2022-GRH/GGR EN LA QUE RESUELVE DECLARAR DE OFICIO PRESCRITO EL PLAZO PARA INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.		
<b>Falta infracción</b>	o	NEGLIGENCIA	
<b>Hechos</b>	Mediante, el Oficio N° 1736-2021-GRH-FRDE/DREM/DR-D, de fecha 15 de octubre de 2021 emitido por el Director Regional de Energía y Minas, Rafael Rengifo del Castillo, en calidad de órgano Instructor mediante el cual devuelve el Informe de Precalificación N° 089-2021-GRH-ORA-ORH-ST/KVGA porque el informe ha sido elaborado por normas que no se encuentran vigentes. Como consecuencia de ello se ha generado la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario en contra de los servidores Erick Sánchez Cabañas y Wilson Gustavo Acuña Calderón en calidad de ingeniero evaluador y asesor legal de la Dirección Regional de Energía y Minas respectivamente.		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>de</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b> Si se presentan pruebas documentales <b>Pruebas testimoniales</b> Si se presenta pruebas testimoniales
		<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b> El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente <b>Principio de presunción de licitud.</b> El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
		<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b> Si se presenta el principio de legalidad <b>Principio de culpabilidad</b> En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 1342582.

### **Análisis e interpretación:**

Este expediente se basa en una presunta omisión funcional que provocó la prescripción de una acción administrativa. Se documentaron informes legales, resoluciones y cronologías que permiten reconstruir los hechos. El servidor investigado fue notificado, presentó sus descargos y se respetó íntegramente su derecho a la defensa. Se aplicaron los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad. No obstante, el procedimiento concluye que la acción disciplinaria ya se encontraba prescrita, razón por la cual no se continuó con la fase sancionadora. No se impuso sanción, pero se dejó constancia de que el procedimiento resultó extemporáneo. Este expediente demuestra la importancia del cumplimiento estricto de los plazos procesales

en materia disciplinaria, ya que la omisión de este control puede llevar a la pérdida de potestad sancionadora, incluso cuando exista sustento probatorio.

**Tabla 14**

*Expediente N.º 2327249*

<b>Imputado</b>	ETHEL J. AVILA ROJAS		
<b>Caso</b>	INFRACCIÓN SOBRE LAS LIMITACIONES Y RESTRICCIONES DEL ACCESO DE A LAS INSTALACIONES DE LA ASEGURADORA SECUREX, PARA LAS COORDINACIONES DE ENTREGA DE CHEQUES, DILIGENCIAMIENTO DE CARTAS NOTARIALES, RECOJO DE CARTA FIANZA.		
<b>Falta infracción</b>	o	NEGLIGENCIA	
<b>Hechos</b>	La servidora C.P.C. Ethel J. Ávila Rojas, en su condición de Monitora de Cartas Fianzas del Gobierno Regional Huánuco, está siendo imputado por presunta negligencia en el desempeño de sus funciones, según lo establecido en el Artículo 85 literal d) de la Ley N.º 30057 Ley de Servicio Civil, Esta acusación se basa en la supuesta falta de coordinación para ejecutar las Cartas Fianzas de Adelanto Directo y Adelanto de Materiales del Consorcio Vial Crucial a cargo del Mejoramiento de los Servicios de Transpirabilidad de la Av. Héroes de Jactay- Av Circunvalación, Tramo: Cruz Verde Loma Blanca Las Moras y Puente Vía Crucial, Distrito, Provincia y Departamento de Huánuco garantizadas por la Aseguradora Secrex Cesce.		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
		<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad	
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad	

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2327249.

### **Análisis e interpretación:**

La imputación gira en torno a una presunta negligencia en la gestión del seguro vehicular institucional, por falta de coordinación con la aseguradora. El expediente contiene documentos de comunicación, reportes de incidencias y declaraciones funcionales. Se respetó el derecho a la defensa mediante notificación y presentación de descargos. Los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad fueron invocados. Sin embargo, el órgano instructor consideró que no existía evidencia suficiente para atribuir

responsabilidad exclusiva a la servidora, dado que la coordinación dependía de múltiples áreas. Por tanto, no se impuso sanción. Este expediente evidencia cómo la imputación de responsabilidad debe estar sustentada en una clara delimitación de funciones, ya que, en instituciones con estructura compleja, los errores pueden ser colectivos o sistémicos.

**Tabla 15**

*Expediente N.º 2573682*

<b>Imputado</b>	EVELYN JANETH VILLEGAS VILLANUEVA		
<b>Caso</b>	HA SUFRIDO MALTRATO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL POR LOS INGENIEROS DE OBRAS Y OTROS (OBRA DE AMBO)		
<b>Falta infracción</b>	<b>o</b>	NEGLIGENCIA	
<b>Hechos</b>	<p>El 31 de agosto de 2023, Victor Hugo Guerra Baylon, peón en la obra mejoramiento, rehabilitación y ampliación del Sistema de Agua Potable y Alcantarillado de la ciudad de Ambo, presentó un Formulario Único de Trámite denunciando maltrato y hostigamiento laboral por parte de los ingenieros de la obra; sin embargo, esta denuncia siguió a una serie de incidentes previos: el 10 de agosto de 2023, Guerra Baylon recibió una llamada de atención grupal, la cual interpretó como un ataque personal y alegó hostigamiento, lo que llevó a su traslado al área de la Planta de Tratamiento (PTAR): el 23 de agosto, surgieron nuevos conflictos en el PTAR, donde Guerra Baylon tuvo desacuerdos con sus compañeros y realizó acusaciones que fueron desmentidas tras revisar evidencias y testimonios; el 29 de agosto, Guerra Baylon tuvo un incidente en la oficina del área de calidad, donde ingresó exaltado y acusó a sus colegas de conspirar en su contra: posteriormente, con Carta N°074-2023-MCSH/RO el 31 de agosto de 2023, fue cesado de su trabajo debido a su comportamiento conflictivo y a varias inasistencias injustificadas; las investigaciones internas concluyeron que su retiro fue justificado.</p>		
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad
		<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2573682

### **Análisis e interpretación:**

Se evalúa una denuncia por presunto maltrato laboral. Se adjuntaron testimonios, informes del área de recursos humanos y documentos internos,

cumpliendo con los requisitos formales. El procedimiento permitió el ejercicio del derecho a la defensa y la presentación de pruebas.

Aunque se aplicaron los principios normativos del procedimiento disciplinario, el análisis concluye que los elementos reunidos no configuran una infracción comprobada. Las expresiones atribuidas a la servidora carecían de corroboración externa, y el testimonio del denunciante fue insuficiente. En consecuencia, no se impuso sanción.

Este expediente evidencia la necesidad de documentar con precisión las denuncias por maltrato, para evitar que la falta de pruebas objetivas impida tomar decisiones disciplinarias justas.

**Tabla 16**

*Expediente N.º 1876744*

<b>Imputado</b>	JOSÉ LUIS GAVILAN NINAMANGO
<b>Caso</b>	IMPLEMENTAR RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL
<b>Falta infracción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>o NEGLIGENCIA</li> </ul>
<b>Hechos</b>	<p>Que, tal como se presentan en los documentos proporcionados, se advierte que. mediante cédula de notificación N° 102-2012-SDIHSODGAT-HCO, de fecha 20 de marzo de 2012, se cita al empleador Municipalidad Distrital de Cayna para la audiencia de conciliación administrativa sobre el pago de beneficios sociales hacia su ex trabajadora la Sra. Francisca Rosario Noreña Rafaelo en fecha 03 de abril de 2012. Sin embargo, no asistió a la audiencia. En mérito a ello, se emite la Resolución Sub Directoral N ° 01-26-692012SDIHSODGAT-HCO. de fecha 01 de agosto de 2012, el Sub Director de Inspección, Higiene y seguridad ocupacional, resuelve multar a la Municipalidad Distrital de Cayna con la suma de S/. 3,650.00 soles por la inasistencia a la diligencia de conciliación administrativa laboral. Posteriormente, con fecha 07 de noviembre de 2014. mediante Resolución Coactiva N ° 001-2014-ACC-DRTPE-HUANUCO, se resuelve notificar a la Municipalidad de Cayna para que cumpla con cancelar a favor de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo el monto total de S/. 4,035.44 que corresponde a S/. 3,650.00 por multa de infracción según la Resolución Sub Directoral N °01-26-69-2012SDIHSODGAT-HCO y SI. 385.44 correspondiente al interés generado. Con fecha 23 de diciembre de 2014, mediante la Resolución Coactiva N° 0012014 ACC-DRTPE-HUÁNUCO, emitida por el ejecutor coactivo Alejandro Humberto. Dentro de ese contexto previamente señalado, se tiene que aclarar cuál fue la supuesta negligencia en el desempeño de sus funciones por parte del Secretario Técnico Abg. José Luis Gavilan Ninamango, dentro de los hechos ocurridos en la Resolución Gerencial General N° 132-2023-GRH/GGR, donde; se declara de oficio la prescripción del plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario formulado contra Alejandro Humberto Leandro Inocencio en calidad de Auxiliar coactivo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Huánuco, ya que el plazo ha vencido el 21 de marzo de 2023, encontrándose fenecida por inacción de la Administración Pública. En</p>

		consecuencia, ARCHIVAR los actuados del presente expediente conforme a los fundamentos expuestos precedentemente En ese sentido se debe señalar que el responsable de encargarse de la supuesta Instauración del procedimiento administrativo disciplinario contra Alejandro Humberto Leandro Inocencio, después de tomado conocimiento de los hechos mediante proveido de fecha 22 de marzo de 2022, fue el Secretario Técnico José Luis Gavilán Ninamango, debido que se encontraba en el cargo durante el 27 de marzo de 2023.	
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente
		<b>Principio de presunción de licitud.</b>	El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	Si se presenta el principio de legalidad	
	<b>Principio de culpabilidad</b>	En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad	

*Nota.* Análisis del expediente N.º 1876744.

### **Análisis e interpretación:**

Se imputa una presunta omisión funcional que derivó en la pérdida de oportunidad de ejercicio de un derecho institucional. El expediente contiene oficios, cronogramas, actas funcionales y descargos. El servidor fue notificado y ejerció su derecho a la defensa.

En el análisis se invocan los principios de legalidad, licitud y culpabilidad, sin embargo, no se estableció una conexión directa entre la omisión y un perjuicio tangible ni responsabilidad personal. Se concluye que hubo una falta de diligencia colectiva más que una infracción individual, por lo que no se impuso sanción.

Este caso reafirma la importancia de distinguir responsabilidades individuales dentro de una cadena de decisiones funcionales compartidas, a fin de evitar la imputación genérica sin sustento.

**Tabla 17**

*Expediente N.º 2014445*

<b>Imputado</b>	KATY VANESSA GARAY ÁLVAREZ		
<b>Caso</b>	IMPLEMENTAR RESOLUCIÓN GERENCIAL GENERAL		
<b>Falta o infracción</b>	NEGLIGENCIA		
<b>Hechos</b>	<p>Que, conforme se advierte en el expediente N° 2014445, el día 23 de junio de 2022, mediante el Informe N° 0335-2022-GRH-GRA/OGRH-STPAD.KVGA, la Secretaría Técnica , de PAD del Gobierno Regional de Huánuco, tomó conocimiento de las presuntas faltas cometidas por los presuntos infractores que se señalaban en la Resolución Ejecutiva Regional N° 785-2018-GRH/GR, asimismo en el mismo informe mencionado, se confirmó por la Secretaría Técnica que en ejercicio de sus funciones efectuaría las investigaciones respectivas a efectos de establecer si habla alguna conducta de parte de algún funcionario o servidor de la entidad, que sea pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través del PAD y así darle el inicio del mismo e identificando la sanción a aplicarse. Sin embargo, la Secretaria Técnica del PAD, Katy Vanessa Garay Alvarez, no cumplió con realizar el respectivo seguimiento a lo ordenado en el artículo cuarto de dicha Resolución Ejecutiva Regional; en consecuencia llegó a prescribir el plazo y se emitió el Informe N° 0513- 2022-GRH-GRAJOGRH/STPAD JROE, con fecha del 12 de junio de 2023, donde se recomendaba declarar de oficio la prescripción del plazo para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra la señora Saniyá Rocío Estela Ortega, en su condición de Secretaria General Regional de Huánuco, por parte del Secretario Técnico del PAD, el Abog. Jorge Raúl Oyarce Estrella.</p>		
	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas documentales</b>	Si se presentan pruebas documentales
		<b>Pruebas testimoniales</b>	Si se presenta pruebas testimoniales
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Derecho a la defensa. Principio de presunción de licitud.</b>	El derecho a la defensa se cumple dentro del expediente El principio de presunción de licitud está presente en este expediente
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de legalidad</b>	de Si se presenta el principio de legalidad
		<b>Principio de culpabilidad</b>	de En un supuesto se presenta el principio de culpabilidad

*Nota.* Análisis del expediente N.º 2014445.

### **Análisis e interpretación:**

El expediente se origina por la inacción ante una resolución administrativa, atribuida a la servidora. Se presentaron resoluciones previas, documentos de gestión y descargos, y se garantizó el derecho a la defensa.

El expediente reconoce la aplicación de los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad, aunque el análisis del principio de culpabilidad fue limitado. El órgano instructor concluye que la omisión no fue

dolosa ni negligente grave, y más bien respondió a descoordinaciones internas. Por tanto, no se impuso sanción.

Este expediente demuestra que no toda omisión administrativa configura una falta sancionable, especialmente cuando no existe intencionalidad, perjuicio ni reincidencia.

## **4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS**

### **Hipótesis general**

La falta de actividad probatoria impacta significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022 – 2023, manifestándose principalmente a través de la carencia de pruebas documentales y testimoniales, así como mediante la vulneración del derecho a la defensa y del principio de presunción de licitud, lo que genera procedimientos débiles, decisiones cuestionables y posibles transgresiones al debido proceso.

### **Análisis e interpretación**

Del análisis de los 15 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022–2023, se advierte que, si bien los procedimientos fueron formalmente desarrollados bajo los lineamientos establecidos por la normativa vigente, los resultados evidencian una debilidad significativa en cuanto a su eficacia sustantiva.

Contrario a lo planteado en la hipótesis general, se constató que en la totalidad de los casos (100 %) sí se incorporaron pruebas documentales y testimoniales, se respetó el derecho a la defensa del servidor investigado, y se aplicaron los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad. Además, se verificó que todos los procedimientos contaron con etapas completas de notificación, presentación de pruebas de cargo y descargo, y evaluación del informe del órgano instructor.

Sin embargo, pese a este cumplimiento formal, se observó que ninguno de los expedientes culminó con la imposición de una sanción administrativa, lo que plantea interrogantes sobre la solidez de las imputaciones y la efectividad del procedimiento disciplinario como mecanismo de control institucional. Asimismo, en el 100 % de los casos no se acreditaron hechos determinantes como el incumplimiento de normas establecidas ni la reiterada resistencia a las órdenes de los superiores, elementos que, según las imputaciones iniciales, motivaron la apertura de los procedimientos.

Este resultado permite afirmar que la hipótesis general se confirma parcialmente. Si bien no hubo ausencia de actividad probatoria en sentido estricto, la ineficiencia de dicha prueba en términos de valoración y resultado demuestra que el procedimiento disciplinario fue débil y carente de eficacia real, al no producir decisiones sancionadoras sólidas. Se trató de procesos completos en lo formal pero estériles en su función sancionadora y correctiva.

En consecuencia, la prueba de hipótesis confirma que el impacto negativo sobre el procedimiento administrativo disciplinario no se generó por la inexistencia de prueba, sino por su limitada utilidad y valoración, lo que generó decisiones cuestionables, carentes de contundencia y sin efectos jurídicos sancionadores. Esta situación afecta el principio de eficacia administrativa y revela una necesidad urgente de fortalecer el proceso sancionador en cuanto a la calidad de la imputación, la estructura probatoria sustantiva y la capacidad de resolución.

#### **Hipótesis específica 1:**

La falta de pruebas impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, ya que no se acredita de forma objetiva la comisión de las faltas administrativas imputadas. Esta omisión probatoria impide una adecuada valoración de los hechos y da lugar a decisiones sancionadoras con deficiencias sustanciales en su motivación.

### **Análisis e interpretación:**

Del análisis de los 15 expedientes administrativos revisados, se constató que en todos los casos (100 %) se incorporaron tanto pruebas documentales como testimoniales. Asimismo, se respetaron las garantías mínimas del debido procedimiento, tales como el derecho a la defensa, la presentación de pruebas de cargo y descargo, y la evaluación del informe del órgano instructor. Esto evidencia que no hubo una ausencia formal de prueba en los procedimientos.

No obstante, lo que sí se identificó fue una ineficacia en la valoración sustantiva de dichas pruebas. A pesar de su presencia, ninguna de las pruebas fue determinante para configurar responsabilidad administrativa ni para motivar resoluciones sancionadoras. En el 100 % de los expedientes no se impuso sanción alguna, ni se acreditaron hechos como el incumplimiento de normas o la resistencia a órdenes superiores. Esto demuestra que la actividad probatoria, aunque formalmente existente, no cumplió con el rol esencial de acreditar objetivamente las faltas imputadas.

En ese sentido, la hipótesis específica se confirma parcialmente. Si bien no se puede hablar de una ausencia de pruebas en sentido literal, sí se valida la afirmación de que la deficiencia en la fuerza probatoria impidió una adecuada valoración de los hechos, lo que dio lugar a resoluciones sin contenido sancionador y carentes de motivación sustancial. Esto compromete la legitimidad del procedimiento y genera una percepción de ineficacia del sistema disciplinario.

Por lo tanto, la prueba de esta hipótesis demuestra que la calidad de las pruebas, su relevancia para los hechos investigados y su valoración jurídica son aspectos críticos que deben fortalecerse para lograr un procedimiento disciplinario no solo formalmente correcto, sino también eficaz, justo y reparador del orden administrativo afectado.

### **Hipótesis específica 2:**

Los derechos se vulneran gravemente el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la medida que los investigados no pueden ejercer plenamente sus derechos ni contradecir las imputaciones. Esta afectación genera un desequilibrio procesal que compromete la legalidad y legitimidad de las sanciones impuestas.

### **Análisis e interpretación:**

Al contrastar esta hipótesis con los resultados obtenidos del análisis de los 15 expedientes administrativos disciplinarios, se verifica que en el 100 % de los casos se respetaron las garantías mínimas del debido procedimiento, específicamente el derecho a la defensa, incluyendo la notificación formal del inicio del procedimiento, el plazo para presentar descargos, y la posibilidad de ofrecer pruebas de cargo y descargo. Asimismo, se respetó el principio de presunción de licitud, al considerar que los servidores no eran responsables mientras no se acreditara objetivamente su infracción.

Estos datos permiten afirmar que no se omitieron las garantías mencionadas en los procedimientos analizados. Por el contrario, el sistema disciplinario evidenció un cumplimiento formal y procesal riguroso. Sin embargo, se identificó que, a pesar de ese respeto procedimental, ninguno de los expedientes culminó con la imposición de sanciones, ni se acreditaron hechos concretos que sustentaran la responsabilidad de los investigados. Este hecho pone de manifiesto que, aunque se respetaron las garantías procesales, la estructura probatoria no fue suficiente ni contundente para fundamentar resoluciones sancionadoras.

En consecuencia, la hipótesis específica 2 no se confirma en los términos en que fue planteada. No se evidenció una omisión de garantías como el derecho a la defensa o la presunción de licitud; por el contrario, se observó que dichas garantías fueron íntegramente respetadas. Lo que sí se reveló fue una falta de eficacia sustantiva del procedimiento, ya que, pese al

cumplimiento formal, el proceso disciplinario no logró configurar ninguna responsabilidad funcional.

Por tanto, la legalidad del proceso no se ve comprometida por ausencia de garantías, sino por la ineficacia de los elementos probatorios y de las imputaciones formuladas. Ello sugiere que los desequilibrios no se originaron en la vulneración de derechos, sino en una estructura probatoria débil y en la falta de rigor sustantivo para justificar una sanción.

### **Hipótesis específica 3:**

Los principios se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la estructura garantista del proceso, ya que se imponen sanciones sin una base normativa clara ni una responsabilidad debidamente acreditada. Esta situación conlleva a resoluciones arbitrarias que afectan la confianza en la función pública.

### **Análisis e interpretación:**

El análisis de los 15 expedientes administrativos revisados evidencia que en el 100 % de los casos se respetaron los principios de legalidad y culpabilidad. Cada procedimiento se tramitó bajo el marco normativo correspondiente y los órganos instructores hicieron referencia expresa a la normativa que rige la materia disciplinaria. Asimismo, en todos los casos se reconoció que la imposición de una sanción debía estar sustentada en la existencia de responsabilidad probada, lo cual implica el respeto al principio de culpabilidad como elemento estructural del proceso.

Lo que sí se evidenció fue que, pese a este cumplimiento formal, en ninguno de los expedientes se impusieron sanciones administrativas, lo que indica que las responsabilidades no fueron debidamente acreditadas. No obstante, esto no se debió a una vulneración de los principios de legalidad o culpabilidad, sino más bien a la falta de elementos objetivos suficientes que permitan demostrar la comisión de una falta administrativa por parte de los servidores investigados.

Por tanto, esta hipótesis no se confirma, ya que no se identificó la imposición de sanciones arbitrarias, ni el desconocimiento del principio de legalidad ni del principio de culpabilidad. Más bien, lo que se evidenció fue un sistema procedimental que actúa con cautela jurídica, evitando emitir sanciones en ausencia de pruebas contundentes o de imputaciones claramente tipificadas.

En este sentido, la estructura garantista del proceso no se ve vulnerada por inobservancia de principios, sino por la limitada eficacia en la construcción y fundamentación de los casos. Esto refleja un problema distinto al señalado en la hipótesis: no hay resoluciones arbitrarias, sino ausencia de decisiones firmes por debilidad en las imputaciones, lo cual también afecta la percepción de eficacia institucional, pero desde una lógica de inacción más que de arbitrariedad.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN DE RESULTADOS

#### 5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**Con la hipótesis general:** La falta de actividad probatoria impacta significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022 – 2023, manifestándose principalmente a través de la carencia de pruebas documentales y testimoniales, así como mediante la vulneración del derecho a la defensa y del principio de presunción de licitud, lo que genera procedimientos débiles, decisiones cuestionables y posibles transgresiones al debido proceso.

En relación con la hipótesis general que plantea que la falta de actividad probatoria impacta significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022–2023, manifestándose principalmente a través de la carencia de pruebas documentales y testimoniales, así como mediante la vulneración del derecho a la defensa y del principio de presunción de licitud, los resultados obtenidos permiten matizar dicha afirmación.

Del análisis de los 15 expedientes administrativos revisados, se evidenció que en el 100 % de los casos sí se incorporaron pruebas documentales y testimoniales, se garantizó el derecho a la defensa de los servidores, y se aplicaron correctamente los principios de legalidad, presunción de licitud y culpabilidad. Además, los procedimientos cumplieron con las etapas esenciales, como la notificación del inicio del proceso, la presentación de pruebas de cargo y descargo, y la evaluación del informe del órgano instructor.

No obstante, a pesar de ese cumplimiento formal, en ninguno de los casos se impuso sanción alguna, lo que pone en evidencia una debilidad sustancial del procedimiento en términos de eficacia. Tampoco se acreditaron

hechos como el incumplimiento de normas o la resistencia a las órdenes de los superiores, lo que sugiere una falta de consistencia en la imputación de responsabilidades. Por tanto, aunque no existió una ausencia de actividad probatoria como tal, sí se evidenció que su valoración fue deficiente y carente de fuerza para sustentar resoluciones sancionadoras.

Desde la perspectiva teórica, Huangal (2020) sostiene que la debilidad de un procedimiento disciplinario no radica únicamente en la falta de pruebas, sino en la incapacidad de darles un tratamiento jurídico efectivo, lo que desnaturaliza el rol del proceso como herramienta de control interno. En ese sentido, contar con pruebas, pero no lograr acreditar responsabilidad es tan perjudicial como no tenerlas, ya que se genera una estructura procesal vacía que afecta la legitimidad institucional.

Por tanto, se concluye que la hipótesis general se confirma parcialmente: si bien las pruebas estuvieron presentes, su impacto fue limitado por una valoración deficiente, lo que impidió consolidar sanciones administrativas y evidencia la fragilidad del sistema disciplinario. Este resultado plantea la necesidad urgente de revisar no solo la forma en que se recogen las pruebas, sino principalmente cómo se interpretan y se utilizan en la toma de decisiones, a fin de garantizar que el procedimiento disciplinario cumpla su función preventiva, correctiva y sancionadora dentro de la administración pública.

**Con la hipótesis específica 1:** La falta de pruebas impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, ya que no se acredita de forma objetiva la comisión de las faltas administrativas imputadas. Esta omisión probatoria impide una adecuada valoración de los hechos y da lugar a decisiones sancionadoras con deficiencias sustanciales en su motivación.

En todos los procedimientos (100 %), se constató la incorporación tanto de pruebas documentales como testimoniales, además del respeto a las garantías fundamentales del debido procedimiento, tales como el derecho a la defensa, la presentación de pruebas de cargo y descargo y la evaluación del informe del órgano instructor. Esto indica que no existió una ausencia

formal de prueba, lo que contradice directamente el supuesto inicial de la hipótesis.

No obstante, lo que sí se evidenció fue una ineficacia en la valoración de dichas pruebas. A pesar de su presencia, ninguna fue decisiva para configurar responsabilidad funcional. En el 100 % de los casos no se impusieron sanciones, ni se acreditaron los hechos que motivaron la apertura de los procedimientos, como el incumplimiento de normas o la resistencia a órdenes superiores. En consecuencia, la actividad probatoria, aunque presente, resultó insuficiente en términos sustantivos para sustentar una decisión sancionadora legítima.

Al respecto, Espinoza (2020) advierte que un procedimiento disciplinario no puede considerarse eficaz cuando las pruebas carecen de fuerza o no son adecuadamente valoradas, ya que ello impide construir imputaciones sólidas y resoluciones fundadas. Desde esta perspectiva, contar con medios probatorios no garantiza, por sí solo, la justicia del procedimiento, si no se logra convertirlos en elementos que estructuren convicción y permitan una decisión razonada.

En este sentido, la hipótesis se confirma parcialmente. Se descarta la supuesta ausencia de prueba, pero se valida la idea de que la deficiencia en su fuerza probatoria y valoración impidió una adecuada resolución de los expedientes, comprometiendo la eficacia del proceso disciplinario. Esto evidencia que no basta con cumplir con las exigencias formales; es necesario fortalecer la calidad, la pertinencia y el análisis jurídico de las pruebas para garantizar resoluciones legítimas y restaurar el orden institucional afectado.

**Con la hipótesis específica 2:** Los derechos se vulneran gravemente el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la medida que los investigados no pueden ejercer plenamente sus derechos ni contradecir las imputaciones. Esta afectación genera un desequilibrio procesal que compromete la legalidad y legitimidad de las sanciones impuestas.

Del análisis de los 15 expedientes administrativos revisados, se constató que en todos los casos (100 %) se garantizó el derecho a la defensa, incluyendo la notificación oportuna del inicio del procedimiento, el otorgamiento de plazo para presentar descargos y la posibilidad de ofrecer pruebas de cargo y descargo. Asimismo, en todos los procedimientos se respetó el principio de presunción de licitud, al considerar que los investigados no eran responsables mientras no se acreditara objetivamente la falta disciplinaria.

Estos hallazgos muestran que las garantías procesales no fueron omitidas, sino que se cumplieron de manera adecuada a lo largo del proceso disciplinario. Sin embargo, a pesar de dicho cumplimiento formal, ninguno de los expedientes culminó con la imposición de una sanción administrativa. Esto pone en evidencia una limitación no en las garantías, sino en la valoración de las pruebas y en la debilidad de las imputaciones formuladas, que no lograron sustentar la existencia de responsabilidad funcional.

De acuerdo con Huayllani (2024), la eficacia del procedimiento disciplinario no solo depende del respeto formal de las garantías, sino también de la coherencia entre las imputaciones, las pruebas y la decisión final. Cuando el proceso no logra concluir con resoluciones fundadas, aun cumpliendo los aspectos formales, se debilita la función correctiva del sistema disciplinario, afectando indirectamente la percepción de legitimidad institucional.

En ese sentido, la hipótesis específica 2 se rechaza en su formulación original, ya que no se identificó vulneración del derecho a la defensa ni del principio de presunción de licitud. Por el contrario, lo que se evidenció fue que el desequilibrio procesal provino de la debilidad probatoria y de la falta de rigor en la formulación de imputaciones, y no de una afectación a las garantías básicas del procedimiento. Esto resalta la necesidad de fortalecer el contenido sustantivo del proceso, más allá de su cumplimiento formal.

**Con la hipótesis específica 3:** Los principios se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de

Huánuco durante los años 2022–2023, en la estructura garantista del proceso, ya que se imponen sanciones sin una base normativa clara ni una responsabilidad debidamente acreditada. Esta situación conlleva a resoluciones arbitrarias que afectan la confianza en la función pública.

El análisis de los 15 expedientes administrativos revisados demuestra que en el 100 % de los casos se respetaron expresamente los principios de legalidad y culpabilidad. Cada procedimiento fue tramitado conforme al marco normativo vigente, con clara referencia a las normas sustantivas y procedimentales aplicables. Asimismo, en todos los expedientes se observó que la posible imposición de sanciones dependía exclusivamente de la acreditación de responsabilidad funcional, lo que refleja el respeto al principio de culpabilidad como eje esencial del proceso disciplinario.

No obstante, lo que sí se constató fue que, pese a dicho cumplimiento normativo, no se impuso sanción alguna en ninguno de los casos. Esta ausencia de decisiones sancionadoras no obedeció a la transgresión de los principios mencionados, sino a la falta de elementos objetivos suficientes para probar las imputaciones formuladas. Es decir, las responsabilidades no fueron adecuadamente acreditadas, pero no por arbitrariedad ni por desconocimiento normativo, sino por la debilidad en la estructura probatoria de cada expediente.

En línea con lo planteado por Arroyo (2021), cuando un proceso disciplinario se sujeta rigurosamente a las normas y principios establecidos, pero no culmina con sanciones por falta de pruebas suficientes, no se afecta la legalidad del procedimiento, sino su eficacia, lo cual representa un tipo de ineficiencia distinta a la arbitrariedad. De este modo, el sistema no muestra un abuso de autoridad, sino una respuesta cautelosa frente a la falta de fundamentos para sancionar.

Por tanto, la hipótesis específica 3 no se confirma, ya que no se evidenció la imposición de sanciones sin base normativa ni resoluciones arbitrarias. Por el contrario, se respetó el enfoque garantista del procedimiento. Sin embargo, el hecho de que ninguno de los casos haya

resultado en responsabilidad administrativa, sí revela una limitación en la capacidad del sistema para estructurar imputaciones sólidas y resolver eficazmente los casos, lo cual genera una percepción pública de ineficacia, aunque no de injusticia o abuso.

## CONCLUSIONES

1. Se concluyó que la falta de actividad probatoria impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022 y 2023. Aunque se cumplen formalidades como la notificación, en la mayoría de casos no se practican pruebas ni se valoran jurídicamente los descargos, lo que impide acreditar las faltas y vulnera derechos como la defensa, la legalidad y la presunción de licitud. Esto genera sanciones débiles y resoluciones con motivación deficiente, afectando la legitimidad del proceso disciplinario.
2. Se concluyó que la ausencia de pruebas eficaces limita gravemente la objetividad del procedimiento disciplinario. Si bien se presentan medios probatorios documentales y testimoniales en todos los expedientes, su contenido carece de fuerza para acreditar infracciones, lo que impide fundamentar resoluciones sancionadoras. Esta deficiencia compromete la seriedad del proceso y reduce la función correctiva que debe ejercer la administración pública.
3. Se concluyó que no se evidenció la vulneración del derecho a la defensa ni del principio de presunción de licitud en los procedimientos analizados; sin embargo, el respeto formal a estos derechos no garantizó eficacia sustantiva. La incapacidad para sustentar responsabilidades, aun respetando las etapas del debido proceso, revela una debilidad estructural en la calidad de las imputaciones y en la conducción efectiva del procedimiento disciplinario.
4. Se concluyó que el principio de legalidad y el principio de culpabilidad fueron respetados en los expedientes analizados, ya que no se impusieron sanciones sin norma ni sin prueba. Sin embargo, la ausencia total de sanciones revela una ineficiencia del procedimiento, no por arbitrariedad, sino por falta de imputaciones sólidas y valoración probatoria. Esta situación, aunque legal, afecta la imagen de autoridad y la confianza en la función pública.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que el Gobierno Regional de Huánuco implemente mecanismos de control interno que garanticen no solo el cumplimiento formal del procedimiento disciplinario, sino también su eficacia sustantiva. Para ello, es indispensable fortalecer la etapa probatoria mediante la capacitación de los órganos instructores en técnicas de valoración de la prueba y motivación jurídica, a fin de emitir resoluciones disciplinarias con base sólida y legal.
2. Se recomienda que se adopten criterios técnicos más rigurosos en la admisión, desarrollo y análisis de la prueba documental y testimonial en los procesos disciplinarios. El Gobierno Regional debe asegurar que las pruebas incorporadas sean pertinentes, útiles y suficientes para acreditar objetivamente los hechos imputados, evitando así procesos formales sin resultados concretos.
3. Se recomienda reforzar el enfoque garantista del procedimiento disciplinario asegurando que el respeto a los derechos del investigado no sea únicamente formal, sino también sustancial. El Gobierno Regional de Huánuco debe monitorear que los órganos instructores evalúen los descargos y pruebas con objetividad, y que su análisis se refleje en la motivación de las resoluciones.
4. Se recomienda al Gobierno Regional de Huánuco que, además de garantizar el respeto a los principios de legalidad y culpabilidad, promueva una mayor calidad en la formulación de cargos e imputaciones. Para ello, se sugiere capacitar a las áreas de asesoría jurídica y a los órganos instructores en técnica jurídica sancionadora, de modo que los procedimientos no solo sean legales, sino también efectivos y confiables para la ciudadanía.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. (2021). *El Principio de Tipicidad en las resoluciones de sanción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Gobierno Regional Huánuco: 2017 – 2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/ARROYO%20QUISPE%2C%20ROBERTO%20CARLOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Atencia, J. (2022). *El Régimen disciplinario y sus reformas la actividad probatoria disciplinaria*. [Tesis de Posgrado, Universidad La Gran Colombia, Colombia]. Repositorio Institucional UGC. <https://repository.ugc.edu.co/server/api/core/bitstreams/28b66929-8aa4-41b5-b1a5-37197dae2276/content>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2024, 16 de diciembre). *Preguntas frecuentes sobre la Ley del Servicio Civil - régimen disciplinario*. Portal web Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3147854-preguntas-frecuentes-sobre-la-ley-del-servicio-civil-regimen-disciplinario>
- Centro Cochrane Iberoamericano (s.f.). *La ausencia de evidencia no significa evidencia de ausencia*. Portal web. <https://es.cochrane.org/es/divulgacion/pensamiento-critico/la-ausencia-de-evidencia-no-significa-evidencia-de-ausencia#:~:text=Se%20refiere%20a%20la%20posibilidad,y%20confiabilidad%20de%20los%20resultados>.
- Chanamé, J. (2021, 28 de agosto). *Lo que debes conocer sobre el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)*. Portal web LP. <https://www.gob.pe/13943-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>

- Congreso de la Colombia (2002). Ley 734. Régimen Disciplinario.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4589>
- Congreso de la República (2013). Ley 30057. Ley del Servicio Civil.  
[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/\\_30057\\_-\\_22-07-2013\\_09\\_46\\_37\\_-30057.pdf?v=1645457366](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366)
- Droghetti, P. y Pérez, M. (2017). *La actividad probatoria en el derecho administrativo sancionador a la luz de la ley de bases de los procedimientos administrativos*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio institucional UCHILE.  
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/151974/La-actividad-probatoria-en-el-derecho-administrativo-sancionador-a-la-luz-de-la-Ley-de-Bases-de-los-Procedimientos.pdf?sequence=1#:~:text=As%C3%AD%2C%20la%20regulaci%C3%B3n%20de%20la,2>
- Espinoza, C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza\\_bcc.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/espinoza_bcc.pdf)
- García, N. (2023, 02 de junio). *Vulneración de los derechos humanos, una violación a la dignidad humana*. Portal web Ayuda en Acción.  
<https://ayudaenaccion.org/blog/derechos-humanos/vulneracion-derechos-humanos/#:~:text=Cuando%20hablamos%20de%20vulneraci%C3%B3n%20de,Universal%20de%20los%20Derechos%20Humanos>
- Gaspar, E. (2022). *Vulneración al Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco].

Repositorio Institucional UDH.  
<https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3482/Gaspar%20Damaso%2c%20Eddy%20Susana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huangal, W (2020). *La Prueba en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil*. [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional PUCP.  
<https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eda2fa13-f196-467f-9f2c-d04f62095974/content>

Huayllani, L. (2024). *Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño del trabajador, en la Municipalidad Distrital de Chilca, 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH.  
<https://repositorio.unh.edu.pe/items/df549bfc-2fcc-4caa-a575-498d80ac259d>

Hunter, I. (2015). Las dificultades probatorias en el Proceso Civil: tratamiento doctrinal y jurisprudencial, críticas y una propuesta. *Revista de derecho (Coquimbo)*, 22(1), 209-257. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532015000100006>

Lex (2024, 3 de febrero). *Faltas disciplinarias reguladas por la Ley del Servicio Civil*. Portal web LP. [https://lpderecho.pe/faltas-disciplinarias-reguladas-ley-servicio-civil/#:~:text=b\)%20La%20reiterada%20resistencia%20al,supera%20el%20juicio%20de%20subsunci%C3%B3n](https://lpderecho.pe/faltas-disciplinarias-reguladas-ley-servicio-civil/#:~:text=b)%20La%20reiterada%20resistencia%20al,supera%20el%20juicio%20de%20subsunci%C3%B3n)

Luna, V. (2021). *La carga probatoria en los Procedimientos Administrativos Sancionadores*. [Tesis de Posgrado, Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador]. Repositorio Institucional UNIANDES.  
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13509/1/UA-MMA-EAC-004-2021.pdf>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017, 11 de septiembre). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Portal web LP. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>
- Niño, A. (2023). *Comportamiento ético y su incidencia en los procedimientos administrativos disciplinarios de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Amarilís, 2022*. [Tesis de Posgrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/5944/Ni%C3%B1o%20Rimac%2c%20Alina%20Teofila.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacori, J. (2022, 10 de octubre). *Los órganos de instrucción en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/organos-instruccion-procedimiento-administrativo-disciplinario-pad/#:~:text=El%20informe%20que%20deber%C3%A1%20remitir,la%20norma%20jur%C3%ADdica%20presuntamente%20vulnerada>
- Pasión por el Derecho (2016, 20 de agosto). *Si pruebas de cargo y de descargo guardan equilibrio debe aplicarse principio «in dubio pro reo» [RN 130-2015, Lima]*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/r-n-n-130-2015-lima-pruebas-cargo-descargo-guardan-equilibrio-aplicarse-principio-in-dubio-pro-reo/>
- Pasión por el Derecho (2019, 24 de julio). *Prueba testimonial y clases de testigos*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/prueba-testimonial-clasificacion-testigos/>
- Pasión por el Derecho (2024, 31 de julio). *¿Qué es el principio de legalidad? Bien explicado*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/que-es-el-principio-de-legalidad-bien-explicado/>

Pillajo, E. (2023). *La valoración de la prueba y su incidencia en las resoluciones administrativas disciplinarias, tramitadas en la dirección provincial de Chimborazo del consejo de la judicatura, durante el año 2021*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11175/1/Pillajo%20C.%20CEdwin%20L.%28%202023%29TESIS%20EDWIN%20LENIN%20PILLAJO%20CARVAJAL-POSGRADO.pdf>

Presidencia de la República (2010), Ley Orgánica del Servicio Público. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_org10.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_org10.pdf)

Presidencia del Consejo de Ministros (2024, 14 de enero). *Fases de un Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Portal web Gob.pe. <https://www.gob.pe/13943-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>

Rico, G. (2024, 12 de enero). *Principio de presunción de licitud*. Portal web LP. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/El-principio-de-licitud-en-el-procedimiento-administrativo-disciplinario.pdf>

Rico, G. (2024, 26 de enero). *Faltas disciplinarias*. Portal web LP. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/01/Concepto-y-clasificacion-de-faltas-disciplinarias.pdf>

Rivero, M., Meneses, P., García, J., Aníbal, R. y Zevallos, E. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universitaria Universidad Nacional Hermilio Valdizán. <https://www.unheval.edu.pe/webs/repositoriounheval/descargar?file=6929a54a6c2d1bd23441c809ba825225b278cdc705294fd6c403596238cbac25a56d61feb38643fa5f2b03501b227c81a8c72f60416ff3dd32ad73dd72e8b95f15d5a6bdc4944a053dfb5714537863680c>

Ruiz, P. (2017, 23 de agosto). *El derecho a la defensa y su afectación en el ejercicio de la defensa pública (abogados de oficio)*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/defensa-publica-abogados-oficio/>

San Martín, C. (2021, 01 de febrero). *La prueba documental en el proceso penal. Bien explicado*. Portal web Juris.pe. [https://juris.pe/blog/prueba-documental-proceso-penal-](https://juris.pe/blog/prueba-documental-proceso-penal-juris/#:~:text=La%20regla%20es%20que%20todo,proceder%C3%A1%20la%20incautaci%C3%B3n%20del%20mismo)

[juris/#:~:text=La%20regla%20es%20que%20todo,proceder%C3%A1%20la%20incautaci%C3%B3n%20del%20mismo](https://juris.pe/blog/prueba-documental-proceso-penal-juris/#:~:text=La%20regla%20es%20que%20todo,proceder%C3%A1%20la%20incautaci%C3%B3n%20del%20mismo)

Santivañez, J. (2023). *Sobre la admisibilidad probatoria, derecho de defensa y debido proceso en el procedimiento disciplinario*. Portal Web LP. <https://lpderecho.pe/admisibilidad-probatoria-derecho-defensa-debido-proceso-procedimiento-disciplinario/>

Trujillo, J. (2020, 9 de agosto). *Principio de culpabilidad: 'nullum crimen sine culpa'*. Portal web LP. <https://lpderecho.pe/principio-de-culpabilidad-nullum-crimen-sine-culpa/>

## **COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

Mori Marces, K. (2026). *La falta de actividad probatoria en el procedimiento administrativo disciplinario visto en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### RESOLUCIÓN DE NOMBRAMIENTO DE ASESOR



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 097-2025-D-CATP-UDH  
Huánuco, 07 de abril de 2025

Visto, la ficha de inscripción al Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional de fecha 20 de marzo de 2025, formulado por la Bachiller **Katherine Valeria MORI MARCES** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, pidiendo se le designe docente Asesor para la elaboración y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), en la modalidad de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional CATP- Derecho;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N°30220 concordante con el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco; establece las diversas modalidades al cual el graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogada;

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo del año 2015, se crea el CICLO DE ASESORAMIENTO PARA LA TESIS PROFESIONAL – CATP para el Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas; el mismo que conlleva a la obtención del título profesional, bajo la modalidad de Aprobación de una Tesis;

Que, mediante Resolución N° 1206-2015-R-CU-UDH de fecha 28/SET/2015, se aprueba el Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional; en la que se suscribe la función del docente Asesor que consiste en orientar la formulación del proyecto de investigación, así como el desarrollo del trabajo de investigación del bachiller hasta la culminación del mismo.

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 27 del Reglamento General de Grados y Títulos, el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Art. 44° inc. "n" del Estatuto de la Universidad de Huánuco; y la facultad contemplada en la Res. N° 644-2016-R-UDH; de fecha 25 de agosto del 2016 y la Resolución N° 001-2022-R-AU-UDH del 03/ENE/22;

#### SE RESUELVE:

**Artículo Primero. - DESIGNAR** como docente Asesor al **Mtra. Mariella Catherine GARAY MERCADO** del Proyecto y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), en la modalidad de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional, a realizar por la Bachiller **Katherine Valeria MORI MARCES** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

**Artículo Segundo. - ESTABLECER** que, de acuerdo al Reglamento del Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional, el Bachiller tiene un plazo de 4 meses pudiendo solicitar ampliación por única vez hasta 30 días para cumplir con la presentación del informe final.

*Regístrese, comuníquese y archívese*

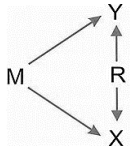


UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS  
*[Firma]*  
D. FERNANDO CORONADO BARRUETA  
DECANO

## ANEXO 2

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022 – 2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p><b>P. G:</b> ¿De qué manera la falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p><b>O. G:</b> Determinar la manera en que falta de actividad probatoria impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p><b>H. G:</b> La falta de actividad probatoria impacta significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante el periodo 2022 – 2023, manifestándose principalmente a través de la carencia de pruebas documentales y testimoniales, así como mediante la vulneración del derecho a la defensa y del principio de presunción de licitud, lo que genera</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>La falta de actividad probatoria</p>	<p>Falta de pruebas</p> <p>Vulneración de derechos</p> <p>Vulneración de principios</p> <p>Fase Instructora</p>	<p>. Pruebas documentarias</p> <p>. Pruebas testimoniales</p> <p>. Derecho a la defensa</p> <p>. Principio de presunción de licitud,</p> <p>. Principio de legalidad.</p> <p>. Principio de culpabilidad</p> <p>. Notificación de inicio de procedimiento al servidor.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada.</p> <p><b>Enfoque:</b> Cualitativo.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo-Explicativo</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> 

<b>Problemas Espíficos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>			<b>Población</b>	
		procedimientos débiles, decisiones cuestionables y posibles transgresiones al debido proceso.			. Presentar pruebas de cargo y descargo.	
<b>PE1:</b> ¿De qué manera la falta de pruebas impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?	<b>OE1:</b> Explicar cómo la falta de pruebas impacta en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.	<b>HE1:</b> La falta de pruebas impacta negativamente en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, ya que no se acredita de forma objetiva la comisión de las faltas administrativas imputadas. Esta omisión probatoria impide una adecuada valoración de los hechos y da lugar a decisiones sancionadoras con deficiencias	<b>Variable dependiente.</b> El procedimiento administrativo disciplinario	Fase Sacionadora	. Recepcionar y evaluar el informe del órgano instructor. . Imposición de sanciones.	Todos Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023.
<b>PE2:</b> ¿En qué medida se vulneran los derechos en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?	<b>OE2:</b> Analizar cómo los derechos se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.			Faltas Graves	. Incumplimiento de las normas establecidas. . La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas a sus labores y otros.	<b>Muestra</b> 15 Expedientes de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huánuco del año 2022-2023
<b>PE3:</b> ¿Bajo qué medida se vulneran los principios en el procedimiento	<b>OE3:</b> Analizar cómo los principios se vulneran en el procedimiento				<b>Técnica</b> <b>Observación:</b> Es un método de recolección de datos que consiste en registrar sistemáticamente	

<p>administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023?</p>	<p>administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco, 2022 – 2023.</p>	<p>sustanciales en su motivación.  <b>HE2:</b> Los derechos se vulneran gravemente el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los años 2022–2023, en la medida que los investigados no pueden ejercer plenamente sus derechos ni contradecir las imputaciones. Esta afectación genera un desequilibrio procesal que compromete la legalidad y legitimidad de las sanciones impuestas.  <b>HE3:</b> Los principios se vulneran en el procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional de Huánuco durante los</p>	<p>comportamientos, eventos o situaciones relevantes en un contexto específico, sin intervenir directamente.  <b>Instrumento</b>  <b>Matriz de análisis:</b>  La matriz de análisis es una herramienta que organiza y clasifica la información recolectada a través de técnicas de recolección de datos, con el objetivo de facilitar la interpretación y análisis de los resultados.</p>
--	--	---	---

---

años 2022–2023, en la estructura garantista del proceso, ya que se imponen sanciones sin una base normativa clara ni una responsabilidad debidamente acreditada. Esta situación conlleva a resoluciones arbitrarias que afectan la confianza en la función pública.

---

### ANEXO 3

## MATRIZ GENERAL DE ANÁLISIS

---

### LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022 – 2023

---

La falta de actividad probatoria	El procedimiento administrativo disciplinario
Falta de pruebas	Vulneración de derechos
Exp	Vulneración de principios
Pruebas	Fase instructora
Pruebas	Fase sancionadora
Derecho	Faltas graves
Principio de presunción	
Principio	
Principio	
Notificación de inicio	
Presentar pruebas de cargo y Recepcionar y evaluar el informe	
Imposición de sanciones	
Incumplimiento de las normas	
La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus	

---

## ANEXO 4

### MATRIZ DE ANÁLISIS ESPECÍFICA

---

**Imputado**

---

**Caso**

**Falta o  
infracción**

**Hechos**

		<b>Pruebas documentales</b>
	<b>Falta de pruebas</b>	<b>Pruebas testimoniales</b>
		<b>Derecho a la defensa.</b>
<b>La falta de actividad probatoria</b>	<b>Vulneración de derechos</b>	<b>Principio de presunción de licitud.</b>
		<b>Principio de legalidad</b>
	<b>Vulneración de principios</b>	<b>Principio de culpabilidad</b>

---

# ANEXO 5

## SOLICITUD DE ACCESO A EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS

**SUMILLA:** Solicito expedientes como muestra para una investigación científica - tesis.

**SEÑORA SUB-GERENTE DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO.**



Yo, **MORI MARCES, Katherine Valeria**, identificada con D.N.I. N° **76750957**; a Ud. respetuosamente digo:

### PETITORIO:

Sra. Sub-Gerente, es un gusto saludarle y aprovechando la ocasión, me dirijo a Ud., con el propósito de que se brinde información, como así solicitar que se me otorgue acceso a documentación que apoyará al desarrollo de mi investigación científica que lleva como título "**LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA EN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO VISTO EN EL GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO, 2022-2023**", solicitando en tal modo permiso para acceder a 15 expedientes respecto a **PROCESOS ARCHIVADOS DEBIDO A LA FALTA DE ACTIVIDAD PROBATORIA** en la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, vistos durante el periodo 2022-2023, asimismo que a la fecha, estos se encuentren con archivo. Hago esta solicitud en mérito a la Ley N° 27806, que tiene por finalidad promover la transparencia de los actos del Estado y regular el derecho fundamental del acceso a la información consagrado en el numeral 5 del Artículo 2 de la Constitución Política del Perú

Todo ello con la finalidad de poder desarrollar la segunda etapa de la tesis para lo cual se requiere del análisis de la muestra y así poder culminarla. Además, comprometiéndome directamente a que la información recolectada será utilizada netamente para fines académicos y con la medida que este tipo de casos se merece.

Asimismo, preciso el correo y/o número telefónico (WhatsApp) al que espero puedan remitirme la respuesta al presente escrito: [valeriamorimarcres@gmail.com](mailto:valeriamorimarcres@gmail.com) / 955 148 779.

### POR LO EXPUESTO:

A Ud. respetada subgerente, se sirve a proceder conforme a lo solicitado, sin más que decir tenga Ud. un cordial saludo.

Huánuco, 03 de julio del 2025.

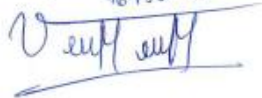


**Mori Marces, Katherine Valeria**  
DNI N° 76750957



GOBIERNO NACIONAL DE PARAGUAY  
Sub-gobernación de Gestión de Recursos Humanos  
Huanuco, 03-07-2025  
Pase: P.A.D.  
Para: Su Titular Correspondiente  
AUTORIZADO

- Siendo 04 de Julio 2025 a horas 10.30 AM  
Se atendió conforme a lo solicitado mediante  
Escrito S/N, con registro N° 6066587,  
Valencia Ros Hoces  
76750937



Recibí conforme

## ANEXO 6

### EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS ANALIZADOS

 <b>GOREHCO</b>		<b>GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO</b>	
<b>OFICINA DE RECURSOS HUMANOS</b>			
<b>SECRETARÍA TÉCNICA – PAD</b>			
<b>EXPEDIENTE</b>		<b>1937150</b>	
<b>IMPUTADO(S)</b>			
L.Q.R.R.			
<b>Caso:</b> Acciones Administrativas Disciplinarias en Mérito al Pliego de reclamos Que Contiene Proyecto De Convención Colectiva			
<b>FALTA O INFRACCIÓN:</b> Negligencia			
<b>DOCUMENTO DE INGRESO:</b> MEMORANDUM N° 373-2022-GRH/GR			
<b>TOMO CONOCIMIENTO RRHH</b>		<b>FECHA DE CONOCIMIENTO ST</b>	
		20/05/2022	
<b>VENCE CALIFICACIÓN</b>	<b>INICIO</b>	<b>VENCE</b>	
<b>ÓRGANO INSTRUCTOR</b>		<b>ÓRGANO SANCIONADOR</b>	
SECRETARIO TÉCNICO			



# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 1803015

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO:** Acciones Administrativas Disciplinarias en mérito a la RGG N° 103-2022-GRH/GGR (31/12/2022), el cual resolvió aprobar el Expediente de Adicional de Obra N° 02 y Deductivo Vinculante de Obra N° 02 correspondiente a la Ejecución del Saldo de Obra "Mejoramiento de los Servicios de Educación Secundaria del Colegio Nacional Industrial Hermilio Valdizán, Distrito de Huánuco, Provincia de Huánuco, Región de Huánuco"

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** RGG. N° 103-2022-GRH/GGR

TOMO CONOCIMIENTO RRHH		FECHA DE CONOCIMIENTO ST	
		10/03/2022	
VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE	
ÓRGANO INSTRUCTOR		ÓRGANO SANCIONADOR	

3091215  
Se ingresó a este org

NOHAZUGAR - MARZO  
2023

SECRETARIO TÉCNICO

2 JUNIO

## SECRETARÍA TÉCNICA

EXPEDIENTE **02456**

### IMPUTADO(S)

L.Q.R.R.

**CASO : DENUNCIA CHARLES JIAMMY ALCEDO DIAZ A RAZON DE MOMORANDUN N°104-2023 GRH-GRA/OGRH ELABORADO DE MANERA MUY NEGLIGENTE Y CON ABUSO DE AUTORIDAD DENUNCIADA :YULIANA HERRERA RENGIFO**

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** DENUNCIA CHARLES JIAMMY ALCEDO DIAZ

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
02/06/2023	15/06/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

SECRETARIO TÉCNICO



# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 1880677

### IMPUTADO(S)

L.Q.R.R.

**CASO:** Se realice la precalificación de los hechos e identifique a los presuntos responsables en merito al Archivamiento del Proceso Arbitral por Falta de Pago de Honorarios Arbitrales respecto al proceso seguido con el Consorcio Bajo Picuruyacu correspondiente a la obra: "Rehabilitación y Construcción de Camino Vecinal Bajo Picuruyacu - Mantaro, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** MEMORANDO N° 132-2022-GRH/GGR

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST	
13/03/2023	10/02/2022	
VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE
ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	

SECRETARIO TÉCNICO



GOREHCO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 1987422

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO:** Acciones Administrativas Disciplinarias en merito a la R.G.R. N° 114-2022-GRH/GRA, que resolvió Declarar la Nulidad de Oficio la Resolución Directoral N° 047-2022-GRH-GRA/OGRH, de fecha 18 de Mayo de 2022

**FALTA O INFRACCIÓN:** NEGLIGENCIA

**DOCUMENTO DE INGRESO:** RGA N° 114-2022-GRH/GRA

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
22/07/2022	

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

*D. D. D.*

SECRETARIO TÉCNICO

*fernando*

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE **78JCWJ8 – 2117771**

### IMPUTADO(S)

YOEL EDUARDO ALCEDO BENANCIO

**CASO:** Acciones Administrativas Disciplinarias en merito a la denuncia que se realizó a través de la Casilla de la Plataforma Digital Única de Denuncias Ciudadanas, respecto a que presuntamente el funcionario en mención habría usado su cargo para seleccionar una Asesora FAG.

**FALTA O INFRACCIÓN:** Apropiación, Uso Indebido de Recursos del Bienes Del Estado

**DOCUMENTO DE INGRESO:** PLATAFORMA DIGITAL

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
	11/07/2022

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

*NH*  
*2023*

SECRETARIO TÉCNICO

# SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

Fernando

EXPEDIENTE 2092985

## IMPUTADO(S)

L.Q.R.R.

**CASO:** PRESUNTA IRREGULARIDADES EN LA OFICINA DE SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR PARTE DE LA ABOG. KATY V. GARAY ÁLVAREZ "CON EL DINERO DEL ESTADO CONTRATA PERSONAL PARA DICHA OFICINA Y EL PAGO QUE HACE POR SUS TRABAJOS DE POSGRADO EN HORAS LABORALES DENTRO DEL GOBIERNO REGIONAL". TENER ENCUESTA LA RESOLUCION DE SECRETARIA DE INTEGRIDAD PUBLICA Nº 002-2021-PCM/SIP Y LA DIRECTIVA DEL CÓDIGO DE ETICA DEL SERVIDOR PÚBLICO.

**FALTA O INFRACCIÓN :** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** INFORME Nº 027-2022-GRH/GGR-NGAV

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
12/08/2022	12/08/2022

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

NH  
2023

SECRETARIO TÉCNICO

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

**EXPEDIENTE 2405194**

**IMPUTADO(S)**

L.Q. R. R.

**CASO:** Acciones Administrativas Disciplinarias en Merito a la falta de respeto por parte de su compañera en contra de la Lic. Adm. Elva Ramirez Pizarro.

**FALTA O INFRACCIÓN:** Falta de Respeto

**DOCUMENTO DE INGRESO:** Carta N° 001-2023-ERP/DRA-GRHCO

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
19/04/2023	

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE
19/04/2024		

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

SECRETARIO TÉCNICO



## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE **2513104**

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO: SU CONOCIMIENTO**

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** INFORME N°081-2023-GRH-ORH-A.S./SKAA

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
	02/08/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

SECRETARIO TÉCNICO

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE **2014445**

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO:** INPLEMENTAR RESOLUCION GERENCIAL GENERAL

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** MEMORANDUM N° 654-2023-GRH/GGR

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
19/06/2023	05/07/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

-----  
**SECRETARIO TÉCNICO**

**OFICINA DE RECURSOS HUMANOS**

**SECRETARÍA TÉCNICA – PAD**

**EXPEDIENTE 2573682**

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R

**CASO: HA SUFRIDO MALTRATO Y HOSTIGAMIENTO LABORAL POR  
LOS INGENIEROS DE OBRAS Y OTROS (OBRA DE AMBO)**

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO:** ESCRITO PRESENTADO POR EL  
SEÑOR GUERRA BAYLON VICTOR HUGO

**TOMO CONOCIMIENTO RRHH**

**FECHA DE CONOCIMIENTO ST**

31/08/2023

01/09/2023

**VENCE CALIFICACIÓN**

**INICIO**

**VENCE**

**ÓRGANO INSTRUCTOR**

**ÓRGANO SANCIONADOR**

SECRETARIO TÉCNICO



# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

*Doc. 090125*

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 2327249

### IMPUTADO(S)

L.Q.R.R.

**CASO:** Infracción sobre las limitaciones y restricciones del acceso de a las instalaciones de la Asegura Secrex, para las coordinaciones de entrega de cheques, diligenciamiento de cartas notariales, recojo de carta fianza.

FALTA O INFRACCIÓN : Negligencia

DOCUMENTO DE INGRESO: Informe N° 211-2023-GRH/GRAJ

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
13/03/2023	14/03/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

*Proveído de Archivos*

SECRETARIO TÉCNICO



GOREHCO  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 1342582

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO:** Acciones Administrativas Disciplinarias en merito al Artículo Segundo de la RGG. N° 221-2022-GRH/GGR en la que resuelve Declarar de Oficio prescrito el plazo para iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario

**FALTA O INFRACCIÓN:** NEGLIGENCIA

**DOCUMENTO DE INGRESO:** MEMORANDUM N° 462-2022-GRH/GGR

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
	11/05/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

SECRETARIO TÉCNICO



# GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

## SECRETARÍA TÉCNICA – PAD

EXPEDIENTE 1880677

IMPUTADO(S)

L.Q.R.R.

**CASO:** Se realice la precalificación de los hechos e identifique a los presuntos responsables en merito al Archivamiento del Proceso Arbitral por Falta de Pago de Honorarios Arbitrales respecto al proceso seguido con el Consorcio Bajo Picuruyacu correspondiente a la obra: "Rehabilitación y Construcción de Camino Vecinal Bajo Picuruyacu - Mantaro, Distrito de Rupa Rupa, Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco

FALTA O INFRACCIÓN: Negligencia

DOCUMENTO DE INGRESO: MEMORANDO N° 132-2022-GRH/GGR

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
13/03/2023	10/02/2022

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

SECRETARIO TÉCNICO

**SECRETARÍA TÉCNICA – PAD**

EXPEDIENTE **1876744**

**IMPUTADO(S)**

L.Q.R.R.

**CASO: IMPLEMENTAR RESOLUCION GERENCIAL GENERAL**

**FALTA O INFRACCIÓN:** Negligencia

**DOCUMENTO DE INGRESO: MEMORANDO N°869-2023-GRH/GGR**

TOMO CONOCIMIENTO RRHH	FECHA DE CONOCIMIENTO ST
	0708/2023

VENCE CALIFICACIÓN	INICIO	VENCE

ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR

-----  
**SECRETARIO TÉCNICO**

**ANEXO 7**  
**PANEL FOTOGRÁFICO**



