

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



TESIS

**“La vulneración del principio del debido procedimiento en el
proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Rivera Zúñiga, Gladys Mirtha

ASESOR: Penadillo Robles, Pascual Orlando

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

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): 48690864

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22475397

Grado/Título: Magister en gestión y negocios marketing

Código ORCID: 0000-0003-1051-9714

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Sánchez Dávila, Flor de Maria	Magister en derecho y ciencias políticas derecho procesal	41922223	0000-0003-0355-0238
2	Agurto Jara, Edgard Gianfranco	Maestro en gobierno y políticas públicas	46429842	0009-0005-2150-0447
3	Coz Tucto, Roosevelt	Maestro en gerencia pública	72368042	0009-0002-6276-1879



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



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 18:20 horas del día Trece del mes de Julio 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:

Mtra. Flor de María SÁNCHEZ DÁVILA	: Presidenta
Mtro. Roosvel COZ TUCTO	: Vocal
Mtro. Edgard Gianfranco AGURTO JARA	: Secretario
Mtro. Pascual Orlando PENADILLO ROBLES	: Asesor

Nombrados mediante la Resolución N° 271-2026-D-CATP-UDH de fecha 06 de julio de 2026, para evaluar la Tesis intitulada **"LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2023"**, presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas Gladys Mirtha RIVERA ZÚNIGA 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 y cualitativo de

Siendo las 18:25 horas del día TRECE del mes de Julio del año 2026 los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

[Firma]
Mtra. Flor de María Sánchez Dávila

DNI: 41922223

CODIGO ORCID: 0000-0003-0355-0238

Presidenta

[Firma]
Mtro. Roosevelt Coz Tucto

DNI: 72368042

CÓDIGO ORCID: 0009-0002-6276-1879

Vocal

[Firma]
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: GLADYS MIRTHA RIVERA ZÚÑIGA, de la investigación titulada "LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2023", con asesor(a) PASCUAL ORLANDO PENADILLO ROBLES, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 220-2024-D-CATP-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 17 % 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, 03 de octubre 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

9. GLADYS MIRTHA, RIVERA ZÚÑIGA.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

www.minjus.gob.pe

Fuente de Internet

1%

5

cdn.www.gob.pe

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1%

7

distancia.udh.edu.pe

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 mi admirable hermano Fredy Elisban Rivera Zúñiga, toda vez que mi logro académico fue gracias a él, pese a ciertas restricciones con las que posee, no se limitó con su sacrificio y a regañadientes me brindó todo el soporte necesario para lograrlo. Asimismo, a mis sobrinas Yeriks y Ximena que fueron mi inspiración y con sus compañías hicieron que mi vida sea divertida, como también a mi madre y hermana que también fueron mi soporte en este camino de holocausto. Finalmente, sin olvidar a mi tía Hermelinda que fue la base para iniciar con este extenso recorrido.

AGRADECIMIENTO

A mi familia, les agradezco profundamente su ánimo constante, a mi tío Alcides que fue mi apoyo para la realización de este proyecto, la fe de ustedes ha sido el motor que me permitió completar este camino. A mi mejor amiga y compañera de aula Ruth María Borja Morales, que fuiste testigo de mi estrés, claro que también tenías propiamente tu propia angustia; sin embargo, sin saberlo, fuiste mi pilar en los momentos difíciles; sin ustedes, este logro no habría sido posible.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPÍTULO I	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	13
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	13
1.3. OBJETIVOS	14
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	14
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	14
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	15
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	17
2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL	17
2.1.2. A NIVEL NACIONAL	20
2.1.3. A NIVEL LOCAL.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO	26
2.2.2. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	31

2.2.3. LEGISLACIÓN NACIONAL	38
2.2.4. LEGISLACIÓN COMPARADA	39
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	40
2.4. HIPÓTESIS	42
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	42
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	42
2.5. VARIABLES	42
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	42
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	42
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
CAPÍTULO III	44
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	44
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1.1. ENFOQUE	44
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	44
3.1.3. DISEÑO	44
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	45
3.2.1. POBLACIÓN	45
3.2.2. MUESTRA	45
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	46
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS	47
3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	47
CAPÍTULO IV	48
RESULTADOS	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	67
CAPÍTULO V	72
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	72
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	72
CONCLUSIONES	75

RECOMENDACIONES.....	76
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	77
ANEXOS.....	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	43
Tabla 2 Matriz general de análisis de los expedientes de procesos administrativos disciplinarios.....	48
Tabla 3 Análisis del expediente N.º 010-2023	50
Tabla 4 Análisis del expediente N.º 011-2023	52
Tabla 5 Análisis del expediente N.º 026-2023	54
Tabla 6 Análisis del expediente N.º 028-2023	55
Tabla 7 Análisis del expediente N.º 019-2023	57
Tabla 8 Análisis del expediente N.º 013-2023	59
Tabla 9 Análisis del expediente N.º 022-2023	61
Tabla 10 Análisis del expediente N.º 030-2023	62
Tabla 11 Análisis del expediente N.º 021-2023	64
Tabla 12 Análisis del expediente N.º 020-2023	66

RESUMEN

La investigación realizada titulada: La vulneración del principio del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023. Tuvo como objetivo analizar de qué manera la vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.

La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel descriptivo- explicativo, de diseño no experimental, la población constó de 100 expedientes administrativos en el ámbito de proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023, como muestra se consideró 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios del total de la población. La técnica empleada fue el análisis documental y el instrumento se usó la matriz de análisis, los resultados constataron que el 100% de los expedientes se tramitó respetando íntegramente las garantías procesales esenciales, tales como el derecho a la defensa, la adecuada motivación de las resoluciones, y la observancia de las fases del procedimiento (instructiva y sancionadora).

En conclusión, según los resultados obtenidos a partir del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023, se acepta la hipótesis general planteada en esta investigación, la cual sostiene que el debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario. En esta línea de ideas, el estudio evidenció que en el 100 % de los casos analizados se respetaron plenamente los principios y etapas del debido procedimiento, incluyendo la legalidad, la imparcialidad, el derecho a la defensa y la transparencia. Cada expediente presentó una estructura procesal clara, con resoluciones debidamente motivadas, actuaciones conforme al marco legal vigente y sin indicios de arbitrariedad o parcialidad.

Palabras claves: Debido procedimiento, proceso administrativo disciplinario, legalidad, imparcialidad, gestión municipal.

ABSTRACT

The research conducted, titled: The Violation of the Principle of Due Process in the Administrative Disciplinary Procedure in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2023, aimed to analyze how the violation of the principle of due process influences the administrative disciplinary procedure of the Provincial Municipality of Leoncio Prado during the year 2023.

The methodology followed a quantitative approach, of an applied type, with a descriptive-explanatory level, and a non-experimental design. The population consisted of 100 administrative files within the scope of the administrative disciplinary process of the Provincial Municipality of Leoncio Prado, 2023. A sample of 10 disciplinary administrative files from the total population was considered, which were crucial to identifying possible violations of the principle of due process in the Provincial Municipality of Leoncio Prado. during the same year. The technique used was documentary analysis, and the instrument employed was an analysis matrix.

The results confirmed that 100% of the files were processed while fully respecting the essential procedural guarantees, such as the right to defense, the proper justification of decisions, and the observance of the procedural phases (investigative and sanctioning).

In conclusion, based on the results obtained from the analysis of the 10 disciplinary administrative files processed by the Provincial Municipality of Leoncio Prado during 2023, the general hypothesis of this research is accepted. This hypothesis maintains that due process significantly influences the disciplinary administrative process. Along these lines, the study demonstrated that in 100% of the cases analyzed, the principles and stages of due process were fully respected, including legality, impartiality, the right to defense, and transparency. Each file presented a clear procedural structure, with duly reasoned resolutions, actions in accordance with the current legal framework, and no indications of arbitrariness or bias.

Keywords: Due process, administrative disciplinary procedure, legality, impartiality, municipal management.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título: La vulneración del principio del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023.

En el ámbito de la administración pública, los procedimientos disciplinarios cumplen un rol fundamental para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la ética en el ejercicio de la función pública. El respeto al debido procedimiento no solo constituye una obligación legal, sino también una condición esencial para la legitimidad de las decisiones administrativas. La vulneración de este principio puede afectar gravemente los derechos de los involucrados y debilitar la confianza ciudadana en las instituciones. Por ello, resulta pertinente analizar si las entidades públicas locales, como la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, aplican correctamente los principios jurídicos que rigen el proceso administrativo disciplinario.

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 vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 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 investigan los precedentes a nivel mundial, nacional y regional como introducción y respaldo de las ideas empleadas en el estudio. Después, se profundiza en los fundamentos teóricos vinculados a las variables de investigación, las cuales desempeñarán un papel crucial de apoyo. Además, se establecen tanto la hipótesis general como las específicas; por último, se presenta 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, 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

A nivel mundial, la vulneración del derecho al debido proceso a cualquier individuo es cada vez más evidente, y ya sea desde cualquier enfoque, esta violación es un acto de injusticia que causa muchas dificultades en la defensa de la persona que está siendo juzgada. De acuerdo con estos aspectos, es importante destacar la aplicación de un proceso adecuado, sistémico e interseccional en donde se pueda ejecutar de manera correcta todo el procesamiento indicado para una persona (López y Gende, 2022).

Entonces es importante mencionar que un punto importante en la ejecución del debido proceso consiste en la aplicación de un conjunto de acciones que deben ser observadas en todas las instancias procesales, en efecto de que cualquier individuo se encuentre en condición de poder defender su derecho ante cualquier acción negativa que sea impuesta por el Estado (Corte Interamericana de Derechos Humanos, s.f.). Es así como, de acuerdo a lo que menciona León (2020) sobre el debido proceso, este debe ser aplicado a todas las personas y debe constituir un elemento central, conformado con base a la función de la recta razón.

A nivel nacional, según la Ley N.º 27444 (2001), el debido procedimiento administrativo garantiza derechos como la presentación de pruebas y la obtención de una decisión motivada. Sin embargo, estudios evidencian vulneraciones recurrentes en entidades del Estado. Por ejemplo, en la UGEL de Tacna, el 85% de los procedimientos disciplinarios presentaron irregularidades que afectan derechos constitucionales (Machaca, 2019). Otro estudio revela que en varios casos el secretario técnico actuaba como instructor e influía en la decisión final, comprometiendo la imparcialidad del proceso (Ruiz, 2023).

A nivel local, la vulneración del debido procedimiento en Huánuco es frecuente, ya que muchas partes recurren a instancias judiciales para solicitar la nulidad de actos administrativos irregulares (Gaspar, 2022). Los procesos

disciplinarios presentan deficiencias que afectan la transparencia e imparcialidad, pese a la existencia de normativas como la Ley del Servicio Civil y el Reglamento del Procedimiento Administrativo Disciplinario, cuyo cumplimiento es irregular. La falta de capacitación del personal y la injerencia de factores externos agravan la situación. La Defensoría del Pueblo (2023) ha señalado problemas en la gestión administrativa de entidades públicas en Huánuco, lo que repercute en la aplicación adecuada de sanciones. Además, la imparcialidad se ve afectada cuando el mismo funcionario instruye y sanciona, sumado a la falta de transparencia en la publicación de resoluciones y el acceso a información.

La fase instructora y sancionadora en los procesos disciplinarios en Huánuco presentan irregularidades, como notificaciones deficientes y falta de pruebas en la etapa de instrucción. Esto conlleva a que las sanciones sean impugnadas en instancias superiores o el Poder Judicial, evidenciando fallas en la aplicación de las medidas disciplinarias. Además, el respeto a los derechos del investigado es una preocupación constante, ya que en varias entidades no se garantiza el derecho a la defensa, el acceso al expediente ni la oportunidad de presentar pruebas y alegatos oportunamente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿De qué manera la legalidad influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?

PE2. ¿De qué manera la imparcialidad influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera la vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Identificar de qué manera la legalidad influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.

OE2. Determinar de qué manera la imparcialidad influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación sobre la vulneración del principio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado fue de suma relevancia dentro del campo del derecho administrativo y la gestión pública, este estudio contribuyó a profundizar el conocimiento sobre la aplicación efectiva del debido procedimiento, un principio fundamental del derecho administrativo que aseguró la equidad, la transparencia y el respeto a los derechos fundamentales de los empleados públicos durante los procedimientos disciplinarios.

En términos teóricos, la investigación permitió identificar brechas y problemas existentes en el marco normativo y en los procedimientos disciplinarios de las entidades públicas locales, además, aportó al cuerpo académico de estudios en derecho administrativo.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

A nivel práctico, los resultados de esta investigación tuvieron una alta pertinencia para la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, pues contribuyeron a la mejora de sus procedimientos administrativos disciplinarios. Al identificarse los factores que influyeron en la vulneración del debido procedimiento, esta investigación ofreció recomendaciones para optimizar la transparencia, la equidad y la justicia dentro de los procesos disciplinarios. Esto no solo benefició a los empleados públicos, sino que también fortaleció la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas, al garantizar que los procedimientos fueran más justos y alineados con los principios constitucionales.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Desde el punto de vista metodológico, este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación aplicada, ya que buscó generar conocimientos que pudieran ser utilizados para mejorar la práctica administrativa en los procesos disciplinarios dentro de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

El estudio se situó en un nivel descriptivo – explicativo, dado que pretendió caracterizar la vulneración del principio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios y, a su vez, explicar los factores que incidieron en dicha problemática.

El diseño de investigación fue no experimental, ya que no se manipularon variables, sino que se analizaron los procedimientos tal como ocurrieron en la realidad.

Para la recolección de información, se empleó la técnica de análisis documental, lo que permitió examinar expedientes administrativos disciplinarios relevantes en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023. Como instrumento, se utilizó una matriz de análisis documental, la cual facilitó la sistematización y categorización de los

datos obtenidos a partir de los documentos analizados.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente estudio enfrentó limitaciones como las demoras en la entrega de documentación por parte de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, lo que pudo afectar el cumplimiento del cronograma de investigación. Asimismo, la falta de uniformidad en los expedientes disciplinarios generó inconsistencias en la información, dificultando la identificación de patrones claros en la vulneración del debido procedimiento, por último, al haberse enfocado exclusivamente en esta municipalidad, los resultados tuvieron una aplicabilidad limitada a otras entidades con contextos administrativos distintos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Fue viable por varios factores clave que aseguraron su ejecución exitosa. En primer lugar, la investigación se basó en un análisis documental, lo que permitió examinar expedientes administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Este enfoque garantizó un estudio riguroso, basado en fuentes oficiales y verificables.

Además, se utilizó una matriz de análisis para sistematizar la información recopilada, identificando patrones de vulneración del debido procedimiento y estableciendo relaciones entre los distintos indicadores involucrados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

Fandiño y Manosalva (2022), en su tesis titulada: La valoración probatoria en el proceso disciplinario [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia]. Tuvo como objetivo general analizar los efectos jurídicos que se producen ante la errónea valoración probatoria en el proceso disciplinario, a partir de los requisitos de configuración del defecto fáctico reconocido por la Corte Constitucional en Colombia.

La metodología tuvo una concepción descriptivo – analítica, que pretende generar un marco de consecuencias jurídicas a partir de los criterios establecidos por la Corte Constitucional de Colombia para la configuración del defecto fáctico, esbozados desde la conformidad para garantizar la debida motivación de la prueba en el marco del proceso disciplinario.

Se concluyó que, el alcance de las responsabilidades en materia probatoria del funcionario competente de llevar a cabo el proceso disciplinario, se traducen en la garantía de las disposiciones constitucionales de las cuales sobresale el debido proceso contenido en el artículo 29 como garantía de que las actuaciones procesales se ajustan a derecho y siguen la ritualidad para proferir un fallo que contemple la integralidad de las mismas, desde la certeza que puedan producir, la culpabilidad o exoneración de la misma.

Según Pilco (2023), en su tesis titulada: El manejo de la cadena de custodia como requisito fundamental para la legitimidad probatoria de los procedimientos administrativos disciplinarios de la policía nacional [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Tuvo

como objetivo principal proponer la implementación de un procedimiento adecuado en el manejo de cadena de custodia que garantice el debido proceso en las investigaciones por faltas administrativas disciplinarias en la policía nacional del Ecuador.

La metodología empleada fue con un enfoque mixto, ya que puede mezclar, recolectar y analizar los diferentes métodos cuantitativos y cualitativo, se basó en un diseño no experimental a la observación de fenómenos ya que las variables no se van a manipular y se estudiará en su concepto natural, el tipo de investigación fue pura, bibliográfica y jurídica descriptiva, el nivel de investigación se basó en lo descriptivo y explicativo. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. La población estuvo conformada por 20 especialistas jurídicos de profesión. La muestra se realizó en un muestreo no probabilístico, ya que es un método de muestreo que utiliza formas de métodos de selección aleatoria.

Se concluyó que, al implementar un manual de cadena de custodia se estaría normando los procedimientos administrativos y garantizando el debido proceso y la seguridad jurídica de los servidores policiales, y las actuaciones investigativas por parte del componente de Asuntos Internos de la Policía Nacional del Ecuador tendrían validez y eficacia probatoria.

Según Sevilla (2023), en su tesis titulada: El principio de proporcionalidad y la garantía de motivación en los procedimientos administrativos disciplinarios [Tesis de Posgrado, Universidad Indoamérica, Ecuador]. Tuvo como objetivo principal analizar la legitimidad de la potestad sancionadora disciplinaria, desde su configuración hasta su conclusión, expresada en una resolución, frente a servidores y funcionarios públicos.

La metodología se desarrolló en el estudio descriptivo de tipo revisión documental, apoyado en el método de investigación jurídica, como resultado se estableció que, los referidos procedimientos, deben

resguardar estricto apego normativa regente, ameritando una identificación clara del tipo de infracción.

Se concluyó que, la potestad sancionadora estatal es una prerrogativa de la administración pública para imponer sanciones frente incumplimiento de los deberes y responsabilidades de los administrados, siendo que en materia disciplinaria en lo concerniente al sector público, es imperante para ser considerado legítimo su uso dos momentos claves, tanto en su inicio con la definición de infracciones soportadas en el principio de proporcionalidad, como al momento de la aplicación de esta norma que concluye con la expresión de la voluntad de la administración pública, expuesta a través de la resolución y emanación del acto administrativo que debe contener como elemento fundamental la motivación.

Según Rodríguez (2023), en su tesis titulada: El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador del servidor público, el debido proceso y la tutela efectiva [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo, Ecuador]. Tuvo como objetivo principal realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario sobre el principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador disciplinario del servidor público para evitar la vulneración del debido proceso y la tutela efectiva.

La metodología se desarrolló en un enfoque mixto, con un diseño no experimental ya que no se realizó a través de algún tipo de experimento, en la modalidad bibliográfica, con un nivel propositiva de la investigación, ya que se realizó un análisis de la información recabada, con un método jurídico – doctrinal, jurídico – analítico, inductivo y descriptivo. Asimismo, la población estuvo conformada por los servidores públicos del área de educación del Ecuador, que conforman 26328 servidores y la muestra estuvo conformada por 394 servidores. La técnica desarrollada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario.

Se concluyó que, las sanciones administrativas disciplinarias, para que sean válidas, deben cumplir con algunos elementos procedimentales, entre ellos la vinculación de la sanción con el hecho irregular o la falta disciplinaria que se cometió, así también la existencia de un procedimiento para ejecutar una sanción, la responsabilidad administrativa que posee el funcionario en una falta disciplinaria.

2.1.2. A NIVEL NACIONAL

De acuerdo con Vásquez (2023), en su tesis titulada: El procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública de Chota [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública de chota.

Con respecto a la metodología, se presentó una investigación básica, con un diseño no experimental transversal correlacional, bajo un enfoque deductivo. La técnica utilizada fue la encuesta. En cuanto a los resultados, se determinó que existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública de Chota.

Se concluyó que, del objetivo principal se comprobó que existió una relación significativa entre el PAD y el desempeño laboral, dado que el valor de $\chi^2 (\alpha, gl) = 5,9915$ es menor que el valor de $\chi^2 = 17,217$.

Según Balcazar (2023), en su tesis titulada: Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso contra los directores de la UGEL Amazonas, 2022 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Tuvo como objetivo principal analizar la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario que vulnera el debido proceso de los directores de la UGEL Amazonas, 2022.

Con respecto a la metodología, fue una investigación descriptiva, empleado un enfoque cuantitativo con diseño fenomenológico, utilizando como técnica la entrevista para el levantamiento de la información, la población muestral fue de ocho abogados del derecho administrativo que participaron de los procesos disciplinarios de los directores de UGEL. Encontrando como resultado, que la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los directores vulnera el debido proceso, ya que se sanciona a estos directores sin contar con una norma expresa que defina las faltas por las cuales pueden ser sancionados.

Se concluyó que, en la aplicación de los procesos, se evidencia una falta hacia la normativa que establece que las faltas solo deben ser aplicables a las funciones, además, se constatan limitaciones al derecho de defensa, sin importar su manifestación, lo que vulnera y transgrede el principio fundamental del debido proceso.

Maguiña (2023) en su tesis titulada: Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y el valor público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021.

Con respecto a la metodología, se ubicó en el enfoque cuantitativo, de tipo básico - correlacional ya que tiene como objetivo determinar el grado de asociación entre dos o más variables, el diseño de investigación fue no experimental porque no se hizo ninguna manipulación ni interferencia en ninguna variable, la población estuvo conformada por los funcionarios públicos y servidores públicos de la Unidad ejecutora de salud Virú, la muestra estuvo conformada por dos grupos de personal, tanto asistencial como administrativo,

Se concluyó que, existe relación o vínculo significativo entre las variables Procesos Administrativos Disciplinarios y Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, resultados que se evidencian

estadísticamente con una significancia de 5%, se tiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = ,901$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$). Al correlacionar cada dimensión del valor público con el PAD, se demostró que existe correlaciones significativas positivas con el PAD.

Según Cayo (2021), en su tesis titulada: El debido proceso en el desarrollo de procesos administrativos disciplinarios en la Fuerza Aérea del Perú en el año 2020 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo, Trujillo]. Tuvo como objetivo principal determinar si se vulnera el debido proceso en el desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios en la Fuerza Aérea del Perú el año 2020.

La metodología empleada fue con un enfoque cuantitativo; asimismo, es de tipo descriptivo, con diseño no experimental, transversal y causal, realizado en una muestra de 50 efectivos militares de la Fuerza Aérea del Perú en actividad. Para la recolección de datos se emplearon encuestas dirigidas a infractores y sancionadores; así como una guía de entrevista a oficiales expertos con once preguntas.

Se concluyó que, el principio del debido proceso es vulnerado levemente en los procesos administrativos disciplinarios en la FAP, de parte de los sancionadores y órganos resolutivos de impugnaciones, desprendiéndose ciertas arbitrariedades en perjuicio del personal supuestamente infractor.

2.1.3. A NIVEL LOCAL

Según Lomas (2020), en su tesis titulada: Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N.º 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco]. Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario en la fase sancionadora de la Ley N.º 30057.

La metodología con la que se ha realizado la investigación, es de carácter cuantitativa, con tipo de investigación aplicada, el diseño de investigación fue jurídico correlacional y el nivel descriptivo - explicativo. La información se ha recolectado mediante la técnica de análisis de expedientes administrativos; posteriormente se ha procesado en el programa de software SPSS que es necesario para la realizar la variable y el respectivo análisis de los datos. La población con la que se ha trabajado la investigación, es de 10 casos a través de resoluciones administrativas sancionadoras impuestas por el órgano sancionador en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, las mismas que han sido parte de la muestra.

Se concluyó que, en el presente trabajo, que el 80% de las resoluciones, el órgano sancionador cumplió con aplicar los fundamentos (idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto) del principio de proporcionalidad en las sanciones, y el 20% se comprobó que no se cumplió en aplicar los subprincipios; es decir el órgano sancionador impuso medidas inadecuadas, innecesarios y desproporcionadas a la falta cometida por el servidor. Por lo tanto, se demostró que el nivel de observancia de fundamentos fue alto.

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, Huánuco]. Tuvo como objetivo principal explicar cómo se vulnera el derecho del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario seguidos contra los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021.

La metodología es de tipo aplicada ya que se identificó una problemática en el ámbito jurídico y buscan soluciones, el enfoque de la investigación fue cuantitativo porque se ha empleado mediciones y se utilizó porcentaje y estadística inferencial, el nivel de la investigación es descriptivo – explicativo, con un diseño de investigación no experimental; asimismo, la población estuvo conformada por todo los expedientes

tramitados durante el periodo 2019-2021 en el Essalud – Huánuco, la muestra estuvo conformada por 10 expedientes tramitados durante el periodo 2019-2021 en el Essalud – Huánuco, las técnicas empleadas en la presente investigación fue la técnica de la observación y el instrumento empleado fue una guía de observación.

Se concluyó que, el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra los servidores 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.

De acuerdo con Carranza (2021), en su tesis titulada: La inconstitucionalidad de la Ley 30714 en los procesos disciplinarios de la PNP – 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco]. Tuvo como objetivo principal determinar si es inconstitucional la Ley N.º 30714 en la aplicación de los procesos disciplinarios de la PNP – 2019, se justificó en razón de la necesidad de conocer la Inconstitucionalidad a los Procedimientos Administrativos en la PNP.

La metodología empleada estuvo conformada por un tipo de investigación aplicada, un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo correlacional y de diseño no experimental, correlacional y de corte transeccional; la población estuvo conformada por resoluciones de sanción disciplinaria de la Región Policial Huánuco de la Policía Nacional del Perú, la muestra estuvo conformado por 20 elementos; la técnica empleada fue el análisis de contenido y el instrumento la matriz de análisis de las resoluciones de sanciones disciplinarias; los resultados permitieron determinar que la Ley N.º 30714, ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú es inconstitucional por carecer de los criterios para la imposición de la sanción, defectos en los efectos de la sanción y en la motivación de la sanción aplicado.

Se concluyó que, se permitió determinar que la Ley N.º 30714, ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú es inconstitucional por carecer de los criterios para la imposición de la sanción, defectos en los efectos de la sanción y en la motivación de la sanción aplicado, de acuerdo a la prueba de hipótesis del chi cuadrado el valor de libertad obtenida fue de 11,667, esto fue menor al valor esperado de 0,05, para 19,6752 grados de libertad. Esto debido a que en el estudio de las resoluciones de sanciones disciplinarias se pudo determinar que estas no cumplen con los parámetros regulados en el Título II de la Ley.

Según Arroyo (2021), en su tesis titulada: El principio de tipicidad en las resoluciones de sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno regional de Huánuco, 2017-2019 [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco, Huánuco]. Tuvo como objetivo principal 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 de Huánuco, 2017-2019.

La metodología empleada en la presente investigación fue de tipo básica porque busca incrementar el conocimiento a partir de los conocimientos existentes y es teórica, con un enfoque cuantitativo, con un alcance de estudio descriptiva, con un diseño no experimental, la población estuvo conformada por 347 resoluciones de sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios, con una muestra conformada por 30 resoluciones durante el período 2017-2019, 17 resoluciones de sanción de los órganos sancionadores del Gobierno Regional Huánuco, en las que se ha vulnerado el principio de tipicidad, y 13 resoluciones del tribunal del servir en las que se declaró nula resoluciones de sanción de los órganos Sancionadores del Gobierno Regional Huánuco.

Se 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 período: 2017 – 2019, se difiere 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.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Conforme al principio del debido procedimiento reconocido en el numeral 2° del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, el ejercicio de la potestad sancionadora exige la estricta separación entre la fase instructora y la fase sancionadora, debiendo ser estas atribuidas a autoridades distintas. Esta exigencia busca garantizar que ninguna sanción administrativa sea impuesta sin antes haber observado un procedimiento regular, desarrollado en concordancia con los derechos y garantías fundamentales del administrado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, Pág. 252).

Dicha separación funcional responde a la necesidad de evitar cualquier forma de prejuizgamiento, asegurando así que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se lleve a cabo con objetividad, imparcialidad y autonomía. En este contexto, para identificar una posible vulneración al debido procedimiento por parte de la Secretaría Técnica, resulta indispensable examinar las funciones específicas atribuidas al secretario técnico, al órgano instructor y al órgano sancionador, a fin de determinar si sus actuaciones se han mantenido dentro de los límites de competencia establecidos por la normativa vigente (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2021, Pág. 252).

Principio de legalidad

Según la Ley N.º 27444 (2001), en su artículo IV del título preliminar hace mención al principio de legalidad que señala lo siguiente: *Las*

autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

Asimismo, este principio obliga a que la administración pública se someta a la norma dictada por el congreso ajustando sus actuaciones en todo momento a una ley preexistente. La ley constituye el límite de la administración. En virtud de este principio no se aceptan ya poderes personales; todo el poder es la ley, toda la autoridad que puede ejercitarse es propia de la ley; solo el nombre de ley se puede exigir la obediencia (López, 2018).

El principio de legalidad abarca una doble exigencia: la primera, de carácter formal que enmarca el ejercicio de la potestad sancionadora por un órgano de la Administración dentro de una norma cuyo rango sea el de una ley; sin embargo, en el ámbito del Derecho Administrativo Sancionador es admisible la colaboración de normas reglamentarias, siempre que sus disposiciones se enmarcan en lo dispuesto en la ley. La segunda exigencia es de orden material, la cual refleja la especial trascendencia del principio de seguridad jurídica que se traduce en la imperiosa exigencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y las sanciones correspondientes, es decir, la exigencia de preceptos jurídicos (lex previa) que permitan predecir con suficiente grado de certeza (lex certa) aquellas conductas y se sepa a qué atenerse en cuanto a la responsabilidad y la eventual sanción (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015).

Existencia de normativas y regulaciones aplicables

En el ordenamiento jurídico peruano, el debido procedimiento está garantizado por la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 139° inciso 3 establece el respeto al debido proceso como un principio fundamental de la administración de justicia. Este principio no solo es aplicable al ámbito judicial, sino también a los procedimientos administrativos, incluyendo los procesos disciplinarios dentro de la

función pública.

Asimismo, el Estado peruano cuenta con normativas específicas que regulan los procedimientos administrativos disciplinarios, una de ellas es la Ley del Servicio Civil (2013). Esta ley establece los principios que rigen el régimen disciplinario de los servidores públicos, entre ellos el principio de legalidad, el principio de razonabilidad, y el principio del debido procedimiento, garantizando que las sanciones sean impuestas con base en una normativa clara y respetando las garantías del administrado.

Y finalmente, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 (2001), Ley del Procedimiento Administrativo General, señala en su artículo 230º los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador, entre ellos el principio de tipicidad, presunción de licitud, irretroactividad y entre otras.

Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), el procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la administración pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de faltas cometidas por los servicios civiles. Este procedimiento busca garantizar que las sanciones se impongan respetando los principios de legalidad y debido proceso.

El cumplimiento de normas en el proceso disciplinario es un elemento esencial para garantizar la transparencia, imparcialidad y legalidad en la administración pública. Un adecuado cumplimiento normativo asegura que las sanciones impuestas a los servidores públicos sean legítimas y respeten los principios del Estado de derecho. Sin embargo, la realidad demuestra que en muchos casos este cumplimiento no es efectivo, lo que conlleva a vulneraciones del debido procedimiento y afecta los derechos de los trabajadores (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015).

Consecuentemente, en la práctica, se han identificado deficiencias en la aplicación de estos procedimientos. Por ejemplo, según Espinoza (2020) señala que el incumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario incide en las causales de nulidad de los actos resolutivos declarados por el Tribunal del Servicio Civil en Perú. Estas deficiencias pueden deberse a la falta de motivación en las resoluciones, incumplimiento de plazos procesales y ausencia de notificación adecuada a los servidores públicos involucrados.

Además, Morales (2021) destaca que la omisión de los principios que rigen el régimen disciplinario en la Ley N.º 30057 puede afectar la correcta aplicación de sanciones en la administración pública. La ausencia de una adecuada interpretación y aplicación de estos principios puede conducir a decisiones arbitrarias que vulneren los derechos de los servidores públicos.

Principio de imparcialidad

El principio de imparcialidad es un pilar fundamental en el derecho administrativo, ya que garantiza que las decisiones de la administración pública se tomen de manera objetiva, sin influencias externas, favoritismos ni conflictos de interés. Su cumplimiento es esencial en cualquier procedimiento administrativo, especialmente en aquellos de naturaleza disciplinaria o sancionadora, donde la falta de imparcialidad puede afectar gravemente los derechos de los administrados y la legitimidad de los actos del Estado.

En el ordenamiento jurídico peruano, el principio de imparcialidad está reconocido en varias normas como la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 139º, inciso 2, establece el derecho de toda persona a ser juzgada por un tribunal imparcial. Aunque este principio se refiere principalmente al ámbito judicial, su aplicación se extiende a la administración pública.

El principio de imparcialidad busca garantizar que la administración pública actúe con independencia y objetividad, evitando decisiones

arbitrarias o influenciadas por intereses personales, políticos o económicos. Su observancia es clave para fortalecer la confianza en las instituciones del Estado y asegurar que los procedimientos administrativos se lleven a cabo con justicia.

Un caso emblemático en Perú fue la resolución del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N.º 05057-2013-PA/TC, caso Huatuco Huatuco (2015), donde se determinó que la falta de imparcialidad en un procedimiento administrativo disciplinario vulneró el derecho fundamental del administrado, declarando la nulidad del acto sancionador.

Actuación objetiva de los responsables del proceso

La actuación objetiva de los responsables del proceso administrativo garantiza que las decisiones tomadas dentro del procedimiento sean justas y legítimas. Una administración objetiva permite que los derechos de los administrados sean respetados y evita que las decisiones sean influenciadas por intereses externos o subjetivos.

Asimismo, dicha actuación es esencial para garantizar la transparencia, legalidad e imparcialidad en la administración pública. Si los funcionarios encargados del procedimiento actúan con criterios subjetivos o bajo influencias externas, se compromete la validez de los actos administrativos y se genera inseguridad jurídica. Aunque el marco normativo exige la objetividad de las decisiones, la práctica enfrenta diversos desafíos, por lo que es fundamental fortalecer los mecanismos de supervisión, capacitación y control para evitar arbitrariedades y garantizar el respeto del debido procedimiento (Macho, 2011).

Asimismo, Palomino y Tupa (2024), en su estudio titulado: La falta de observancia del principio de objetividad y su incidencia en el debido proceso penal, concluye que la deficiencia de objetividad en las autoridades puede vulnerar el debido proceso y afectar la imparcialidad del sistema judicial, lo que compromete los derechos fundamentales de

los investigados.

Principio de transparencia

El principio de transparencia es un principio fundamental del derecho administrativo que busca garantizar el acceso a la información y la rendición de cuentas de la administración pública. Este principio permite que los ciudadanos supervisen y controlen el ejercicio del poder, reduciendo la corrupción y fortaleciendo la confianza en las instituciones del Estado.

El ordenamiento jurídico peruano, el principio de transparencia está regulado en la Constitución Política del Perú (1993), en su artículo 2°, inciso 5, establece el derecho de toda persona a solicitar información sin expresión de causa y a recibirla en un plazo razonable.

El principio de transparencia es un mecanismo esencial para prevenir la corrupción y garantizar una gestión pública eficiente y responsable. Permite que los ciudadanos conozcan como se toman las decisiones, como se asignan los recursos y cuáles son los resultados de la gestión pública.

De acuerdo con la Contraloría General de la República (2022), presentaron el índice de corrupción e inconducta funcional, reveló que el 30% de las entidades públicas no cumplen con actualizar la información en sus portales de transparencia, limitando el acceso a datos de contrataciones, ejecución presupuestaria y gestión de recursos públicos.

2.2.2. PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

La potestad sancionadora de la administración pública constituye una expresión del ius puniendi del Estado en el ámbito administrativo, mediante la cual se faculta jurídicamente a imponer sanciones a los administrados que incurran en conductas infractoras lesivas de bienes jurídicos protegidos por el ordenamiento constitucional y legal vigente. Su finalidad primordial radica en asegurar la vigencia del principio de legalidad, promover el cumplimiento del marco normativo y prevenir la

reiteración de actos ilícitos administrativos. En este marco, el procedimiento administrativo disciplinario se configura como una manifestación específica del procedimiento sancionador general, derivada de una relación jurídica de sujeción especial que vincula al servidor civil con la administración en atención al cargo que ejerce. Dicha sujeción especial se diferencia de la sujeción general aplicable a los administrados en tanto impone al servidor una adscripción más intensa al orden jurídico, que exige no sólo la observancia del principio de legalidad, sino también el cumplimiento de deberes funcionales, principios institucionales, normas éticas y prohibiciones inherentes al ejercicio de la función pública, lo que justifica la existencia de un régimen disciplinario particular (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021, Pág. 131).

En ese sentido, si bien el poder disciplinario encuentra su origen histórico en el principio de jerarquía propio de las estructuras monárquicas del poder, en un Estado constitucional de derecho como el peruano dicho poder debe ejercerse con estricto respeto a los derechos fundamentales del servidor civil, tales como el derecho de defensa, el debido procedimiento y la garantía de imparcialidad (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021, Pág. 132).

Tales principios procesales permiten a la administración arribar a la verdad material y establecer la eventual responsabilidad administrativa disciplinaria mediante una valoración objetiva, racional y proporcional de los hechos, proscribiendo todo ejercicio abusivo o arbitrario de la potestad sancionadora. En consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario se erige como un mecanismo interno, formal y reglado, que se inicia de oficio por la entidad pública correspondiente cuando concurren indicios razonables de la comisión de una falta disciplinaria, y cuya finalidad esencial es preservar la integridad institucional, corregir desviaciones funcionales y disuadir conductas contrarias a los deberes y valores que rigen el servicio civil en un régimen democrático y garantista (Escuela Nacional de Administración Pública,

2021, Pág. 132).

Fases del procedimiento

La fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es la etapa preliminar en la que, tras la notificación formal del inicio del procedimiento, el servidor civil dispone de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos y pruebas, prorrogables si se solicita fundadamente. Esta etapa, a cargo del órgano instructor, comprende todas las diligencias necesarias para determinar la posible responsabilidad disciplinaria, debiendo notificarse el inicio dentro de los tres (3) días hábiles de su emisión. Dicha resolución no es impugnabile y debe contener los cargos y documentos probatorios (Jara, 2016).

Se diferencia de la etapa de investigación previa a cargo del secretario técnico, cuyas recomendaciones no vinculan al órgano instructor. Según el marco vigente, ya no se requiere que el acto de inicio provenga del titular de la entidad. Conforme a la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, si se solicita prórroga para descargos, el órgano instructor debe responder en dos (2) días hábiles; de no hacerlo, se entiende aceptada por cinco (5) días más. Si no se presentan descargos, el caso queda listo para resolución (Jara, 2016).

Si la presunta falta proviene de una denuncia individualizada, el rechazo del procedimiento administrativo disciplinario debe estar motivado y notificarse al denunciante. La fase culmina con el informe del artículo 114º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que contiene un análisis técnico-jurídico sobre la falta y propone, de ser el caso, la sanción al órgano sancionador. En casos de amonestación escrita, el jefe inmediato actúa como instructor y sancionador, remitiendo el informe al área de recursos humanos para formalizar la sanción (Jara, 2016).

La fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se encuentra bajo la competencia del órgano

sancionador y se inicia con la recepción del informe emitido por el órgano instructor, extendiéndose hasta la notificación de la resolución que impone una sanción o declara su improcedencia, disponiendo en este último caso el archivo del procedimiento. Una vez recibido dicho informe, el órgano sancionador tiene la obligación de notificar al servidor o exservidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que, si lo considera pertinente, pueda solicitar la realización de un informe oral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación. Dicha solicitud será atendida conforme a lo previsto en el artículo 112° del Reglamento, debiendo señalarse oportunamente la fecha, hora y lugar de su realización (Jara, 2016).

Posteriormente, el órgano sancionador deberá emitir el pronunciamiento correspondiente respecto a la existencia o no de responsabilidad administrativa, mediante resolución debidamente motivada, en un plazo de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual término, siempre que dicha prórroga se encuentre debidamente fundamentada. De considerarse necesario, el órgano instructor podrá efectuar diligencias complementarias destinadas a esclarecer los hechos, dentro de un plazo máximo de quince (15) días hábiles (Jara, 2016).

Cabe señalar que, de conformidad con el marco normativo vigente, el plazo máximo para la tramitación íntegra del procedimiento administrativo disciplinario comprendido desde su inicio hasta la notificación de la resolución final que impone sanción o dispone el archivo no podrá exceder de un año calendario. El vencimiento de dicho plazo determina la prescripción del procedimiento, lo cual genera la imposibilidad jurídica de imponer medida disciplinaria alguna, incluso en los supuestos en los que únicamente reste notificar la resolución correspondiente (Jara, 2016).

Fase instructiva

Inicia con la aplicación del artículo 107° del reglamento de la Ley

Servir y ocurre con la primera notificación de la resolución u otra comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil (fase de precalificación), brindándole un plazo de cinco 5 días hábiles para presentar su descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa. La fase instructiva, según la norma, debe corresponder con un órgano instructor, el cual realiza todas las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria (Chanamé, 2021).

La notificación del inicio del PAD se realiza dentro del término de 3 días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición, computando el plazo de prescripción a partir de la fecha de su recepción. Este acto o resolución de inicio no es impugnabile (Chanamé, 2021).

Fase sancionadora

Tal como podemos apreciar en el cuadro sobre las competencias en el PAD, en esta fase dirige el órgano sancionador, quien recibe el informe del órgano instructor. Luego, expresa formalmente la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento. Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento (Chanamé, 2021).

El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los 10 días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por 10 días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión. Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a 1 año calendario. Una vez que el

órgano sancionador reciba el informe del órgano instructor comunicará tal hecho al servidor o exservidor en un plazo de 2 días hábiles, a efecto de que este pueda, de considerarlo necesario, solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La Ley Servir establece que la solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de 5 días hábiles de notificado el servidor o exservidor (Chanamé, 2021).

Garantías Procesales

Si bien el procedimiento administrativo sancionador es el instrumento del que se sirve la Administración Pública para dilucidar la comisión de una infracción administrativa, es importante enfatizar también su relevancia como el conjunto de pautas que, establecidas previamente, permiten al administrado conocer de qué manera se realiza la determinación de los hechos imputados y la aplicación de las consecuencias jurídicas, así como los principios y derechos que los amparan frente al ejercicio de la potestad sancionatoria del Estado (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017, Pág. 35)

Los derechos de los administrados no podrían salvaguardarse sin la existencia de una debida estructuración de actos que delimite las acciones de la Administración Pública y garantice que estas se realicen dentro del marco constitucional y legal establecido. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017, Pág. 35)

De esta manera, el procedimiento sancionador constituye, de un lado, una herramienta que le permite a la autoridad administrativa determinar adecuadamente la existencia de responsabilidad administrativa; y, de otra parte, una garantía que le permite al administrado conocer las infracciones que se le atribuyen, así como los derechos y principios que les son aplicables. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017, Pág. 36)

El procedimiento administrativo sancionador presenta una serie de caracteres de indispensable observancia para el correcto ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, los cuales se

encuentran previstos en el artículo 252 del TUO de la Ley N.º 27444 y van a ser desarrollados a continuación. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017. Pág. 36).

Respeto a los derechos del investigado

Los derechos fundamentales en el procedimiento administrativo garantizan la equidad y legalidad en las actuaciones de la administración pública. Entre ellos, el derecho a la notificación permite a los administrados ser informados oportunamente sobre el estado del procedimiento. El derecho de acceso al expediente asegura su conocimiento sobre la tramitación del caso, mientras que el derecho a la defensa les permite argumentar y fundamentar su posición (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).

El derecho a ofrecer y producir pruebas faculta a los administrados a presentar pruebas y exige su debida valoración. Asimismo, el derecho a una decisión motivada y fundada en derecho obliga a la administración a justificar legalmente sus resoluciones (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).

El derecho al plazo razonable busca evitar dilaciones indebidas en los procedimientos. Además, el derecho a ser investigado por una autoridad competente garantiza que sólo los órganos con atribuciones legales puedan llevar a cabo investigaciones (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).

Finalmente, el derecho a impugnar las decisiones administrativas permite a los administrados cuestionar las resoluciones a través de mecanismos administrativos o judiciales, asegurando el acceso a una revisión imparcial (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).

Aplicación de medidas disciplinarias conforme a Ley

Según la Ley de Servicio Civil N° 30057 (2013), establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso

administrativo:

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

2.2.3. LEGISLACIÓN NACIONAL

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el marco de la Ley del Servicio Civil del Perú, que regula la gestión de los recursos

humanos en el sector público, se configura como una herramienta esencial para garantizar la eficacia, ética y transparencia en el desempeño de los servidores públicos. Esta legislación busca asegurar que el comportamiento de los funcionarios esté alineado con los principios de la administración pública y los valores fundamentales del Estado de Derecho.

El procedimiento tiene como objetivo regular y sancionar las faltas administrativas cometidas por los servidores civiles, buscando preservar la integridad del servicio público. En el marco de la Ley del Servicio Civil, se establece que este procedimiento debe ser imparcial, transparente y respetuoso del debido proceso. A través de él, los servidores públicos tienen la oportunidad de defenderse frente a acusaciones de faltas, lo cual es crucial para asegurar que no se vulneren sus derechos fundamentales, como el derecho a la defensa y el principio de presunción de inocencia. (Ley del Servicio Civil, 2013).

Una de las principales características del PAD en esta legislación es la transparencia en el proceso. Esto se refleja en la necesidad de que las decisiones sean fundamentadas y publicadas, de modo que tanto los servidores públicos como la ciudadanía puedan acceder a la información relativa a las sanciones impuestas. Esta apertura fomenta la confianza en las instituciones del Estado y garantiza que el procedimiento no se vea influenciado por decisiones arbitrarias, otro aspecto relevante es el principio de legalidad, que implica que el procedimiento debe estar basado en normas claras y previamente establecidas, evitando que se apliquen sanciones sin una base legal adecuada. Este marco jurídico busca evitar que se utilicen las sanciones como una herramienta para presionar o discriminar a los servidores, asegurando que cualquier sanción impuesta sea proporcional y debidamente justificada (Ley del Servicio Civil, 2013).

2.2.4. LEGISLACIÓN COMPARADA

La Corte Constitucional de una manera integral lo ha definido como

el conjunto de normas sustanciales y procesales en virtud de las cuales el Estado asegura la obediencia, la disciplina, el comportamiento ético, la moralidad y la eficiencia de los servidores públicos y particulares en cumplimiento de funciones públicas, con miras a asegurar el buen funcionamiento y desempeño de los servicios a su cargo (Departamento Nacional de Planeación, 2023).

Así mismo, hace parte del derecho sancionador cuyo propósito es garantizar la materialización efectiva de los principios y fines del Estado social de derecho. El Estado es el titular de la potestad disciplinaria; no obstante, en el DNP y con ocasión del rediseño institucional establecido por el Decreto 1893 del 30 de diciembre de 2021, por medio del cual se modificó la estructura del Departamento Nacional de Planeación, se creó la Oficina de Control Interno Disciplinario (OCID), encargada de ejercer la potestad disciplinaria dentro de la entidad; además, es responsable de promover políticas, planes y programas de prevención orientadas a minimizar la ocurrencia de la conducta disciplinables (Departamento Nacional de Planeación, 2023).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Derecho a la Defensa:** El derecho a la defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que se encuentra reconocido en el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, el cual refiere que todo administrado tiene derecho a exponer los argumentos que sustentan su defensa (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).
- **Derecho a la defensa:** Trata sobre el Estado el cual debe tratar al individuo como un verdadero sujeto del proceso en todo momento, como parte central del debido proceso (Ruiz, 2017).
- **Derecho a la notificación:** Se concede a los administrados el derecho a ser informados del estado de procedimiento en el momento oportuno mediante esta garantía. La notificación implica comunicar la decisión tomada por la Administración Pública en un procedimiento administrativo

a las partes o interesados (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).

- **Derecho de acceso al expediente:** La garantía de estar informados del procedimiento administrativo se concede a los administrados a través del acceso al expediente. Los administrados tienen derecho a acceder a la información del expediente del procedimiento administrativo, según el Artículo 55° de la LPAG (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).
- **Principio al debido Proceso:** El Tribunal Constitucional en nuestro país sostiene que el debido proceso tiene dos expresiones: formal y sustantiva. Los principios y reglas de la expresión formal incluyen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación en el proceso judicial (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2013).
- **Principio de Imparcialidad:** El principio de imparcialidad es un resultado directo de la aplicación del mandato de igualdad material en la Norma Constitucional. Las diferencias entre personas deben basarse en criterios objetivos y motivos razonables, según el mandato. La Administración solo puede establecer tratamientos desiguales en circunstancias objetivamente diferentes (Guzmán, 2009).
- **Principio de Legalidad:** Las autoridades administrativas deben actuar respetando la Constitución, la Ley y el derecho, dentro de sus facultades y fines conferidos. El principio de Legalidad es fundamental en el derecho administrativo (Napurí, 2020).
- **Principio de Razonabilidad:** Según la Ley N.º 27444 (2001) define que Las decisiones de la autoridad administrativa son razonables, proporcionales y ajustadas a lo estrictamente necesario para cumplir con su objetivo.
- **Principio del Debido Procedimiento:** La Ley N.º 27444 (2001) menciona que los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo. Esto incluye el derecho a exponer

argumentos, ofrecer pruebas y obtener una decisión fundamentada en derecho. Los principios del Derecho Administrativo rigen la institución del debido procedimiento administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

- **Proceso Administrativo Disciplinario:** La potestad disciplinaria de la Administración Pública consiste en evaluar el comportamiento de los funcionarios y Servidores civiles para preservar la organización administrativa y garantizar el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas (Inga y Arista, 2018).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

HG: La vulneración del principio del debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: La legalidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

HE2: La imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

La vulneración del principio del debido procedimiento.

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Proceso administrativo disciplinario.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES		INDICADORES
Variable independiente La vulneración del debido procedimiento	Principio	de	- Existencia de normativas y regulaciones aplicables.
	Legalidad		- Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Variable dependiente Proceso administración disciplinario	Principio	de	- Actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Imparcialidad		- Principio de transparencia.
	Fases	de	- Fase instructora. - Fase sancionadora.
	Garantías		- Respeto a los derechos del investigado.
	procesales		- Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

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

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque que se utilizó fue el enfoque cuantitativo, ya que empleó predominantemente símbolos numéricos para la exposición de datos provenientes de cálculos o mediciones, este enfoque permitió examinar los datos de manera científica, o más específicamente, de forma numérica, generalmente con el apoyo de herramientas del campo de la estadística. (Rivero et al, 2021).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

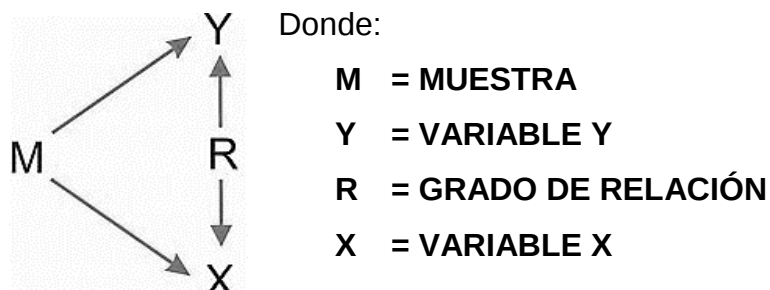
El alcance fue de nivel descriptivo – explicativo. El nivel descriptivo permitió identificar características y cualidades de la población en estudio; en este nivel se describieron y establecieron relaciones entre variables. El objetivo fue describir la realidad en estudio en cuanto a características, propiedades, pueblos, comunidades, objetos, procesos, entre otros.

Por su parte, el nivel explicativo fue más allá de la descripción de situaciones y fenómenos, ya que se orientó a responder por qué ocurrieron los problemas o fenómenos, cuáles fueron las causas que los ocasionaron, las condiciones en que ocurrieron y la relación entre variables (Rivero et al, 2021).

3.1.3. DISEÑO

La presente investigación tuvo un diseño no experimental, que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trató de

estudios donde no se hizo variar intencionalmente la variable independiente, la vulneración del principio del debido procedimiento, ni la variable dependiente, referida al proceso 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 hicieron las inferencias (Rivero et al, 2021).

En la presente investigación la población estuvo conformada por 100 expedientes administrativos en el ámbito de proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio prado, 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).

Por medio del tipo de muestreo no probabilístico se determinó el 10% de la población, es decir, se analizaron 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios del total de la población, que fueron cruciales para identificar la vulneración del principio del debido

procedimiento en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023.

➤ **Criterios de inclusión:**

- Expedientes tramitados durante el año 2023.
- Expedientes pertenecientes a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
- Expedientes con resolución final emitida.
- Expedientes relacionados con presuntas faltas cometidas por servidores públicos o funcionarios.
- Expedientes con documentación completa y accesible.

➤ **Criterios de exclusión:**

- Expedientes iniciados fuera del año 2023.
- Expedientes sin resolución final.
- Expedientes de otras municipalidades o entidades.
- Expedientes relacionados con temas no disciplinarios.
- Expedientes con información incompleta o ilegible.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica:

Análisis documental. Se define como el conjunto de operaciones que impactan el contenido y la forma de los documentos originales, transformándolos en nuevos documentos que representan a los anteriores y que facilitan al usuario su identificación, recuperación y difusión.

Instrumento:

Matriz de análisis: Instrumento elaborado por la investigadora, se utilizó para recopilar y anotar información de los respectivos expedientes administrativos.

3.3.2. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

Para la presentación de datos, se empleó la técnica del análisis documental, la cual permitió transformar los documentos originales en nuevas representaciones que facilitaron su identificación, recuperación y difusión. Esta técnica se operacionalizó mediante el uso de una matriz de análisis elaborada por la investigadora, la cual sirvió como instrumento para organizar y registrar de manera sistemática la información extraída de los expedientes administrativos, asegurando así una adecuada estructuración y claridad en la exposición de los datos recolectados.

3.3.3. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para el análisis e interpretación de datos, se aplicó la técnica del análisis documental a los 10 expedientes administrativos seleccionados, con el propósito de identificar la vulneración del principio del debido procedimiento en la Municipalidad Distrital de Leoncio Prado durante el año 2023.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 2

Matriz general de análisis de los expedientes de procesos administrativos disciplinarios

LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2023								
N.º DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA	LA VULNERACIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO				PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO			
	Principio de legalidad		Principio de imparcialidad		Fases del procedimiento		Garantías procesales	
	Existencia de normativas y regulación aplicables	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Principio de transparencia	Fase instructora	Fase sancionadora	Respeto a los derechos del investigado	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley
010 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
011 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
026 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
028 – 2023 – MPLP/OF RH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
019 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
013 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
022 – 2023 – MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
030 – 2023 – MPLP/OF RH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

021 – 2023								
– MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
020 – 2023								
– MPLP/SG RRHH	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si

Análisis e interpretación:

En el análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023, se observa que en ninguno de los casos se vulneró el principio del debido procedimiento. El estudio, basado en el examen de indicadores jurídicos fundamentales, demuestra que el 100 % de los expedientes seguidos por la administración se realizaron respetando íntegramente los principios y etapas que garantizan un procedimiento justo, legal y objetivo.

Respecto al principio de legalidad, se evidenció en todos los expedientes la existencia de normativas y regulación aplicables al procedimiento administrativo disciplinario, lo que permitió que cada actuación se sustentara en el marco legal vigente. Asimismo, se constató el cumplimiento de las normas en el desarrollo del proceso disciplinario, sin detectarse actuaciones arbitrarias ni fuera del ordenamiento jurídico. Esto confirma que la administración actuó en estricto respeto a sus competencias y a los derechos del administrado.

En relación con el principio de imparcialidad, se observó una actuación objetiva por parte de los responsables del proceso, quienes condujeron los procedimientos sin parcialidad ni indicios de favoritismo. A esto se suma el cumplimiento del principio de transparencia, evidenciado en la documentación formal, el acceso a la información por parte de los involucrados y la debida motivación de las decisiones. Esta conducta institucional asegura la legitimidad de las decisiones adoptadas.

En cuanto a las fases del procedimiento administrativo disciplinario, se comprobó que todos los casos respetaron la fase instructora, en la cual se investigaron los hechos, se recogieron pruebas y se garantizó el derecho de

defensa del investigado. Posteriormente, cada expediente incluyó una fase sancionadora, en la que se evaluaron los elementos probatorios y se emitió una resolución debidamente motivada. Esta estructura secuencial del procedimiento garantiza que no se impongan sanciones sin la debida investigación previa, conforme al principio de legalidad y proporcionalidad.

Además, se cumplió con las garantías procesales, observándose en todos los casos el respeto a los derechos del investigado, tales como el derecho a ser informado del procedimiento en su contra, a formular descargos, a ofrecer medios probatorios y a ser escuchado antes de emitirse la decisión final. Finalmente, las resoluciones evidenciaron la aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley, impuestas de manera proporcional y dentro de los márgenes legales establecidos.

En suma, el análisis de los expedientes demuestra que el debido procedimiento fue observado de forma rigurosa por la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. La existencia de un marco normativo aplicable, el respeto a las fases del procedimiento, la objetividad de los responsables, la transparencia institucional, y la protección de los derechos del investigado son indicadores que reafirman que los procesos administrativos disciplinarios analizados se desarrollaron conforme a los principios constitucionales y administrativos vigentes. Estos resultados fortalecen la percepción de legitimidad institucional y representan un modelo de aplicación del derecho administrativo sancionador en el ámbito municipal.

Tabla 3

Análisis del expediente N.º 010-2023

EXPEDIENTE N.º 010-2023	Infracción	Vulnerar el principio de eficiencia y el deber de responsabilidad
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Pereyra Diaz, Lester Rubén
	Hechos	El procedimiento administrativo disciplinario se origina a raíz del informe de supervisión N°1640-2019/DCOVI/DIGESA, remitido por la Dirección General de Salud Ambiental e Inocuidad Alimentaria mediante Oficio N.º 1285-2019/DCOVI-DIGESA el 3 de junio de 2019, donde se constató que el Cementerio General de Tingo María operaba sin las autorizaciones administrativas requeridas ni condiciones sanitarias adecuadas. Entre las irregularidades encontradas figuran: Ausencia de documentos esenciales: Autorización sanitaria, licencia de funcionamiento y construcción, instrumento de gestión ambiental y reglamento interno.

	Presencia de recipientes con agua en nichos y tumbas que podrían generar focos de vectores transmisores de enfermedades como dengue y zika. Construcción de nichos como cerco perimétrico. Sepulturas realizadas de manera desordenada, sin calles interiores conforme a norma sanitaria. En agosto de 2020, tras una queja ciudadana, se remitieron nuevos documentos que fueron derivados a la Gerencia de Servicios Públicos, y esta a su vez, a la Subgerencia de Registro Civil. El gerente de servicios públicos, Lic. Lester Rubén Pereyra Díaz, solicitó un informe legal, que fue emitido por el área jurídica mediante Informe Legal N.º 0015-2020-GAJ/MPLP, donde se concluyó que la problemática era de gestiones anteriores, sin acciones correctivas oportunas. Posteriormente, a través del Memorando N.º 438-2020-MPLP/GM del 20 de octubre de 2020, se solicitó al Lic. Pereyra Díaz que informe sobre la falta de licencia del cementerio. Este memorando fue archivado sin respuesta ni derivación a las áreas correspondientes, lo que generó una dilación injustificada del proceso. La situación fue reiterada mediante el Memorando N.º 331-2021-MPLP/GM el 25 de agosto de 2021, pero según la Subgerencia de Registro Civil, el memorando anterior no fue encontrado ni registrado en sus archivos. Finalmente, el Informe N.º 046-2022-GSP-MPLP/TM del 22 de abril de 2022 evidenció que el Memorando N.º 438-2020 fue archivado sin que se conozca el motivo, lo cual contribuyó a retrasar las acciones necesarias para atender las observaciones sanitarias formuladas por DIGESA en 2019.	
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

En el expediente N.º 010-2023-MPLP se evidencia el cumplimiento del principio de legalidad, dado que el procedimiento se desarrolló conforme a la existencia de normativas y regulación aplicables, y se respetaron todas las

etapas previstas en dichas normas, lo que demuestra un adecuado cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.

Respecto al principio de imparcialidad, se verificó una actuación objetiva por parte de los responsables del proceso, quienes llevaron a cabo sus funciones sin sesgos. Asimismo, se mantuvo el principio de transparencia, asegurando el acceso a la información y la publicidad de las decisiones.

En cuanto a las fases del procedimiento, el expediente evidencia una fase instructora donde se investigaron los hechos y se recopilaron los elementos probatorios, seguida de una fase sancionadora en la que se resolvió con base en las pruebas disponibles.

Con respecto a las garantías procesales, se verificó el respeto a los derechos del investigado, incluyendo el derecho a la defensa y al debido proceso. La aplicación de medidas disciplinarias fue realizada conforme a la ley, de forma proporcional y debidamente motivada.

Tabla 4

Análisis del expediente N.º 011-2023

EXPEDIENTE N.º 011-2023	Infracción	Negligencia en el desempeño de las funciones
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Parra Castañeda, Edem Harry
	Hechos	Se imputa a Edem Harry Parra Castañeda, en su calidad de Subgerente de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial, por negligencia en el desempeño de sus funciones, al haber elaborado y suscrito el Informe N.º 322-2019-SGTTSV-GSP-MPLP/TM, de fecha 21 de junio de 2019, sin haber verificado adecuadamente la información contenida en la Papeleta de Infracción de Tránsito N.º 001679 y demás documentos remitidos por la Policía Nacional del Perú.
		Principales hechos imputados: Falta de verificación de licencia: No realizó la verificación correspondiente en el sistema para confirmar si el ciudadano Dik Harikzon Florido Flores contaba o no con licencia de conducir vigente al momento de la infracción. Recomendación errónea: A pesar de que la papeleta indicaba que el ciudadano no tenía licencia, sí contaba con una licencia vigente de diferente clase o categoría, lo cual desvirtúa la aplicación del Código de Infracción M.3 (conducir sin licencia), recomendado en su informe. Sanción desproporcionada: El informe recomendó la sanción de inhabilitación por tres años para obtener licencia, cuando correspondía aplicar el Código de Infracción M.5 (conducir con licencia de clase o categoría distinta a la del vehículo), cuya

sanción es más leve: suspensión por un (1) año y multa del 50% de la UIT. Consecuencia administrativa: La recomendación errónea fue utilizada para emitir la Resolución Gerencial N.º 0239-2019-GSP-MPLP/TM, la cual fue posteriormente declarada nula mediante la Resolución de Alcaldía N.º 611-2021-MPLP, del 6 de julio de 2021, que declaró fundado en parte el recurso de apelación del ciudadano afectado. Derivación para evaluación disciplinaria: A raíz de esta situación, se dispuso remitir copias del expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) para que se evalúe la responsabilidad funcional del servidor.		
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

En este caso, se identificó claramente la existencia de normativas y regulación aplicables al proceso disciplinario, y se observó su cumplimiento durante todas las etapas del procedimiento.

Los responsables del proceso actuaron de manera objetiva y sin favoritismos, cumpliendo con el indicador de actuación objetiva, así como con el principio de transparencia, ya que se garantizó el acceso a la documentación y se motivaron adecuadamente las decisiones.

Se desarrolló correctamente la fase instructora, con la recopilación de pruebas y declaraciones, seguida de la fase sancionadora, en la cual se evaluó jurídicamente la conducta del servidor.

Se respetaron plenamente los derechos del administrado, garantizando su defensa, lo que demuestra el respeto a los derechos del investigado, y se aplicó la sanción correspondiente de forma legal y proporcional conforme al ordenamiento administrativo.

Tabla 5

Análisis del expediente N.º 026-2023

EXPEDIENTE N.º 026-2023	Infracción	Vulneración del deber de la responsabilidad	
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	
	Imputado	Anaya Espinoza, Víctor Doroteo	
	Hechos	Se imputa al servidor Víctor Doroteo Anaya Espinoza, en su calidad de Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, la vulneración del principio de eficiencia y del deber de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones. La imputación se basa en su actuación respecto a la solicitud de ampliación de plazo de una obra pública, la cual no fue gestionada dentro del plazo legal establecido. El Informe N.º 016-2022-GIOL-SGFEP-MPLP/TM, emitido el 10 de enero de 2022 por el Subgerente de Formulación y Ejecución de Proyectos, fue recibido por su gerencia el 11 de enero. Sin embargo, aunque el propio Víctor Doroteo elaboró el Informe N.º 037-2022-GIDL-MPLP/TM el 12 de enero de 2022, este recién fue derivado y recepcionado por la Gerencia Municipal el 24 de enero de 2022, es decir, nueve días hábiles después, justo el día en que vencía el plazo legal de diez días hábiles para emitir un pronunciamiento conforme al artículo 158.3 de la Ley N.º 30225 – Ley de Contrataciones del Estado. Dicho retraso administrativo refleja una conducta inactiva y omisiva, al no advertir ni prevenir el vencimiento del plazo, emitiendo además la conformidad para la aprobación de la solicitud de ampliación de plazo por 25 días calendario, sin observar ni mencionar la extemporaneidad del trámite. Esta omisión configura una falta al principio de eficiencia, al no cumplir oportunamente con las funciones asignadas, y una transgresión al deber de responsabilidad, al no actuar con la diligencia, prontitud y compromiso que exige su cargo. En consecuencia, se considera que el servidor no desarrolló sus funciones a cabalidad, vulnerando los estándares legales y éticos que rigen la conducta de los funcionarios públicos.	
	Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
		Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
	Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
		Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
	Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
		Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.

Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

El expediente muestra una adecuada base normativa para la tramitación del procedimiento, cumpliéndose con la legalidad y regulación vigente. El proceso disciplinario fue llevado de manera ordenada, sin desviaciones normativas.

En la actuación del comité responsable se evidenció objetividad en el tratamiento del caso y una clara transparencia en la actuación administrativa, tanto en la fase investigativa como resolutive.

Durante la fase instructora, se llevó a cabo la recopilación de información relevante, mientras que, en la fase sancionadora, se emitió una resolución debidamente motivada.

Se observó un claro respeto a los derechos del investigado, incluyendo la notificación oportuna, el derecho a presentar descargos y a ofrecer pruebas. La sanción fue aplicada conforme a la ley, atendiendo a la gravedad de la falta

Tabla 6

Análisis del expediente N.º 028-2023

EXPEDIENTE N.º 028-2023	Infracción	Faltas de carácter disciplinario
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Cuadros Ruiz, Rod Gherson
	Hechos	Se imputa al servidor Rod Gherson Cuadros Ruiz, en su condición de Auxiliar de Monitoreo de Cámaras de Video Vigilancia, la comisión de diversas faltas administrativas graves que afectan directamente el correcto funcionamiento del servicio público, vulnerando los principios de respeto, responsabilidad, eficiencia y cumplimiento del deber.
		En primer lugar, se le atribuye haber incurrido en faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico, al publicar en su estado de WhatsApp un mensaje ofensivo con expresiones denigrantes como: Si trabajar y estudiar es complicado, ahora imagínate sumarle a un pobre y triste tarado lame culo ariñado de mierda como jefe que te mete pie y hostiga es otro level. Esta conducta constituye una grave falta de respeto a la función pública, quebrantando el ambiente laboral de armonía y cordialidad exigido en toda institución, más aún, considerando que desempeñaba un cargo que requiere compromiso y

cumplimiento de metas relacionadas con la seguridad ciudadana. En segundo lugar, se le imputa negligencia en el cumplimiento de sus funciones, al haber descuidado el monitoreo de la cámara N.º 23, ubicada entre el Jr. Callao y Av. Alameda Perú, durante todo su turno del 9 de febrero de 2022 (de 07:00 a 15:00 horas). Según el Informe N.º 019-2022-MPLP-SGSC-CM-TM, dicha cámara estuvo estática desde las 06:57 hasta las 14:59 horas sin que el servidor reportara problema técnico alguno en el cuaderno de ocurrencias. Esta omisión evidencia falta de atención, diligencia y responsabilidad en una función clave para la prevención de incidentes y coordinación con el personal de seguridad ciudadana. Finalmente, se le imputa abandono injustificado de su puesto de trabajo durante su turno del 01 de setiembre de 2022, correspondiente al horario de 23:00 a 07:00 horas. Conforme al Informe N.º 117-2022-MPLP-SGSC-CM-TM, se comprobó mediante tomas fotográficas que el servidor se ausentó desde las 03:41 a.m. hasta las 06:03 a.m. (2 horas con 21 minutos), llevándose consigo una colcha y una almohada, y retornando con su mochila, sin justificación ni autorización, lo que demuestra total desinterés y falta de compromiso con sus funciones. Estas conductas configuran infracciones graves a la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, específicamente lo previsto en el literal n) del artículo 85°, al haberse afectado el deber funcional de permanencia y buen desempeño, comprometiéndose la eficiencia institucional y el derecho de los administrados a recibir un servicio adecuado.		
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

Este expediente refleja una tramitación dentro de los márgenes legales, evidenciándose la existencia de normativa aplicable y su correcta aplicación

en el procedimiento.

La actuación del órgano instructor fue neutral, sin evidencias de parcialidad, lo que cumple con el criterio de actuación objetiva. Además, se respetó el principio de transparencia, permitiendo al servidor conocer y participar activamente en el proceso.

Se llevaron a cabo la fase instructora (con recolección de evidencias y testimonios) y la fase sancionadora (donde se emitió resolución).

Durante todo el proceso se garantizó el respeto a los derechos del investigado, y la sanción fue determinada y aplicada conforme al marco legal vigente, respetando el principio de proporcionalidad.

Tabla 7

Análisis del expediente N.º 019-2023

EXPEDIENTE N.º 019-2023	Infracción	Faltas de carácter disciplinario
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Pazos Cárdenas, Jesús Alejandro
	Hechos	Se imputa al servidor Jesús Alejandro Pazos Cárdenas, quien se desempeña como efectivo de serenazgo de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la comisión de faltas administrativas que vulneran gravemente los principios de respeto, eficiencia y responsabilidad, establecidos en la Ley del Servicio Civil y el Código de Ética de la Función Pública.
		En primer lugar, se le atribuye haber incurrido en falta de palabra en agravio de sus compañeros de trabajo, Enrique Jara Ríos y Pedro Tapia Piro, a quienes agredió verbalmente con expresiones ofensivas hacia su dignidad personal y la de sus familiares, actuando de forma prepotente y agresiva. Este hecho, documentado en el Informe JG-SGSC-GSP/MPLP y el Informe N.º 001-2022-JG-SGSC-GSP/MPLP, ambos de fecha 13 de septiembre de 2022, constituye una clara falta de respeto y consideración, quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debe regir entre los miembros del personal de seguridad ciudadana, afectando además el clima laboral y la eficiencia del servicio que se brinda a la comunidad.
		En segundo lugar, se le imputa haber vulnerado el principio de eficiencia, al no demostrar disposición ni compromiso con el correcto cumplimiento de sus funciones durante el patrullaje realizado el 22 de julio de 2022. Según el reporte de seguimiento por GPS y el registro de control de patrullaje, el servidor, a bordo del vehículo de placa EAB-926, permaneció estacionado durante 41 minutos y 40 segundos (de 04:22 a 05:04 horas) en el punto táctico ubicado en el ex grifo Pantoja, excediendo el tiempo máximo permitido de 30 minutos establecido en la Guía para el Cumplimiento de la Meta 1 del Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal 2022. Esta conducta refleja un desempeño ineficiente que

	afecta los objetivos del programa del Ministerio del Interior y el cumplimiento de las metas municipales. Asimismo, se señala que el servidor transgredió el deber de responsabilidad, al no actuar con diligencia, esmero ni prontitud durante el cumplimiento de sus labores, lo que se espera de un funcionario público. Sus acciones denotan una actitud negligente e incompatible con los estándares éticos y profesionales que exige su cargo.	
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

En este caso, se acreditó la existencia y aplicación de normativa disciplinaria, siendo el proceso tramitado bajo el principio de legalidad.

Los responsables actuaron de manera objetiva, sin evidencias de intervención parcializada. La transparencia del procedimiento quedó demostrada mediante el acceso documentado a la información del caso.

El procedimiento cumplió con la fase instructora, donde se analizaron los hechos, y la fase sancionadora, donde se resolvió con base en la valoración probatoria.

Los derechos del servidor fueron respetados durante todo el procedimiento, cumpliéndose así con el indicador de respeto a los derechos del investigado, y se aplicó la sanción correspondiente de forma legal y razonada.

Tabla 8

Análisis del expediente N.º 013-2023

EXPEDIENTE N.º 013-2023	Infracción	Faltas de carácter disciplinario
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Villanueva Zevallos, Miguel Octavio
	Hechos	Se le imputa al servidor Miguel Octavio Villanueva Zevallos, en su condición de Gerente de Servicios Públicos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, ser responsable de haber suscrito un acto administrativo inválido, específicamente la Resolución Gerencial N.º 0239-2019-GSP-MPLP/TM, emitida con fecha 26 de junio de 2019, sin haber cumplido con la debida diligencia en la verificación del contenido y legalidad del documento que sustentaba dicha resolución. Dicha resolución tuvo como base el Informe N.º 0322-2019-SGTTSV-GSP-MPLP/TM, de fecha 21 de junio de 2019, elaborado por el Subgerente de Transportes, Tránsito y Seguridad Vial, Edem Harry Parra Castañeda, en el cual se recomendó aplicar la sanción no pecuniaria de inhabilitación para obtener licencia de conducir clase B por tres (3) años al ciudadano Dik Harikzon Florido Flores, tipificándolo bajo el Código M-03; sin embargo, la verificación posterior determinó que el ciudadano sí contaba con una licencia vigente, aunque de clase distinta, por lo cual la infracción aplicable debió haber sido la tipificada bajo el Código M-05, cuya sanción no pecuniaria corresponde a la suspensión de la licencia por un (1) año. La falta de verificación por parte del entonces Gerente de Servicios Públicos, Miguel Octavio Villanueva Zevallos, conllevó a que se emitiera la mencionada resolución con una sanción errónea y desproporcionada, vulnerando principios básicos del procedimiento administrativo, específicamente el deber de emitir actos conforme a derecho y con sustento suficiente. Esta situación fue posteriormente corregida mediante la Resolución de Alcaldía N.º 611-2021-MPLP, de fecha 06 de julio de 2021, en la que se declaró nula la Resolución Gerencial N.º 0239-2019-GSP-MPLP/TM, en virtud del Dictamen N.º 014-2021-MPLP-GAJ emitido por la Gerencia de Asuntos Jurídicos. De esta forma, se ha configurado la comisión de una falta administrativa disciplinaria prevista en el artículo 11.3 de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil, y específicamente en el literal q) del artículo 85º de la misma norma, al haber emitido un acto administrativo que contraviene la Constitución, en sus artículos 139.3º y 139.5º, así como el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, los cuales establecen el principio de legalidad, el debido proceso y el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales. Los hechos aquí descritos se subsumen dentro del régimen disciplinario del Título V de la Ley N.º 30057, por lo cual corresponde iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Miguel Octavio Villanueva Zevallos, por haber incurrido en una actuación contraria a los deberes funcionales de su cargo y a los principios de legalidad, responsabilidad, eficiencia y respeto por el debido procedimiento administrativo.

Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

En el expediente N.º 006-2023-MPLP se observó una adecuada aplicación del principio de legalidad, sustentada en la existencia de normativas y regulación aplicables y en el cumplimiento riguroso de las normas durante el desarrollo del procedimiento.

El comité disciplinario actuó con objetividad y sin sesgos, lo que confirma el cumplimiento del indicador de actuación objetiva de los responsables del proceso, sumado al respeto por el principio de transparencia, reflejado en la documentación clara, accesible y debidamente notificada.

Se desarrollaron las dos etapas procesales: la fase instructora, donde se realizaron las investigaciones preliminares, y la fase sancionadora, en la que se emitió una resolución debidamente sustentada.

En cuanto a las garantías procesales, se verificó el respeto a los derechos del investigado, garantizando su participación activa, el ejercicio del derecho a la defensa y la contradicción. Finalmente, la aplicación de medidas disciplinarias se realizó conforme a la ley, sin exceder la competencia ni la proporcionalidad.

Tabla 9

Análisis del expediente N.º 022-2023

EXPEDIENTE N.º 022-2023	Infracción	Vulneración del principio de eficacia	
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado	
	Imputado	Cabrera Bardales, Alexander	
	Hechos	Se le imputa al servidor Alexander Cabrera Bardales, en su calidad de Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, haber vulnerado el Principio de Eficiencia en el ejercicio de sus funciones, al haber otorgado su conformidad a la sustitución del inspector de servicio a favor de la profesional Ing. Micaela Victoria Zelada Masgo, sin advertir ni observar la incompatibilidad funcional y el conflicto de intereses que dicha sustitución generaba, considerando que la profesional propuesta se encontraba impedida legalmente de compartir o utilizar en favor de terceros información privilegiada que le fue confiada por razón de su cargo anterior.	
		Dicha profesional había prestado servicios a esta entidad en el marco del Decreto de Urgencia N.º 070-2020 de PROVIAS, en la labor de monitoreo, seguimiento y asistencia técnica – ejecución de campo, específicamente respecto a los 19 tramos viales involucrados en ese programa, lo que incluyó actividades de supervisión sobre la ejecución de obras por parte de contratistas, entre ellos el Consorcio San Antonio. Por lo tanto, en virtud de esas funciones, la ingeniera contaba con información técnica sensible y reservada, relacionada a la ejecución y supervisión de dichos tramos, lo cual la colocaba en una posición de ventaja indebida si asumía funciones como inspectora de uno de esos mismos tramos.	
		A pesar de esta situación, el servidor Alexander Cabrera Bardales, mediante el Informe N.º 035-2021-GIDL-MPLP/TM, de fecha 22 de enero de 2021, emitió su conformidad para el cambio de inspector de servicio, sin realizar la debida verificación o advertencia sobre los impedimentos legales de la profesional propuesta, actuando con omisión e inobservancia de los principios que rigen la función pública, especialmente el principio de eficiencia, el cual impone a todo servidor público el deber de mostrar entera disposición y compromiso para el adecuado cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo, así como para prevenir actos que puedan comprometer la legalidad y transparencia de la gestión pública.	
	Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
		Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
	Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
		Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
	Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
		Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.

Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

Este expediente evidencia que el procedimiento se inició y desarrolló sobre la base de una normativa vigente, cumpliendo plenamente con el principio de legalidad a través de la existencia de regulaciones aplicables y el cumplimiento normativo dentro del procedimiento.

Los encargados del proceso disciplinario actuaron bajo el criterio de objetividad, y se garantizó el principio de transparencia, asegurando la trazabilidad y publicidad del proceso.

Durante la fase instructora, se recopilaron los hechos, testimonios y pruebas, y en la fase sancionadora se resolvió con razonabilidad jurídica.

El servidor investigado fue informado oportunamente, tuvo espacio para formular descargos y ejercer su defensa, lo que garantiza el respeto a sus derechos. La medida disciplinaria impuesta fue aplicada conforme a la ley y a la naturaleza de la falta cometida.

Tabla 10

Análisis del expediente N.º 030-2023

EXPEDIENTE N.º 030-2023	Infracción	Faltas de carácter disciplinario
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Presentación Marín, Mayra Elizabeth
	Hechos	Se imputa a la investigada Mayra Elizabeth Presentación Marín, quien se desempeña como efectivo de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la transgresión al numeral 3 del artículo 6º de la Ley N.º 27815 – Código de Ética de la Función Pública, por haber incurrido en conductas que vulneran el principio de eficiencia, al no haber demostrado entera disposición al cumplimiento de sus funciones asignadas. De acuerdo con el Informe N.º 585-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 29 de agosto de 2022, se advierte que la servidora no se encontraba en su turno de servicio asignado, además de incurrir en uso excesivo del teléfono celular durante el horario laboral, situación que fue corroborada mediante evidencia fotográfica que obra en el expediente. Estas acciones implican un descuido de las tareas propias del cargo de Policía Municipal, especialmente en las áreas de fiscalización y control,

	generando así una afectación directa al adecuado cumplimiento de los objetivos institucionales. Asimismo, la servidora ha infringido lo dispuesto en la Directiva N.º 001-2022-MPLP/SGRH, de fecha 19 de mayo de 2022, denominada: Norma que regula el otorgamiento del uniforme institucional al personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la cual establece que el personal de la Policía Municipal debe portar diariamente el uniforme institucional conformado por pantalón color azul presidente y camisa celeste, y que su uso es obligatorio durante la jornada laboral. En tal sentido, en la documentación que obra en autos, se ha constatado mediante evidencia gráfica que la servidora no portaba el uniforme reglamentario, vistiendo prendas ajenas a lo establecido, incluyendo un pantalón no institucional, un polo no autorizado, y además el chaleco reglamentario se encontraba mal colocado o abierto, afectando la imagen institucional y contraviniendo los parámetros mínimos de presentación exigidos.	
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

En este caso se respetó el principio de legalidad desde el inicio, dado que el procedimiento disciplinario se basó en una normativa aplicable vigente y se cumplió con cada una de las normas establecidas en el proceso.

La actuación de los responsables fue objetiva, sin interferencias ni conductas irregulares, y el procedimiento se desarrolló bajo un contexto de transparencia institucional, donde las resoluciones fueron notificadas y documentadas adecuadamente.

Las fases procesales fueron ejecutadas correctamente: la fase instructora permitió el acopio probatorio, mientras que en la fase sancionadora se emitió una resolución justificada.

El expediente muestra que se respetaron las garantías del investigado, incluidas su participación activa y defensa técnica, y que la sanción impuesta fue legal, razonable y proporcional al hecho cometido.

Tabla 11

Análisis del expediente N.º 021-2023

EXPEDIENTE N.º 021-2023	Infracción	Faltas de carácter disciplinario
	Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado
	Imputado	Arriaga Angulo, Ruptor Francisco
	Hechos	Se le imputa al servidor Ruptor Francisco Arriaga Angulo, quien se desempeña como efectivo de la Policía Municipal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la transgresión al numeral 3 del artículo 6º de la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, al haber vulnerado el principio de eficiencia, al no demostrar disposición plena para el cumplimiento de las funciones asignadas a su cargo.
		De acuerdo con las vistas fotográficas adjuntadas al expediente, se evidencia que el servidor ha sido sorprendido en al menos cuatro oportunidades, en días distintos, reposando sobre una pared y haciendo uso de su teléfono móvil para fines ajenos a la misión institucional, lo cual constituye un claro incumplimiento de sus deberes funcionales. Estas acciones demuestran una conducta inactiva, omisiva y negligente, incompatible con la naturaleza de su labor, en la que se requiere presencia activa, vigilancia permanente y fiscalización efectiva, en favor del orden público y la regulación del comercio formal e informal.
		Asimismo, se ha constatado que el servidor no hacía uso adecuado del uniforme institucional en todas las ocasiones registradas, conforme se observa en las imágenes que lo muestran portando prendas distintas en días distintos, lo que podría evidenciar un incumplimiento reiterado de las normas internas sobre presentación personal.
		Por otro lado, también se imputa al servidor el incumplimiento de las medidas de prevención sanitaria frente a la COVID-19, al no portar la mascarilla obligatoria durante su jornada laboral, exponiendo a riesgo tanto a sus compañeros como a los ciudadanos. Esta situación motivó que, mediante el Memorando N.º 089-2022-SGPMFC-MPLP/TM, de fecha 14 de julio de 2022, el Subgerente de Policía Municipal, Fiscalización y Control, emitiera un llamado de atención al servidor por el uso reiterado del celular en horario de trabajo y por no cumplir con las disposiciones sanitarias vigentes.
		En consecuencia, los hechos descritos constituyen una vulneración al principio de eficiencia, así como una falta de respeto al deber funcional establecido en la normativa de conducta del servidor público. Tales conductas son pasibles de ser calificadas como faltas administrativas disciplinarias, conforme al régimen previsto en la Ley N.º 30057 – Ley del

	Servicio Civil, lo que amerita la apertura del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, a fin de determinar la responsabilidad del servidor Rutilo Francisco Arriaga Angulo, y la imposición de las sanciones que en derecho correspondan.	
Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
	Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
	Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.
Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

Este expediente muestra un desarrollo adecuado del procedimiento, conforme al principio de legalidad, evidenciado en la existencia de normas que respaldaron el inicio y tramitación del proceso, así como en el cumplimiento de dichas disposiciones.

Los miembros de la comisión actuaron de forma objetiva y con apego a la ética, sin que se adviertan indicios de parcialidad. Además, el proceso fue transparente, permitiendo el control ciudadano y administrativo, cumpliendo así con el principio de transparencia.

Durante la fase instructora se investigaron los hechos y en la fase sancionadora se resolvió con base en los elementos probatorios recabados.

Se respetaron todos los derechos del investigado, incluyéndose notificaciones, acceso a documentos y derecho a defensa, lo cual evidencia el respeto a sus derechos, y se aplicó una sanción disciplinaria conforme a ley y al principio de razonabilidad.

Tabla 12

Análisis del expediente N.º 020-2023

EXPEDIENTE N.º 020-2023

Infracción	Faltas de carácter disciplinario		
Agraviado	Municipalidad Provincial de Leoncio Prado		
Imputado	Celis Guerra Joseph		
Hechos	Se le imputa al servidor Joseph Celis Guerra, en su condición de Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, haber vulnerado el principio de eficiencia, conforme al numeral 3 del artículo 6° de la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, al no haber cumplido de manera oportuna y adecuada con las funciones asignadas a su cargo. La imputación se fundamenta en el hecho de que el servidor consintió la solicitud de ampliación de plazo N.º 01 por el término de 36 días calendario, mediante Carta N.º 012-2020-CSP/IS de fecha 20 de noviembre de 2020, presentada por el representante legal del Consorcio Supervisión Pucayacu (Inspector de servicio), en favor del Consorcio de Mantenimiento Vial Plumas de Oro, sin advertir el vencimiento del plazo establecido en el artículo 158.3 de la Ley N.º 30225 – Ley de Contrataciones del Estado, incumpliendo con el deber de emitir un pronunciamiento técnico en el plazo legal de diez (10) días hábiles. El Informe N.º 0763-2021-GIDL-MPLP/TM, emitido el 03 de agosto de 2021 por el citado servidor, demuestra que su pronunciamiento fue extemporáneo, pues la solicitud presentada el 20 de noviembre de 2020 inició el cómputo de plazo el 23 de noviembre de 2020, venciendo el 04 de diciembre de 2020. No obstante, el pronunciamiento fue emitido ocho meses después, lo que implica una conducta omisiva y negligente en el ejercicio de sus funciones. De este modo, se evidencia que el servidor no brindó una óptima calidad en el cumplimiento de sus funciones, al no ejercer con la debida diligencia el control y revisión de los plazos y requisitos legales, permitiendo que la solicitud de ampliación se consienta sin observación alguna, pese a haberse presentado fuera del término legal. Ello transgrede directamente el principio de eficiencia, que exige una actuación funcional diligente, comprometida y eficaz, prohibiendo toda conducta pasiva que impida el normal desarrollo de la gestión pública.		
	Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	Si se presentó la existencia de normativas y la regulación aplicable.
		Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	Si se presentó el cumplimiento de normas en el proceso disciplinario.
	Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	Se presenta una adecuada actuación objetiva de los responsables del proceso.
		Principio de transparencia	En todo el proceso se presentó el principio de transparencia.
Fases del procedimiento	Fase instructora	Si hubo una fase instructora dentro del proceso.	
	Fase sancionadora	Se presenta una fase sancionadora.	

Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	El respeto a los derechos del investigado estuvo presente en todo el proceso.
	Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	Si hubo una aplicación de medidas disciplinarias conforme a ley.

Análisis e interpretación:

Finalmente, en el expediente N.º 020-2023-MPLP se confirma el cumplimiento del principio de legalidad, reflejado en la existencia de normativas y regulación aplicables, y en el cumplimiento cabal del procedimiento disciplinario establecido.

El comité actuó con objetividad, y se garantizó el principio de transparencia, permitiendo a todas las partes conocer el estado y contenido del expediente en cada etapa.

Se llevaron a cabo las dos fases procesales previstas: la fase instructora, encargada de la investigación y acopio probatorio, y la fase sancionadora, en la cual se evaluó jurídicamente la conducta del servidor y se emitió resolución.

El expediente muestra el respeto pleno a los derechos del investigado, a quien se notificó y se permitió ejercer su derecho de defensa. La medida disciplinaria aplicada fue legal y proporcional, cumpliendo todos los criterios técnicos y normativos requeridos.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis general

La vulneración del principio del debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

Análisis e interpretación

Los resultados obtenidos a partir del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023 permiten confirmar la hipótesis general de

esta investigación, evidenciándose que el respeto y observancia del principio del debido procedimiento influye significativamente en el desarrollo adecuado de los procesos administrativos disciplinarios.

En primer lugar, se constató que el 100 % de los expedientes se tramitó respetando íntegramente las garantías procesales esenciales, tales como el derecho a la defensa, la adecuada motivación de las resoluciones y la observancia de las fases del procedimiento (instructiva y sancionadora). Este cumplimiento riguroso demuestra que la administración actuó dentro del marco legal establecido.

Respecto al principio de legalidad, todos los procedimientos se fundamentaron en normas vigentes aplicables, lo cual permitió desarrollar actuaciones disciplinarias jurídicamente sustentadas, sin infracciones a las competencias institucionales.

Del mismo modo, el principio de imparcialidad fue observado en todos los casos, ya que los responsables del procedimiento actuaron objetivamente, sin indicios de favoritismo ni sesgos. A ello se suma la transparencia institucional evidenciada en el acceso a la información por parte de los investigados, la adecuada documentación de los expedientes y la debida motivación de las decisiones adoptadas.

Asimismo, cada expediente respetó rigurosamente las fases del procedimiento administrativo disciplinario: desde la etapa de investigación hasta la resolución final. En todos los casos se garantizó el derecho a presentar descargos, ofrecer pruebas y ser oído antes de emitirse una decisión.

En conjunto, estos hallazgos permiten afirmar que el debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario, garantizando su correcta aplicación y fortaleciendo la legitimidad de la actuación administrativa.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general, al evidenciarse que la observancia del principio del debido procedimiento constituye un elemento

fundamental que influye significativamente en el desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Hipótesis específica 1

La legalidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

Análisis e interpretación

Del análisis realizado a los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados por la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023, se desprende que la legalidad fue plenamente observada en el desarrollo de todos los procedimientos, lo cual permite afirmar la hipótesis específica 1, que sostiene que esta influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario.

En todos los casos revisados, se verificó la existencia de un marco normativo claro y vigente que reguló las actuaciones de la administración, cumpliéndose con los requisitos establecidos por la Ley del Procedimiento Administrativo General y otras disposiciones aplicables. Las actuaciones administrativas fueron llevadas a cabo dentro de los límites de la competencia legalmente atribuida a cada órgano, sin detectarse excesos, omisiones o arbitrariedades.

Asimismo, se evidenció que cada una de las decisiones adoptadas por la autoridad disciplinaria fue debidamente motivada y sustentada en normas legales específicas. No se identificaron actos contrarios al principio de legalidad ni sanciones impuestas fuera del marco jurídico. Por el contrario, el cumplimiento estricto de la ley garantizó un proceso disciplinario ordenado, legítimo y predecible.

Este cumplimiento normativo riguroso evidencia que los procesos se desarrollaron bajo un enfoque jurídico sólido, el cual permitió asegurar la correcta aplicación del procedimiento disciplinario, evitando conflictos, anulaciones o vulneraciones procesales. En ese sentido, se confirma que el

principio de legalidad influye significativamente en el desarrollo adecuado del proceso administrativo disciplinario.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1, ya que la evidencia obtenida demuestra que el principio de legalidad constituye un elemento fundamental que influye significativamente en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario, garantizando su legitimidad, validez jurídica y correcta aplicación.

Hipótesis específica 2

La imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.

Análisis e interpretación

El análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023 permite afirmar la hipótesis específica 2, que sostiene que la imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario.

Los resultados demuestran que, en la totalidad de los casos analizados, los responsables del procedimiento actuaron con objetividad, sin evidencias de parcialidad o favoritismo hacia los servidores investigados. Esta conducta institucional se reflejó en la correcta aplicación de las normas, el respeto al debido proceso y la adecuada valoración de los medios probatorios.

Asimismo, se constató la existencia de una transparencia procedimental constante, manifestada en la entrega de información a las partes, el acceso a los expedientes, la debida motivación de las resoluciones y la correcta notificación de las decisiones. Estos factores fortalecen la percepción de objetividad e independencia de los órganos responsables de tramitar los procedimientos disciplinarios.

No se registraron actuaciones que pudieran poner en duda la imparcialidad de las autoridades administrativas, ni reclamos o impugnaciones

por supuesta afectación de este principio. Por el contrario, se identificó un modelo de actuación neutral, orientado a la legalidad, la justicia y la protección de los derechos del administrado.

En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 2, al evidenciarse que el principio de imparcialidad constituye un elemento fundamental que influye significativamente en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario, contribuyendo a garantizar la legitimidad, la objetividad y la correcta toma de decisiones dentro del procedimiento.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

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

En esta sección, se presenta un análisis comparativo entre las hipótesis formuladas y los resultados empíricos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos, con el propósito de evaluar la validez y consistencia de los supuestos iniciales del estudio frente a la realidad observada. Esta contrastación sistemática permitirá determinar la existencia de incidencias estadísticamente significativas entre las variables propuestas, así como identificar patrones, coincidencias o divergencias que confirmen o refuten las hipótesis planteadas.

Hipótesis general

Según los resultados obtenidos a partir del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023, se confirma la hipótesis general planteada en esta investigación, la cual sostiene que el debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario. En esta línea de ideas, el estudio evidenció que en el 100 % de los casos analizados se respetaron plenamente los principios y etapas del debido procedimiento, incluyendo la legalidad, la imparcialidad, el derecho a la defensa y la transparencia. Cada expediente presentó una estructura procesal clara, con resoluciones debidamente motivadas, actuaciones conforme al marco legal vigente y sin indicios de arbitrariedad o parcialidad.

Estos hallazgos se alinean con lo señalado por Lomas (2020), quien sostiene que la legitimidad del procedimiento administrativo sancionador depende directamente del respeto estricto a los principios del debido procedimiento, especialmente en lo que respecta a la legalidad, la objetividad del juzgador administrativo y el derecho de defensa del investigado. En este sentido, la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se presenta como un

ejemplo de correcta aplicación del derecho administrativo disciplinario, en concordancia con los estándares doctrinarios y normativos actuales.

Se confirmó que el respeto al debido procedimiento influye significativamente en el adecuado desarrollo de los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, tanto por su valor jurídico como por sus implicancias institucionales. No obstante, esta constatación de cumplimiento no exime a la administración pública de mantener una vigilancia constante sobre la aplicación efectiva de los principios de legalidad, imparcialidad y defensa, a fin de prevenir prácticas que puedan vulnerar derechos o afectar la legitimidad del procedimiento.

Hipótesis específica 1

La hipótesis específica 1 planteaba que la legalidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023. Los resultados obtenidos en el análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios permiten confirmar esta hipótesis, evidenciándose que la legalidad fue plenamente observada en todos los expedientes analizados. Las actuaciones disciplinarias se realizaron conforme al marco jurídico vigente, respetando las competencias establecidas, la debida motivación de las resoluciones y el principio de tipicidad. Todas las sanciones impuestas fueron proporcionales, adecuadamente fundamentadas y emitidas dentro de los límites legales.

Este hallazgo se encuentra en línea con lo sostenido por Gaspar (2022), quien afirma que el respeto a la legalidad es un pilar esencial del procedimiento administrativo sancionador, ya que no solo garantiza seguridad jurídica, sino que también legitima la actuación disciplinaria frente al administrado. En este contexto, el respeto sostenido a este principio por parte de la Municipalidad refleja un compromiso institucional con la transparencia y la sujeción al ordenamiento jurídico.

Se confirmó que el principio de legalidad no solo fue respetado, sino que constituye un elemento estructural que influye significativamente en el

desarrollo del proceso disciplinario en el ámbito municipal.

Hipótesis específica 2

La hipótesis específica 2 planteaba que la imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023. Tras el análisis detallado de los 10 expedientes administrativos disciplinarios, se confirma dicha hipótesis, evidenciándose que los procedimientos fueron conducidos de forma objetiva, sin presencia de favoritismos, conflictos de interés o actuaciones arbitrarias. Los responsables de tramitar los expedientes actuaron con neutralidad, basando sus decisiones exclusivamente en las pruebas y hechos debidamente acreditados. Además, el cumplimiento del principio de transparencia, reflejado en la adecuada documentación, el acceso a la información y la motivación de las resoluciones, refuerza la percepción de imparcialidad en cada uno de los procedimientos.

Estos hallazgos se encuentran en concordancia con lo expuesto por Carranza (2021), quien sostiene que la imparcialidad es un principio rector del procedimiento sancionador y su cumplimiento garantiza que la autoridad actúe sin sesgos, permitiendo al administrado confiar en la equidad del proceso. En ese sentido, los resultados de la presente investigación demuestran una gestión disciplinaria ajustada a este estándar, consolidando así la legitimidad del accionar institucional.

Se confirmó que el principio de imparcialidad fue plenamente observado e influye significativamente en el desarrollo de los procesos disciplinarios analizados, fortaleciendo la credibilidad y legitimidad de las decisiones administrativas.

CONCLUSIONES

1. Se concluyó que, según los resultados obtenidos a partir del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios tramitados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023, se acepta la hipótesis general planteada en esta investigación, la cual sostiene que el debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario. En esta línea de ideas, el estudio evidenció que en el 100 % de los casos analizados se respetaron plenamente los principios y etapas del debido procedimiento, incluyendo la legalidad, la imparcialidad, el derecho a la defensa y la transparencia. Cada expediente presentó una estructura procesal clara, con resoluciones debidamente motivadas, actuaciones conforme al marco legal vigente y sin indicios de arbitrariedad o parcialidad.
2. Se concluyó que la hipótesis específica 1 plantea que la legalidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023. Los resultados del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios permiten aceptar esta hipótesis, evidenciándose que las actuaciones se realizaron conforme al marco jurídico vigente, respetando las competencias establecidas, la debida motivación de las resoluciones y el principio de tipicidad. De este modo, la legalidad garantizó la correcta aplicación del procedimiento disciplinario.
3. Se concluyó que la hipótesis específica 2 plantea que la imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023. Los resultados del análisis de los 10 expedientes administrativos disciplinarios permiten aceptar esta hipótesis, evidenciándose que los procedimientos fueron conducidos de manera objetiva, sin favoritismos ni conflictos de interés. Asimismo, las decisiones se basaron en los hechos y pruebas acreditadas, garantizando transparencia y neutralidad en el desarrollo del procedimiento disciplinario.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado mantenga y refuerce las capacitaciones periódicas sobre principios procesales y derechos administrativos para su personal, asegurando la continuidad del respeto al debido procedimiento y la mejora continua de la gestión disciplinaria.
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado fortalecer los mecanismos de supervisión y auditoría interna para verificar de manera constante el cumplimiento normativo en los procedimientos disciplinarios, con el fin de evitar posibles desviaciones y garantizar la legalidad en todas las actuaciones administrativas.
3. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado implementar mecanismos claros de control para prevenir cualquier conflicto de interés y asegurar la independencia de los responsables en los procesos disciplinarios, promoviendo la transparencia y la confianza pública en la administración.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arroyo, R. C. (2021). *El principio de tipicidad en las resoluciones de sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno regional de 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>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021, 29 de Julio) *Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Gob.pe <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Balcazar, H. (2023) *Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso contra los directores de UGEL Amazonas, 2022* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/130227/Balcazar_CHY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carranza, R. (2021) *La inconstitucionalidad de la Ley 30714 en los procesos disciplinarios de la PNP – 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco] Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3057/Carranza%20Mejia%2c%20Rosendo%20Nicolas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cayo Saboya, R. (2021). *El debido proceso en el desarrollo de procesos administrativos disciplinarios en la Fuerza Aérea del Perú en el año 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73830/Cayo_SR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Constitución Política del Perú (1993, 29 de diciembre). *Congreso de la República*. Diario Oficial el Peruano. 31/12/1993.

https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

Contraloría General de la República (2022). *Más de 190 entidades públicas registraron puntajes altos y muy altos de corrupción en 2022*. Portal Web CGR. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/822874-mas-de-190-entidades-publicas-registraron-puntajes-altos-y-muy-altos-de-corrupcion-en-2022>

Corte Interamericana de Derechos Humanos (s.f). *Cuadernillo de jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos N.º 12: Debido Proceso*. Portal web CIDH. [Archivo PDF]. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/libros/todos/docs/cuadernillo12.pdf>

Corte Suprema de Justicia de la República (2023). *CASACIÓN N.º 546-2022*. Lima 31 de agosto del 2023 <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/4c7535804cc4e966a510b5dd50fa768f/CASACION-546-2022.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=4c7535804cc4e966a510b5dd50fa768f>

Corte Suprema de Justicia de la República (2023). *CASACIÓN N.º 8304-2017*. Lima 21 de diciembre del 2023. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2023/12/Casacion-8304-2017-Lima-LPDerecho.pdf>

Chanamé, J. (2021). *Lo que debes conocer sobre el procedimiento administrativo disciplinario (PAD)*. LP Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/procedimiento-administrativo-disciplinario-pad/>

Defensoría del Pueblo (2023). *Defensoría del Pueblo solicita a GORE Huánuco y a municipios de la región promover la ética e integridad entre funcionarias/os y servidoras/es*. Portal Web Defensoría del Pueblo. [https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-solicita-a-gore-huanuco-y-a-municipios-de-la-region-promover-la-etica-e-integridad-entre-funcionarias-os-y-servidoras-es/#:~:text=Defensor%C3%ADa%20del%20Pueblo%20solicita%20a%20GORE%20Hu%C3%A1nuco,\(583\)%20y%20el%20Gobierno%20Regional%20Hu%C3%A1nuco%20\(298\).](https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-solicita-a-gore-huanuco-y-a-municipios-de-la-region-promover-la-etica-e-integridad-entre-funcionarias-os-y-servidoras-es/#:~:text=Defensor%C3%ADa%20del%20Pueblo%20solicita%20a%20GORE%20Hu%C3%A1nuco,(583)%20y%20el%20Gobierno%20Regional%20Hu%C3%A1nuco%20(298).)

Departamento Nacional de Planeación. (2023, 2 de octubre) *Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos del Departamento Nacional de*

Planeación. Colombia Potencia de la Vida.
<https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Prensa/Publicaciones/CARTILLA-OCID.pdf>

Escuela Nacional de Administración Pública (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Página Web SERVIR
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Espinoza, C. 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?sequence=1&isAllowed=y

Expediente N.º 05057-2013-PA/TC (2015, 16 de abril). *Tribunal Constitucional* (Urviola Hani, Miranda Canales, Blume Fortini, Ramos Núñez, Sardón de Taboada, Ledesma Narváez y Espinoza Saldaña Barrera).
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/05057-2013-AA.pdf>

Fandiño, M.C., y Manosalva, J. (2022) *La valoración probatoria en el proceso disciplinario* [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Javeriana, Colombia] Repositorio Institucional PUJ.
<https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/63886/LA%20VALORACION%20PROBATORIA%20EN%20EL%20PROCESO%20DISCIPLINARIO.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Flores Palomino, R. M. y Tupa Torres, R. G. (2024). *La Falta de Observancia del Principio de Objetividad por Parte de la Fiscalía como Vulneración al Debido Proceso*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8(5), 6764-6774.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/14095>

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>

Guzmán, C. (2009). *Los principios generales del derecho administrativo*. Ius La Revista. 38(230).
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12203/12768>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Selección de la muestra*. 6ta, Ed. McGraw-Hill. C.V. México
http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf

Inga, J.V. y Arista, E. (2018). *Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada. Procesos Administrativos Disciplinarios para Administrativos*. Portal del Ministerio de Educación.
<https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

Jara, J. (2016). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*. Página Web LPDERECHO <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>

León Arpi, N. (2020). *La vulneración del debido proceso y la garantía de la presunción de inocencia frente a la detención con fines investigativos*. Cuenca, 2020. *Artículo*. <https://dspace.ucacue.edu.ec/items/cb81770f-38be-4f7c-92bf-5f8345ff040c>

Ley de Servicio Civil N.º 30057 (2013, 4 de julio). *Congreso de la República*. Diario Oficial el Peruano.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78>

Ley del Procedimiento Administrativo General 27444 (10 de abril 2001). *Congreso de la República*. Diario el Peruano (11 de abril 2001).
<https://presidencia.gob.pe/integridad-institucional/docs/LEY-N-27444-d.pdf>

- Lomas, S. G. (2020). *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N.º 30057, en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado* [Tesis de Pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <https://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/2669>
- López, M. A. (2018). *Los principios del procedimiento administrativo*. Portal web UNAM. Instituto de investigaciones jurídicas. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1594/12.pdf>
- López, P. A. y Gende, C. G. (2022). *Vulneración al derecho del debido proceso: perspectiva desde los derechos humanos en Ecuador*. Portal Web Digital Publisher CEIT. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/1027
- Machaca Maquera, W. (2019). *El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la UGEL Tacna, años 2016-2017* [Tesis de Posgrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/1332/1%20Machaca-Maquera-Wile.pdf?sequence=1>
- Macho, L. M. (2011). *El principio de objetividad de la administración*. Revista documentaria administrativa. https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/10066/10469?utm_source=
- Maguiña, M. (2023) *Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/131968/Magui%c3%b1a_SMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Página Web LPDERECHO <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Texto único ordenado de la Ley N.º 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General*.
 Página Web MINEDU
https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, (2013). *Guía sobre la aplicación del principio-derecho del debido proceso en los procedimientos administrativos*. Ministerio de justicia y derechos humanos.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1526159/Gu%C3%ADa%20pr%C3%A1ctica%20Principio-Derecho%20debido%20proceso%20proc_adm.pdf
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534114/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf?v=1609954502>
- Morales, C. G. (2021). *Los principios del nuevo régimen disciplinario*. Portal web SPDTSS. [Archivo PDF]. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-511-527.pdf>
- Napurí, C. (2020). *El principio de legalidad en el derecho*. Portal Web de la Universidad Continental. <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/el-principio-de-legalidad-en-el-derecho-administrativo>
- Pantaleón, F. (2022). *La responsabilidad patrimonial de las administraciones públicas: ¿Una responsabilidad objetiva?* Gencat.
https://cja.gencat.cat/web/.content/continguts/ambits_actuacio/Publicacions/estudis/Responsabilidad-patrimonial-responsabilidad-objetiva-Pantaleon-2022-ES.pdf
- Pantaleón, F. (2023). *LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL DE LAS ADMINISTRACIONES*
https://cja.gencat.cat/web/.content/continguts/ambits_actuacio/Publicacions/estudis/Responsabilidad-patrimonial-responsabilidad-objetiva-Pantaleon-2022-ES.pdf

- Pilco, D. A. (2023). *El manejo de la cadena de custodia como requisito fundamental para la legitimidad probatoria de los procedimientos administrativos disciplinarios de la policía nacional* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/11333/1/Pilco%20Pucha%2c%20D%282023%29El%20manejo%20de%20la%20cadena%20de%20custodia%20como%20requisito%20fundamental%20para%20la%20legitimidad%20probatoria%20de%20los%20procedimientos%20administrativos%20disciplinarios%20de%20la%20Polic%3%ada%20Nacional%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Naci.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>
- Rodríguez, F. M. (2022). *El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador del servidor público, el debido proceso y la tutela efectiva* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%3%adgu ez%20L%3%b3pez%2c%20F%282023%29%20T%3%adtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%3%bablico%2c%20el%20Debido%20Proceso%20y%20la%20Tutela%20Efectiva%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de.pdf>
- Ruiz, C. A. (2023). *La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios* [Tesis de Pregrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/12771/ruiz_pca.pdf?sequence=1&isAllowed=y

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

Sevilla, P. T. (2023). *El principio de proporcionalidad y la garantía de motivación en los procedimientos administrativos disciplinarios* [Tesis de Posgrado, Universidad Indoamérica]. Repositorio Institucional UTI. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5974/1/Sevilla%20Villacis%20Pamela%20Tatiana.pdf>

Terrazos, J. (2004). *El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú*. Derecho & Sociedad, 23, 164. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/16865/17174/#:~:text=Ello%20lleva%20a%20inferir%20equivocadamente,atente%20contra%20su%20manifestaci%C3%B3n%20formal.3>

Vásquez, L. (2023) *El procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño laboral del personal administrativo de una entidad pública de Chota* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126971>

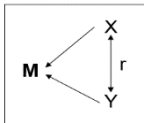
COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rivera Zúñiga, G. (2026). *La vulneración del principio del debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO, 2023.				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué manera la vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?	Objetivo General Analizar de qué manera la vulneración del principio del debido procedimiento influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023	Hipótesis general HG. La vulneración del principio del debido procedimiento influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.	Variable Independiente V1. La Vulneración del Principio del Debido Procedimiento Dimensiones: 1. Legalidad 2. Imparcialidad	Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Nivel de investigación: Descriptivo- Explicativo Diseño: No experimental 
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Variable Dependiente	Población
P.E 1: ¿De qué manera la legalidad influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?	O.E 1: Identificar de qué manera la legalidad influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.	HE1.: La legalidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.	V.2. Proceso Administrativo Disciplinario Dimensiones: 1. Fases del procedimiento 2. Garantías procesales	La población estuvo conformada por 100 expedientes administrativos en el ámbito de proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad de Leoncio prado, 2023. Muestra Se empleará 10 expedientes de procesos administrativos disciplinarios de la Municipalidad de Leoncio prado, 2023.
P.E 2: ¿De qué manera la imparcialidad influye en el proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023?	O.E 2: Determinar de qué manera la imparcialidad influye en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado durante el año 2023.	HE2.: La imparcialidad influye significativamente en el proceso administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el año 2023.		

ANEXO 2

MATRIZ DE ANÁLISIS GENERAL

[illegible]

ANEXO 3
MATRIZ DE ANÁLISIS ESPECÍFICO

	Infracción		
EXPEDIENTE N.º 010-2023	Agraviado		
	Imputado		
	Hechos		
	Principio de legalidad	Existencia de normativas y regulación aplicables	
		Cumplimiento de normas en el proceso disciplinario	
	Principio de imparcialidad	Actuación objetiva de los responsables del proceso	
		Principio de transparencia	
	Fases del procedimiento	Fase instructora	
		Fase sancionadora	
	Garantías procesales	Respeto a los derechos del investigado	
		Aplicación de medidas disciplinarias conforme a la ley	

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: ORDÓÑEZ RONCAL, LEYDI CAROL
- 1.2. Cargo o institución donde labora: DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE LA CGESS AH
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: _____
- 1.4. Autor del instrumento: RIVERA ZUÑIGA, GIADYS MIRTHA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible												X	
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													X
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías													X
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos											X		
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.												X	
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (100)

Huánuco, 06 de junio de 2025

Firma del experto informante

DNI N° 71317390

Teléfono N° 958042544

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Meza Estrella Nancy Pamela
 1.2. Cargo o institución donde labora: Asesora Legal de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Alto Huallaga
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: _____
 1.4. Autor del instrumento: RIVERA ZÚÑIGA, GLADYS MIRHA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.												X	
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI () NO (X)

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN

(95)

Huánuco, 06 de JUNIO de 2025


 Firma del experto informante
 DNI N° 70089879
 Teléfono N° 917803924

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: LOZANO GACHO GINO
 1.2. Cargo o institución donde labora: OFICINA DE GESTION DE SERVICIOS DE SALUD A.H.
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación:
 1.4. Autor del instrumento: RIVERA ZUÑIGA, GILDYS MIRTHA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

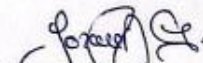
CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación													X
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (95)

Huánuco, cde junio de 2025


 Firma del experto informante
 DNI N° 444 09720
 Teléfono N° 967690667

ANEXO 5

EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS ANALIZADOS



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado



BICENTENARIO
PERÚ 2021

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : LESTER RUBEN PEREYRA DIAZ

Dirección :

Fecha : 14/06/2023

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarle **LA RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 010-2023-MPLP/SGRRHH**, de fecha 14 de junio de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.



LIE. ADRIANA DE LA ROSA PÉREZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CLAL - 2019

FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

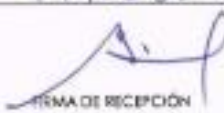
SEÑOR(A): Lester Pereyra Diaz

DNI: 09610173

VÍNCULO: Trabajador

FECHA Y HORA: 14/06/23

TELÉFONO: 997028612


 FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, procedo a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando **debajo de la puerta de acceso** del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos : _____

DNI : _____

Firma : _____

OBSERVACIONES: _____

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

Nº del medidor agua () o Luz () : _____

Material y color de fachada : _____

Material y color de la puerta : _____

Otros datos : _____



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Administración
y Finanzas

Subgerencia de Recursos
Humanos



BICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N°010-2023-MPLP/SGRRHH

Tingo María, 14 de junio de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **LESTER RUBEN PEREYRA DIAZ**, informe del órgano instructor N°005-2023/MPLP-GM, y

CONSIDERANDO:

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrara en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ OFICIO N°1285-2019/DCOVI-DIGESA de fecha 03 de junio de 2019, mediante el cual la Dirección General de Salud, Ambiental e Inocuidad Alimentaria presenta el informe de supervisión realizada al cementerio general de Tingo María.
- ✓ OFICIO N°637-2020-GOB.REG.F.HCO.U. EN°403-SLP-DE/ODI/USA/EPMA de fecha 18 de agosto del 2020, mediante el cual remiten el Acta de Acuerdos y Compromisos e informe de supervisión del Cementerio Central de la Localidad de Tingo María.
- ✓ INFORME N°0120-2020-GSP-MPLP/TM de fecha 24 de setiembre de 2020, mediante el cual el Lic. Lester Rubén Pereyra Díaz solicita que se emita informe legal respecto a la supervisión al Cementerio local por la DIGESA Leoncio Prado.
- ✓ INFORME LEGAL N°0015-2020-GAJ/MPLP de fecha 19 de octubre de 2020 mediante el cual el Abog. Juan Carlos Fretel López emite conclusiones y recomendaciones, entre estas que a través de la Gerencia de Servicios Públicos se requiera a la Subgerencia de Registro Civil a fin de que informe el motivo por el cual a la fecha la entidad no cuenta con licencia de construcción o funcionamiento del cementerio municipal.
- ✓ MEMORANDO N°438-2020-MPLP/GM de fecha 20 de octubre del 2020, mediante el cual la Gerente Municipal solicita que ante la necesidad de levantar las observaciones formuladas por DIGESA, que informe respecto al motivo por el que la entidad a la fecha no cuenta con licencia de construcción y funcionamiento del Cementerio Municipal, encomendándose responsabilidad en lo encomendado con carácter de muy urgente.
- ✓ MEMORANDO N°331-2021-MPLP/GM de fecha 25 de agosto del 2021, mediante el cual la Gerente Municipal reitera respuesta al Memorando N°438-2020-MPLP/GM, a fin de levantar las observaciones de la DIGESA.
- ✓ INFORME N°068-2021-SGRC/GSP/MPLP de fecha 27 de agosto del 2021 emitido por la Subgerente de Registro Civil, mediante el cual dan respuesta al Memorando N°331-2021/MPLP-GM, indicando que se ha realizado búsqueda en el libro de registro de recepción de documentos y en los archivos del acervo documental de esta



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Administración
y Finanzas

Subgerencia de Recursos
Humanos



BICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

Artículo 1.- IMPONER a LESTER RUBEN PEREYRA DIAZ la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS**, quien se desempeñaba como Gerente de Servicios Públicos; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N°30057 concordante con el artículo 100° del Reglamento la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6 y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.


MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
Lic. Adriana V. de la Botz Paredes
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
GLAD - 24993

Unidos por el Cambio

131

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA
Dirección : PASAJE YURIMAGUAS N° 556- TINGO MARIA
Fecha : 21/06/2023
Celular : 961610013

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarle RESOLUCION DE OFICIALIZACION DE SANCION N° 11-2023-MPL/SGRRHH, de fecha 21 de junio de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE Tarma
Lc. Adm. Ana V. de la Cruz Pineda
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
0100 - 2023

FIRMA Y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): _____
DNI: _____
VÍNCULO: Titular
FECHA Y HORA: 22-06-2023/ 11:28 am
TELÉFONO: _____

FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, proceda a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando debajo de la puerta de acceso del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos : _____ N° del medidor agua () o Luz () : _____
Material y color de fachada : _____
DNI : _____ Material y color de la puerta : _____
Firma : _____ Otros datos : _____

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

OBSERVACIONES: Se notifico verbalmente a través del aplicativo WhatsApp, conforme se aparece del documento que se adjunta.
22-06-2023

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 11-2023-MPLP/SGRHH

Tingo María, 21 de junio de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra EDEN HARRY PARRA CASTAÑEDA, informe del órgano instructor N°001-2023/MPLP-GSP, y

CONSIDERANDO:

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ Oficio N.°030-2019-SUBGENPNP/V- MACREPOL-HUANUCO/REGPOL-HCOP/DIVPOL-LP/COM.TINGO MARIA-SIAT, mediante el cual el Comisario de Tingo María remite el Acta de Intervención Policial N°484-2019-SCG PNP/V MACREPOL HCO/REGPOL-HCO DIVPOL-LP/UNEME y copia de la Papeleta de Infracción de Tránsito Terrestre N°001679, impuesta a DIK HARIKZON FLORIDO FLORES.
- ✓ INFORME N°0322-19-SGTTSV-GSP-MPLP/TM de fecha 21 junio de 2019, el Ing. Edem Harry Parra Castañeda en su condición de Subgerente de Transportes, Tránsito y Seguridad Vial remite a Ing. Miguel O. Villanueva Zevallos, dicho informe con asunto MULTA PECUNIARIA Y SANCION NO PECUNIARIA, correspondiente a DIK HARIKZON FLORIDO FLORES, opinando que debe aplicarse la multa PECUNIARIA establecida en el D.S. N°016-2019-MTC del Texto Único Ordenando del Reglamento Nacional de Tránsito - Código de Tránsito en referencia a la Papeleta de Infracción de Tránsito Terrestre N°001679, de la infracción calificada con el Código M-03 equivalente a la suma S/ 2,100.00; y con la sanción NO PECUNIARIA que consiste en la INHABILITACIÓN PARA OBTENER UNA LICENCIA DE CONDUCIR, DE LA CLASE B, POR TRES (3) AÑOS.
- ✓ RESOLUCIÓN GERENCIAL N°0239-2019-GSP-MPLP/TM de fecha 26 de junio del 2019, elaborado por Frank Hugo López Jara y suscrito por Miguel Octavia Villanueva Zevallos.
- ✓ Escrito presentado por DIK Harikzon Florido Flores de fecha 08 de junio del 2021, en el cual interpone recurso administrativo de apelación contra Resolución Gerencial N.°0239-2019-GSP-MPLP/TM, expedido con fecha 26 de junio, y notificado recién con fecha 20 de mayo de 2021, con la finalidad que se eleve a la autoridad superior en grado, para que con mejor estudio de autos se declare la nulidad de la cuestionada resolución.
- ✓ Dictamen N°014-2021-MPLP-GAJ de fecha 02 de julio de 2021.
- ✓ RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°611-2021-MPLP de fecha 06 de julio de 2021.
- ✓ Carta N°574-2023-MPLP/SGRHH, de fecha 07 de junio de 2023.



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Administración
y FinanzasSubgerencia de Recursos
HumanosBICENTENARIO
PERU

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado la condición.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta el investigado EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA, quien se desempeñaba como Sub Gerente de Transporte, Transito y Seguridad Vial; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N°30057, concordante con el numeral 14 del Manual de Organización y Funciones – Cargo estructural: Sub gerente de Transportes, Transito y Seguridad Vial, y en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **TRES (03) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a EDEM HARRY PARRA CASTAÑEDA la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS, quien se desempeñaba como Sub Gerente de Transporte, Transito y Seguridad Vial; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el literal d) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N°30057, concordante con el numeral 14 del Manual de Organización y Funciones – Cargo estructural: Sub gerente de Transportes, Transito y Seguridad Vial, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

Lic. Adm. Ada V. de la Sierra Parades
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CLAD - 24883



Municipalidad de Tarma
Alameda Perú 525

CARGO

100 años
BICENTENARIO
PERU 2011

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : VICTOR DOROTEO ANAYA ESPINOZA
Dirección : PASAJE LAS MORAS N° 291- AMARILLO- HUANCLO
Fecha : 05/10/2023

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificar RESOLUCIÓN DE
DECLARACIÓN DE SANCION N° 26-2023-MPL/OTRE, de fecha 05 de octubre de 2023, se anexa a la presente para su
conocimiento y fines.



Firma y Sello

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): VICTOR D. ANAYA ESPINOZA

DNI: 22514622

VÍNCULO:

FECHA Y HORA: 09-10-23, 19:34 HRS

TÉLEFONO: 930346026

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA
EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la
notificación en la fecha y hora indicada en el
Acto en la primera oportunidad de acuerdo al
f. u. o. ley N° 27444, proceda o deje
constancia de los hechos y firmar la presente
Acta, dejando debajo de la parte de acceso
del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes
indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombre y Apellido:

N° del medidor agua () o Luz ()

Material y color de fachada

DNI

Material y color de la puerta

Firma

Otros datos

OBSERVACIONES:

Según consta en el acta de notificación

TINGO COURIER
N° 1515

www.monitorgomaria.gob.pe
C 012-444441 - 9 Av. Alameda Perú N° 525



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Administración
y Finanzas

Subgerencia de Recursos
Humanos



Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

777

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 26 -2023-MPLP/OFRH

Tingo Maria, 05 de octubre de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra VICTOR DOROTEO ANAYA ESPINOZA, informe del órgano instructor N°007-2023-MPLP/GM, y



CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ Resolución N° 412-2021-MPLP-TM de fecha 13 de mayo de 2021.
- ✓ Informe N° 002-2022-JMSG/HCO/MPLP-RO de fecha 6 de enero de 2022 suscrito por el Ing. Jhoel Michael Sabino García - Residente de obra solicita la ampliación de plazo N° 01.
- ✓ Carta N° 01-2022-TLPY-IG/MPLP-TM de fecha 10 de enero de 2022 suscrito por la Ing. Teresa Leily Peña Yumbato.
- ✓ Informe N° 016-2022-GIDL-SGFEP-MPLP/TM suscrito por el Ing. Joseph Lister Torres Torres - Subgerente de Formulación y Ejecución de Proyectos de fecha 10 de enero de 2022.
- ✓ Informe N° 037-2022-GIDL-MPLP/TM suscrito por el Ing. Victor Doroteo Anaya Espinoza emitido el 12 de enero de 2022.
- ✓ Proveído de la Gerencia Municipal con fecha 24 de enero de 2022 derivando el documento a la Gerencia de Asuntos Jurídicos.
- ✓ Proveído 005-2022-GAJ/MPLP de fecha 25 de enero de 2022 dirigido al Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local.
- ✓ Informe N° 0067-2022-GIDL-SGFEP-MPLP/TM de fecha 26 de enero de 2022 dirigido al Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local.
- ✓ Informe N° 096-2022-GIDL-MPLP/TM de fecha 27 de enero de 2022 dirigido al Gerente de Asuntos Jurídicos.
- ✓ Opinión Legal N° 059-2022-GARJ/MPLP suscrito por el Abog. Juan Carlos Fretel López de fecha 9 de febrero de 2022 declara Procedente la solicitud de ampliación de Plazo N° 01.
- ✓ Resolución de Alcaldía N° 147-2022-MPLP de fecha 14 de febrero de 2022, mediante el cual se declara procedente la Ampliación de Plazo N° 01: "Creación de Infraestructura Vial y Canalización en la Lotización El

Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo

sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.
c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta el investigado **VICTOR DOROTEO ANAYA ESPINOZA**, quien se desempeñaba como Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, al haber incurrido en la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el Artículo 100° del Reglamento de la Ley Servir, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SEIS (06) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **VICTOR DOROTEO ANAYA ESPINOZA** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) DÍAS**, quien se desempeñaba como Gerente de Infraestructura y Desarrollo Social; al haber incurrido en la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el Artículo 100° del Reglamento de la Ley Servir, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución; medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CÚMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
Gerencia de Administración y Finanzas
Subgerencia de Recursos Humanos
Dr. Adm. Anaya Carlos Germán Paredes
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
SUB GERENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : ROD GHERSON CUADROS RUIZ
Dirección : Jr. Cajamarca N° 1281 - Tingo Maria
Fecha : 22/08/2023
CEL : 976 028 316

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarte INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 002-2023/MPLP-GM, de fecha 22 de agosto de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.

REPUBLICA PERUANA DE LEONCIO PRADO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
SECRETARÍA DE SEGURIDAD CIUDADANA
FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): _____
DNI: _____
VÍNCULO: _____
FECHA Y HORA: _____
TELÉFONO: _____

FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO (X)

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, procedo a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando debajo de la puerta de acceso del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes indicado.

27/09/2023.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos : Stephania Huamán Rojas
DNI : 73997246
Firma : Ana J.
OBSERVACIONES : Se dejó bajo puerta

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

N° del medidor agua () o Luz (X) : 7459 8141
Material y color de fachada : roble - Techo colamina
Material y color de la puerta : hierro - Negro
Otros datos : 3 piso 88



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Tingo MaríaBICENTENARIO
PERÚ*"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"***RESOLUCIÓN DE INSTAURACIÓN DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°0018-2022/MPLP-SGSC**

Tingo María, 10 de noviembre de 2022

VISTO: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra ROD GHERSON CUADROS RUIZ, Informe de Precalificación N°161 -2022-MPLP-STPAD, y**CONSIDERANDO:**

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria 15 se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido de la presente resolución en los siguientes términos:

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR:

NOMBRES	ROD GHERSON
APELLIDOS	CUADROS RUIZ
DNI	71539414
DEPENDENCIA EN LA QUE LABORABA	SUB GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA
RÉGIMEN LABORAL	D.L. N° 1057
CARGO	AUXILIAR DE MONITOREO DE CÁMARAS DE VIDEO VIGILANCIA

LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA FALTA IMPUTADA:**DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:**

Fluye de los actuados recabados, en donde se advierte del INFORME N° 019-2022-MPLP-SGSC-CM-TM, de fecha 10 de febrero del 2022, emitido por el Coordinador de Monitoreo de las Cámaras de Video Vigilancia, en el cual pone en conocimiento del Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, que el servidor Rod Gherson Cuadros Ruiz (auxiliar de monitoreo de las cámaras de video vigilancia) el día 09 de febrero del 2022 descuido el monitoreo de la cámara número 23 la misma que se encuentra ubicada entre el Jr. Callao y Av. Alameda Perú, toda vez que se encontraba de turno desde las 07:00 hasta las 15:00 horas, mencionando que al realizar el seguimiento rutinario del personal, se verificó que dicha cámara se encontró detenida desde las 06:57 horas hasta las 14:59 horas (todo el turno de servicio).



PERÚ



Municipalidad Provincial
de Tingo María

Gerencia de Servicios
Públicos

Asesoría Legal



BICENTENARIO
PERÚ

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem.

Por lo expuesto y de conformidad a lo dispuesto en la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, la directiva N°002-2015-SERVIR/GPPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia N°102-2015-SERVIR-PE:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- INSTAURAR Procedimiento Administrativo Disciplinario contra ROD GHERSON CUADROS RUIZ, quien se desempeña como Efectivo de Seguridad Ciudadana, al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el inciso c), d) y n) del Artículo 85° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, por las razones que se exponen en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- REQUIERASE al servidor antes mencionado que en su escrito de descargo precise su número de teléfono celular, correo electrónico u otro medio a donde se le harán llegar las notificaciones que se emita, teniendo en cuenta el Estado de Emergencia Sanitaria.

ARTÍCULO 3.- NOTIFIQUESE la presente resolución, al servidor procesado, otorgándole el plazo de 5 días los cuales pueden ser prorrogables para presentar su informe de descargo a través de mesa de partes con atención a **SUB GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA**.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.


Aldo D. Flores Huamán
SUB GERENTE DE SEGURIDAD CIUDADANA

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : JESUS ALEJANDRO PAZOS CARDENAS

Dirección :

Fecha : 22/08/2023

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N°27444, se cumple con notificarle RESOLUCION DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 019-2023-MPLP/SGRRHH, de fecha 22 de agosto de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.

MINISTERIO DE PROMOCIÓN ECONÓMICA
L. ALEJANDRO P. J. ALEJANDRO PAZOS CARDENAS
SU SECRETARÍA DE CALIDAD Y FINANZAS
CUIP: 14582

FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): JESUS Alejandro Pazos Cardenas

DNI: 47876231

VÍNCULO: Titular

FECHA Y HORA: 22/08/2023 12:39

TELÉFONO: 979662849

FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, procedo a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando debajo de la puerta de acceso del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

Nombres y Apellidos: N° del medidor agua () o Luz ()

Material y color de fachada

DNI: Material y color de la puerta

Firma: Otros datos

OBSERVACIONES:



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Gerencia de Administración
y Finanzas

Subgerencia de Recursos
Humanos



BICENTENARIO
PERU

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 019-2023-MPLP/SGRRHH

Tingo Maria, 22 de agosto de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **JESUS ALEJANDRO PAZOS CARDENAS** informe del órgano instructor N°001-2023/MPLP-SGSC y

CONSIDERANDO:

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ INFORME N° 0645-2022-SGSC-GSP-MPLP, de fecha 13 de setiembre del 2022, emitido por el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana mediante el cual puso en conocimiento del Gerente de Servicios Públicos, que el efectivo de serenazgo Jara Rios Enrique jefe de grupo a cargo del primer turno (07:00 a 15:00) informo sobre un incidente originado por el servidor en agravio de Pedro Tapia Piro.
- ✓ INFORME N° 001-2022-JG-SGSC-GSP/MPLP, de fecha 13 de setiembre del 2022, emitido por Enrique Jara Rios en su cargo de efectivo de seguridad ciudadana (jefe de grupo del primer turno), mediante el cual pone en conocimiento del Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, que el día 13 de setiembre del 2022 luego de impartir instrucciones, a fin de evitar que el personal se distraiga el cumplimiento de sus obligaciones, ya que deben de cumplir con el patrullaje integrado, quedando restringida la permanencia en dichos puestos de servicios, mencionando que el servidor Jesús pazos Cárdenas arremetió airadamente gritando todo tipo de improperios irrespetuosos en contra del efectivo Tapia Piro Pedro y de su familia, así también faltándole el respeto al jefe de grupo.
- ✓ INFORME JP-SGSC-GSP/MPLP, de fecha 13 de setiembre del 2022, emitido por Pedro Tapia Piro, mediante el cual puso en conocimiento del Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, que el día 13 de setiembre del 2022, al promediar las 07:10 am, el servidor Jesús Alejandro Pazos Cárdenas de manera prepotente y agresiva empezó a gritar y vociferar una serie de cosas en agravio de su persona y de sus familiares, mencionando que el servidor también le faltó el respeto al jefe de grupo.
- ✓ CARTA N° 288-2022-GSP-MPLP/TM, de fecha 04 de agosto del 2022, emitido por el Gerente de Servicios Públicos, mediante el cual pone en conocimiento de la Gerente Municipal, que el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana informó el acto de indisciplina del efectivo de serenazgo Jesús Alejandro Pazos Cárdenas.
- ✓ INFORME N° 0516-2022-SGSC-GSP-MPLP, de fecha 02 de agosto del 2022, emitido por el Sub Gerente de Seguridad Ciudadana, mediante el cual pone en conocimiento del Gerente de Servicios Públicos, que el día 30 de



PERÚ

Municipalidad Provincial de Ica - Municipalidad Provincial de Ica



BICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

59

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso de recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Ica, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitir, de ser el caso, la apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a JESUS ALEJANDRO PAZOS CARDENAS la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DIEZ (10) DÍAS**, quien se designará como **EFFECTIVO DE SEGURIDAD CIUDADANA**; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, conforme las consideraciones expuestas en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse debidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNIQUESE.


LIC. ADM. V. DE LA CRUZ
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
C.D.N. 20093

Unidos por el Cambio

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : MIGUEL OCTAVIO VILLANUEVA ZEVALLOS

Dirección : JR. IQUITOS N° 873-TINGO MARIA

Fecha : 23/06/2023

925 747 217

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarlo la RESOLUCION DE OFICIALIZACION DE SANCION N° 13-2023-MPLP/SGRRHH de fecha 23 de junio de 2023, el cual se anexa a la presente, para su conocimiento y fines.


 ILUST. ALFONSO GARCIA PAREDES
 SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS
 CLAS. 20001

FIRMA Y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): Miguel Octavio Villanueva Z
 DNI: 73008708
 VÍNCULO: TITULAR
 FECHA Y HORA: 26/06/2023
 TELÉFONO:


 RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, proceda a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando debajo de la puerta de acceso del indicado domicilio lo siguiente:

5. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos:

DNI:

Firma:

OBSERVACIONES:

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

N° del medidor agua () o Luz ():

Material y color de fachada:

Material y color de la puerta:

Otros datos:



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Administración
y FinanzasSubgerencia de Recursos
HumanosBICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 013 -2023-MPLP/SGRRHH

Tingo María, 23 de junio de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **MIGUEL OCTAVIO VILLANUEVA ZEVALLOS**, informe del órgano instructor N°002-2022/MPLP-GM, y

CONSIDERANDO:

Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ Oficio N.°030-2019-SUBGENPNP/- MACREPOL-HUANUCO/REGPOL-HCOP/DIVPOL-LP/COM.TINGO MARIA-SIAT, mediante el cual el Comisario de Tingo María remite el Acta de Intervención Policial N°484-2019-SCG PNP/V MACREPOL HCO/REGPOL-HCO DIVPOL-LP/UNEME y copia de la Papeleta de Infracción de Tránsito Terrestre N°001679, impuesta a DIK HARIKZON FLORIDO FLORES.
- ✓ INFORME N°0322-19-SGTTSV-GSP-MPLP/TM de fecha 21 junio de 2019, el Ing. Edem Harry Parra Castañeda en su condición de Subgerente de Transportes, Tránsito y Seguridad Vial remite a Ing. Miguel O. Villanueva Zevallos, dicho informe con asunto MULTA PECUNIARIA Y SANCION NO PECUNIARIA, correspondiente a DIK HARIKZON FLORIDO FLORES, opinando que debe aplicarse la multa PECUNIARIA establecida en el D.S. N°016-2019-MTC del Texto Único Ordenando del Reglamento Nacional de Tránsito - Código de Tránsito en referencia a la Papeleta de Infracción de Tránsito Terrestre N°001679, de la infracción calificada con el Código M-03 equivalente a la suma S/ 2,100.00; y con la sanción NO PECUNIARIA que consiste en la INHABILITACIÓN PARA OBTENER UNA LICENCIA DE CONDUCIR, DE LA CLASE B, POR TRES (3) AÑOS.
- ✓ RESOLUCIÓN GERENCIAL N°0239-2019-GSP-MPLP/TM de fecha 26 de junio del 2019, elaborado por Frank Hugo López Jara y suscrito por Miguel Octavia Villanueva Zevallos.
- ✓ Escrito presentado por DIK Hankzon Florido Flores de fecha 08 de junio del 2021, en el cual interpone recurso administrativo de apelación contra Resolución Gerencial N.°0239-2019-GSP-MPLP/TM, expedido con fecha 26 de junio, y notificado recién con fecha 20 de mayo de 2021, con la finalidad que se eleve a la autoridad superior en grado, para que con mejor estudio de autos se declare la nulidad de la cuestionada resolución.
- ✓ Dictamen N°014-2021-MPLP-GAJ de fecha 02 de julio de 2021.
- ✓ RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°611-2021-MPLP de fecha 06 de julio de 2021.



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Administración
y FinanzasSubgerencia de Recursos
HumanosBICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por MIGUEL OCTAVIO VILLANUEVA ZEVALLOS, este órgano sancionador califica la transgresión en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014, imputándole la falta administrativa prevista en el Artículo 11.3 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 03 DÍAS**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a MIGUEL OCTAVIO VILLANUEVA ZEVALLOS la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) DÍAS**, quien se desempeñaba como Gerente de Servicios Públicos; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria establecido en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014, imputándole la falta administrativa prevista en el Artículo 11.3 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

Lic. Adm. A.M.Y. de la Santa Perote
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
GLAD - 34883



Municipalidad Provincial
de Utcubamba



BICENTENARIO
PERU 2021

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : ALEXANDER CABRERA BARDIALES

Dirección : AV. UCAYALI N° 1040 (REF. FRENTE A MARVISAR PUERTA DE FIERRO COLOR NEGRO MAYOLICA
BLANCO X MARRON)

Fecha : 05/09/2023

De conformidad con el artículo 16 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarle RESOLUCIÓN DE
OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 22 -2023-MPLP/SGRRHH, de fecha 05 de setiembre de 2023, se anexa a la presente para su
conocimiento y fines.



FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): Alexander Cabrera Bardiales

DNI: 92474795

VÍNCULO: Titular

FECHA Y HORA: 05/09/23

TELÉFONO: 976301538

FIRMA DE NOTIFICACIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la
notificación en la fecha y hora indicada en el
Acta en la primera oportunidad; de acuerdo al
T. U. O. Ley N° 27444, procedo a dejar
constancia de los hechos y firmar la presente
Acta, dejando debajo de la puerta de acceso
del indicado domicilio lo siguiente:

1. El documento de notificación antes
indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos : _____ N° del medidor agua () o Luz () _____

Material y color de fachada : _____

DNI: _____ Material y color de la puerta : _____

Firma: _____ Otros datos : _____

OBSERVACIONES: _____

61

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 22-2023-MPLP/SGRRHH

Tingo María, 05 de setiembre de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **ALEXANDER CABRERA BADALES**, informe del órgano instructor N°003-2023-MPLP/GM, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ CARTA PODER, de fecha 22 de febrero del 2021, emitido por el Representante Legal del Consorcio San Antonio, en el que comunica a Alcaldía de la MPLP, que otorga amplio poder a Imer Chang Huayasco, para que en su representación realice el recojo de la Resolución de Alcaldía N° 147, pudiendo recoger y firmar en su representación.
- ✓ MEMORANDO N° 057-2021-MPLP/A, de fecha 19 de febrero del 2021, emitido por Alcaldía de la MPLP, en el que pone en conocimiento del Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, en el que le exhorta a efectuar un mayor control en las actuaciones procesales administrativas que tiene a su cargo, para que estas se desarrollen dentro del marco normativo del debido procedimiento. Debiendo efectuar con mayor diligencia y responsabilidad.
- ✓ RESOLUCION DE ALCALDIA N° 147-2021-MPLP, de fecha 17 de febrero del 2021, en el que Alcaldía de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, resuelve declarar improcedente, lo solicitado por el representante legal de Consorcio San Antonio, tramitado mediante el expediente administrativo N° 202021245 de fecha 30 de diciembre del 2020.
- ✓ OPINION LEGAL N° 39-2021-GAJ/MPLP, de fecha 10 de febrero 2021, emitido por el Gerente de Asuntos Jurídicos, en el que pone en conocimiento de la Gerente Municipal, que opina se declare improcedente la solicitud para el cambio de inspector de servicio, expedido por el Representante Legal del Consorcio San Antonio mediante expediente administrativo N° 202021245 de fecha 30/12/2020.
- ✓ INFORME N° 058-2021-GIDL-MPLP/TM, de fecha 04 de febrero del 2021, emitido por el Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, en el que pone en conocimiento de la Gerente Municipal, en el que solicitó que la Gerencia de Asuntos Jurídicos se pronuncie de acuerdo con la normativa del Reglamento de la Ley de Contrataciones Art. 190; por lo que a la fecha se encuentra consentida la solicitud de sustitución de inspector.
- ✓ INFORME N° 043-2021-GIDL-MPLP/TM, de fecha 27 de enero del 2021, emitido por el Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, en el cual pone en conocimiento de la Gerente Municipal, que, de la evaluación correspondiente

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se ha acreditado la condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	Al momento de la comisión de la presunta falta se desempeñó como Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local.
Las circunstancias en que se comete la infracción	No se ha acreditado dicha condición.
La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	No se ha acreditado dicha condición.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado dicha condición.

Así mismo, en el Artículo 103, se precisa sobre la determinación de la sanción aplicable que a la letra dice: "Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) Verificar que no concurre alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta el investigado **ALEXANDER CABRERA BARDALES**, quien se desempeñaba como Gerente de infraestructura y desarrollo local; y al haber incurrido en la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el q) del Artículo 85° de la ley mencionada, concordante con concordante con el artículo 100 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **CINCO (05) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a **ALEXANDER CABRERA BARDALES** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS**, quien se desempeñaba como **Gerente de infraestructura y desarrollo local**; al haber incurrido en la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el inciso q) del Artículo 85° de la ley mencionada, concordante con concordante con el artículo 100 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución; medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

5


 MINISTERIO DEL INTERIOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL
 OFICINA DE ASesorIA EN RECURSOS HUMANOS
 SUB GERENTE

113

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 030-2023/MPLP-ORH.

Tingo Maria, 27 de octubre de 2023.

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra de **MAYRA ELIZABETH PRESENTACION MARIN**, Informe del Órgano Instructor N°04-2023/MPLP-SGPMFC, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ INFORME N° 585-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 29 de agosto del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, mediante el cual pone en conocimiento del Gerente de Servicios Públicos, que mediante memorando N° 110-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, hace el llamado de atención a la servidora Mayra Elizabeth Presentación Marín por no usar el uniforme adecuado en su horario de servicio, por no estar en su turno de servicio asignado y por exceso de uso de celular en horario de trabajo.
- ✓ MEMORANDO N° 110-2022-SGPMFC-MPLP/TM, de fecha 29 de agosto del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, mediante el cual pone en conocimiento del Sub Gerente de Policía Municipal Fiscalización y Control, el llamado de atención a la servidora Mayra Elizabeth Presentación Marín por no usar el uniforme adecuado en su horario de servicio, por no estar en su turno de servicio asignado y por exceso de uso de celular en horario de trabajo.

DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y NORMAS VULNERADAS:**FALTA INCURRIDA:**

Se le imputa a la investigada **MAYRA ELIZABETH PRESENTACIÓN MARÍN**, la transgresión al numeral 3 del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, quien se desempeña como Efectivo de la Policía Municipal, vulnerando el PRINCIPIO DE EFICIENCIA, ya que no ha mostrado entera disposición al cumplimiento de sus funciones asignadas a su cargo, tal y como se advierte en el INFORME N°585-2022-SGPMFYC-MPLP/TM de fecha 29 de agosto del 2022, donde se

La concurrencia de varias faltas	No se ha acreditado dicha condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la imputada falta	No se ha acreditado dicha condición.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se ha acreditado la condición.
El beneficio obtenido	No se ha acreditado la condición.

En consecuencia, luego de haberse evaluado las condiciones en las que ha realizado la falta por MAYRA ELIZABETH PRESENTACION MARIN quien se desempeñaba como POLICIA MUNICIPAL de la Sub Gerencia de Policía Municipal, Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, su conducta se subsume a la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el inciso q), Art. 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, transgrediendo el numeral 3 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, concordante en el artículo 100° del Reglamento la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (1) DÍA**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a MAYRA ELIZABETH PRESENTACION MARIN la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (1) DÍA**, quien se desempeña como POLICIA MUNICIPAL; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N°30057, concordante con el Artículo 100° del Reglamento de la Ley Servir, aprobado con Decreto Supremo N°040-2014-PCM al vulnerar el numeral 3 del artículo 6° de la Ley N° 27815 -- Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal de la servidora sancionada la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TIGRE, MAYO 2021
LTC. Adm. Ana María La Rosa Pérez
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
SUB GERENTE

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : RUITOR FRANCISCO ARPIAGA AHGULO

Dirección :

Fecha : 05/09/2023

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N° 27444, se cumple con notificarle **RESOLUCIÓN DE OPCIÓN DE SANCIÓN N° 21-2023-MPL/SCRRH**, de fecha 05 de setiembre de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.



FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): RUITOR FRANCISCO ARPIAGA AHGULO

DNI: 7.304.378

VÍNCULO: Titular

FECHA Y HORA: 11-09-2023 07:05 P.M.

TÉLEFONO: 978612318

FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad; de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, proceda a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando **debajo de la puerta de acceso** del indicado domicilio la siguiente:

1. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos : _____ N° del medidor agua () o Luz () _____

Material y color de tachada : _____

DNI: _____ Material y color de la puerta : _____

Firma: _____ Otros datos : _____

OBSERVACIONES: _____

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 21 -2023-MPLP/SGRRHH

Tingo María, 05 de setiembre de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **RUITOR FRANCISCO ARRIAGA ANGULO**, informe del órgano instructor N° 003-2023/MPLP-SGPMFC, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.



El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ INFORME N° 427-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 15 de julio del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, mediante el cual pone en conocimiento del Gerente de Servicios Públicos, que mediante memorando N° 089-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, hace el llamado de atención al servidor Ruitor Francisco Arriaga Angulo por el permanente uso de celular en horario de trabajo, asimismo por no usar la mascarilla en prevención al covid 19.
- ✓ MEMORANDO N° 089-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 14 de julio del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, que hace de conocimiento al servidor Ruitor Francisco Arriaga Angulo el llamado de atención a por el permanente uso de celular en horario de trabajo, asimismo por no usar la mascarilla en prevención al covid 19.
- ✓ INFORME N° 490-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 03 de agosto del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, mediante el cual pone en conocimiento del Gerente de Servicios Públicos que, el jefe de grupo dio a conocer que el servidor ha faltado a su centro de labor el día 31 de julio del 2022 sin justificación alguna.
- ✓ MEMORANDO N° 097-2022-SGPMFYC-MPLP/TM, de fecha 03 de agosto del 2022, emitido por el Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, que hace de conocimiento al servidor Ruitor Francisco Arriaga Angulo el llamado de atención por haber faltado a su centro de labor el día 31 de julio del 2022.
- ✓ INFORME N° 075-2022-SZEM-SGPM-FYC-MPLP-TM, de fecha 01 de agosto del 2022, emitido por el efectivo de Policía Municipal, el cual puso en conocimiento del Sub Gerente de la Policía Municipal Fiscalización y Control, que en su condición de jefe de grupo informa que el servidor ha faltado a su centro de trabajo el día 31 de julio del 2022, sin justificación alguna.



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado

Servicio de Administración
y Finanzas

Subgerencia de Recursos
Humanos



BICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

31

principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, se considera pertinente que la sanción aplicable sea de **DOS (02) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio.

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

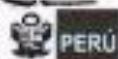
Artículo 1.- IMPONER a RUIR FRANCISCO ARRIAGA ANGULO la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) DÍAS**, en su calidad de **EFFECTIVO DE LA POLICIA MUNICIPAL** de la Subgerencia de Policía Municipal de Policía Municipal, Fiscalización y Control; y al haber incurrido en la falta disciplinaria que se encuentra previsto en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014 al haber vulnerado el numeral 3 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, en atención a los principios de legalidad, proporcionalidad y debido proceso, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.


Lic. Adm. Ana V. de la Cruz, Pineda
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CLAO - 00000



Municipalidad Provincial
de Leoncio Prado



CÉDULA DE NOTIFICACIÓN

T. U. O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 - D. Supremo N° 004-2019-JUS

Destinatario : JOSEPH CELIS GUERRA

Dirección : JR. ANDRES FERNANDEZ GARRIDO MZ. A LT 05-AMARILIS -HUANUCO CEL:980492962

Fecha : 22/08/2023

De conformidad con el artículo 18 y siguientes del TUO de la Ley N°27444, se cumple con notificarte RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 020-2023-MPLP/ISGRRHM, de fecha 22 de agosto de 2023, se anexa a la presente para su conocimiento y fines.

Ud. Adm. Ana M. de la Cruz Páez
Dpto. de Recursos Humanos

FIRMA y SELLO

A) EN CASO DE UNA PERSONA CAPAZ ()

SEÑOR(A): Joseph Celis Guerra

DNI: 73615492

VÍNCULO: _____

FECHA Y HORA: 22-08-2023

TELÉFONO: 980 492962

FIRMA DE RECEPCIÓN

B) AUSENCIA DE DESTINATARIO U OTRA PERSONA EN DOMICILIO ()

Al concurrir por segunda vez a realizar la notificación en la fecha y hora indicada en el Acta en la primera oportunidad; de acuerdo al T. U. O. Ley N° 27444, procedo a dejar constancia de los hechos y firmar la presente Acta, dejando debajo de la puerta de acceso del indicado domicilio la siguiente:

4. El documento de notificación antes indicado.

DATOS DEL NOTIFICADOR:

Nombres y Apellidos: _____

DNI: _____

Firma: _____

OBSERVACIONES: _____

DESCRIPCIÓN DEL DOMICILIO:

N° del medidor agua () o Luz () 9756493

Material y color de fachada: negro

Material y color de la puerta: Metal blanco

Otros datos: Piso 3



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Administración
y FinanzasGerencia de Infraestructura y
Desarrollo LocalBICENTENARIO
PERÚ

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN DE OFICIALIZACIÓN DE SANCIÓN N° 020-2023-MPLP/SGRRHH

Tingo María, 22 de agosto de 2023

VISTOS: El expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra **JOSEPH CELIS GUERRA**, informe del órgano instructor N°017-2022/MPLP-GM, y

CONSIDERANDO:

Mediante, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que visto las disposiciones señaladas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES:

- ✓ RESOLUCION DE ALCALDIA N° 732-2021-MPLP, de fecha 05 de agosto del 2021, emitido por Alcaldía de esta entidad, en el que resuelve declarar procedente (en vía de regularización) la solicitud de ampliación de plazo N° 01 por el término de 36 días calendarios, solicitado por el Representante Común del Consorcio Mantenimiento Vial Plumas de Oro, tramitado con expediente administrativo N° 202021098.
- ✓ OPINION LEGAL N° 368-2021-GAJ/MPLP, de fecha 05 de agosto del 2021, emitido por el Gerente de Asuntos Jurídicos, en el que pone en conocimiento de la Gerente Municipal que es de la opinión de que se declare procedente la solicitud tramitado con expediente administrativo N° 202021098, sobre ampliación de plazo N° 01, aprobando un total de 36 días calendario por encontrarse consentido dicho pedido.
- ✓ INFORME N° 0763-2021-GIDL-MPLP/TM, de fecha 03 de agosto del 2021, emitido por Gerente de Infraestructura de Desarrollo Local, en el que pone en conocimiento de la Gerente Municipal que aprueba la ampliación de plazo N° 01 por 36 días calendarios en vías de regularización, por lo que la entidad debe emitir dicho pronunciamiento mediante acto resolutorio.
- ✓ CARTA N° 179-2021-MAFC-GIDL/MPLP, de fecha 02 de agosto del 2021, emitido por el Analista Técnico de Mantenimiento Vial, en el que pone en conocimiento del Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local, en la que concluye emitir en vía de regulación el acto resolutorio de la ampliación de plazo N° 01 por 36 días calendarios para la ejecución de la fase II, en favor del responsable de la ejecución del servicio del contrato N° 025-2020-MPLP-TM.
- ✓ CARTA N° 12-2021-CSP/IS, de fecha 27 de julio de 2021, emitido por la Representante Común del Consorcio Supervisión Pucayacu, en el que pone en conocimiento de esta entidad, en la que reitera la emisión vía acto resolutorio de Ampliación de plazo N° 01.
- ✓ CARTA N° 066-2020-CWPS-GIDL/MPLP, de fecha 31 de diciembre del 2020, emitido por el Analista Técnico de Mantenimiento Vial, en la que pone en conocimiento del Gerente de Infraestructura de Desarrollo Local, en



PERÚ

Municipalidad Provincial
de Leoncio PradoGerencia de Administración
y FinanzasBICENTENARIO
PERÚ

66

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

Los servidores podrán presentar recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en el caso recurso de reconsideración y apelación se presentará ante la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, quien se encargará de remitirlo de ser el caso de apelación al Tribunal del Servicio Civil, órgano encargado de resolver el recurso impugnatorio;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en uso de las facultades establecidas en el Manual de Organización y Funciones:

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a JOSEPH CELIS GUERRA la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DIEZ DÍAS**, quien se desempeñaba como **Gerente de Infraestructura y Desarrollo Local** de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria al transgredir el numeral 3 del artículo 6°, al numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de ética de la Función Pública, conforme al literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014, conforme los considerandos expuestos en la presente Resolución, medida disciplinaria que se hará efectiva a partir del día siguiente de encontrarse válidamente notificado.

Artículo 2.- NOTIFICAR la presente resolución, dejando a salvo su derecho de interponer recurso impugnatorio que considere conveniente.

Artículo 3.- ANEXAR al legajo personal del servidor sancionado la presente resolución de sanción.

REGÍSTRESE, CUMPLASE Y COMUNÍQUESE.

MINISTERIO PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO
TRABAJADORES
Lic. Adm. Ada V. de la Bana Parides
SUB GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CLAD - JAPRO