



# UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

---

(El debido procedimiento y la nulidad en el  
régimen disciplinario dentro del gobierno  
Regional del Cusco 2020-2021)

---

Línea de investigación: Análisis de las instituciones  
del derecho civil

Presentado por

Bach. Shirley Yanina Vargas Quispe

Código orcid:

<https://orcid.org/0009-0008-8752-1787>

Para optar al Título Profesional de

Abogado

Asesor:

Dr. Antonio Salas Callo

código orcid:

<https://orcid.org/0000-0003-4413-9007>

CUSCO – PERÚ

2023



| <b>Datos del autor</b>                           |   |
|--|---|
| Nombres y apellidos                              | Shirley Yanina Vargas Quispe  |
| Número de documento de identidad                 | 47635665  |
| URL de Orcid                                     | <a href="https://orcid.org/0009-0008-8752-1787">https://orcid.org/0009-0008-8752-1787</a> |
| <b>Datos del asesor</b>                          |   |
| Nombres y apellidos                              | Antonio Salas Callo   |
| Número de documento de identidad                 | 23829484  |
| URL de Orcid                                     | <a href="https://orcid.org/0000-0003-4413-9007">https://orcid.org/0000-0003-4413-9007</a> |
| <b>Datos del jurado</b>                          |   |
| <b>Presidente del jurado (jurado 1)</b>          |   |
| Nombres y apellidos                              | Mg. Fredy Zúñiga Mojonero   |
| Número de documento de identidad                 | 23817621  |
| <b>Jurado 2</b>                                  |   |
| Nombres y apellidos                              | Mg. Gretel Roxana Olivares Torre  |
| Número de documento de identidad                 | 23819131  |
| <b>Jurado 3</b>                                  |   |
| Nombres y apellidos                              | Abog. Mauro Mendoza Delgado   |
| Número de documento de identidad                 | 23992910  |
| <b>Jurado 4</b>                                  |   |
| Nombres y apellidos                              | Mg. María Antonieta Álvarez Trujillo  |
| Número de documento de identidad                 | 17819367  |
| <b>Datos de la investigación</b>                 |   |
| Línea de investigación de la Escuela Profesional | Análisis de las Instituciones del derecho civil   |



# El debido procedimiento y la nulidad en el regimen disciplinario dentro del gobierno regional del cusca, 2020-2021

por Shirley Yanina Vargas Quispe

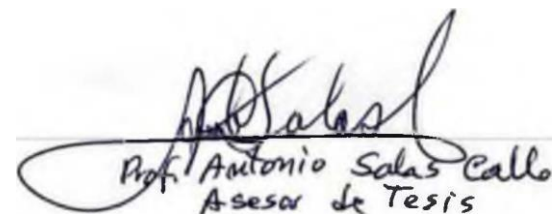
Fecha de entrega: 22-mar-2024 11:25a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2327982099

Nombre del archivo: Tesis\_final\_marzo.pdf (834.8K)

Total de palabras: 22886

Total de caracteres: 135557



Prof. Antonio Salas Callo  
Asesor de Tesis



**UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**



**Tesis**

**“El Debido Procedimiento y la Nulidad en el Régimen Disciplinario dentro del Gobierno  
Regional Del Cusco, 2020-2021”**

**Línea de investigación: Análisis de las instituciones del derecho civil**

**Presentado por:**

**Br. en Derecho:** Vargas Quispe, Shirley Yanina  
**Código orcid:** 0009-0008-8752-1787

Para optar al título profesional de Abogado

**Asesor:** Dr. Salas Callo, Antonio  
**Código orcid:** 0000-0003-4413-9007

Dr. en Derecho Abog. Antonio Salas Callo

Código ORCID Nro. 0000-0003-4413-9007

Docente Facultad de Derecho y Ciencia Política

de la Universidad Andina del Cusco.

**CUSCO - PERÚ**

**2023**



# El debido procedimiento y la nulidad en el regimen disciplinario dentro del gobierno regional del cusco, 2020-2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1

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

Fuente de Internet

3%

2

Submitted to Universidad Andina del Cusco

Trabajo del estudiante

2%

3

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

4

[repositorio.uandina.edu.pe](https://repositorio.uandina.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

5

[cdn.www.gob.pe](https://cdn.www.gob.pe)

Fuente de Internet

1%

6

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

Fuente de Internet

1%

7

[img.lpderecho.pe](https://img.lpderecho.pe)

Fuente de Internet

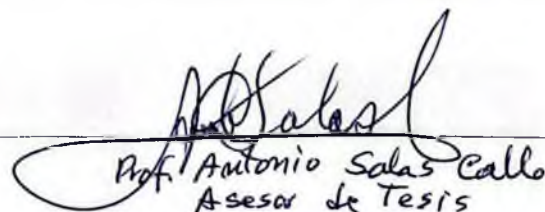
1%

8

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

Fuente de Internet

1%

  
Prof. Antonio Salas Callo  
Asesor de Tesis



## Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Shirley Yanina Vargas Quispe  
Título del ejercicio: Quick Submit  
Título de la entrega: El debido procedimiento y la nulidad en el regimen disciplin...  
Nombre del archivo: Tesis\_final\_marzo.pdf  
Tamaño del archivo: 834.8K  
Total páginas: 91  
Total de palabras: 22,886  
Total de caracteres: 135,557  
Fecha de entrega: 22-mar.-2024 11:25a. m. (UTC-0500)  
Identificador de la entre... 2327982099

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



Tesis

“El Debido Procedimiento y la Nulidad en el Régimen Disciplinario dentro del Gobierno Regional Del Cusco, 2020-2021”

Línea de investigación: Análisis de las instituciones del derecho civil

Presentado por:

-Dr. en Derecho: Vargas Quispe, Shirley Yanina  
Código orcid: 0009-0008-8752-1787

Para optar al título profesional de Abogado

Asesor: Dr. Salas Callo, Antonio  
Código orcid: 0000-0003-4413-9007

CUSCO - PERÚ  
2023

Dr. en Derecho Abog. Antonio Salas Callo

Código ORCID Nro. 0000-0003-4413-9007

Docente Facultad de Derecho y Ciencia Política  
de la Universidad Andina del Cusco.



## DEDICATORIA

En primer lugar, mi tesis le dedico a Dios quien me dio las fuerzas para no desfallecer en el camino, por darme siempre una salida frente a todas las adversidades que se me presentaban.

A mis padres que durante todo este tiempo fueron testigos de mi sacrificio y entrega por culminar este proyecto, ellos que me han enseñado la importancia de los valores, principios, perseverancia y sobre todo el trabajo arduo que debemos hacer para lograr nuestras metas.

A mis sobrinos Valentino y Kaelita, que con sus ocurrencias y visitas inesperadas alegraban mis días.



## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la fuerza y a mis padres que son mi motor y motivo, ellos siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todas mis metas personales y académicas. Ellos con su amor me han impulsado siempre a perseguir mis objetivos y nunca decaer frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte económico para poder concentrarme en los estudios durante mi vida escolar y universitaria.

Agradezco también a mi asesor Dr. Antonio Salas Callo por su paciencia, ya que sin sus palabras y correcciones no hubiese podido lograr mi objetivo.

Agradezco a mis docentes universitarios por sus enseñanzas, a mis compañeros que se han vuelto amigos y cómplices durante clases.

Por último, agradecer a la universidad que me ha exigido tanto, pero al mismo tiempo me está permitiendo obtener mi tan ansiado título.





## ÍNDICE

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| DEDICATORIA.....                    | ii  |
| AGRADECIMIENTOS.....                | iii |
| RESUMEN.....                        | iv  |
| ABSTRACT.....                       | v   |
| CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.....        | 1   |
| 1.1 Planteamiento del problema..... | 1   |
| 1.2 Formulación del problema.....   | 4   |
| 1.2.1 Problema general.....         | 4   |
| 1.2.2 Problemas específicos.....    | 4   |
| 1.3. Justificación.....             | 4   |
| 1.3.1 Conveniencia.....             | 4   |
| 1.3.2 Relevancia social.....        | 4   |
| 1.3.3 Implicancias prácticas.....   | 5   |
| 1.3.4 Valor teórico.....            | 5   |
| 1.3.5 Utilidad metodológica.....    | 5   |
| 1.4 Objetivos de investigación..... | 5   |
| 1.4.1 Objetivo general.....         | 5   |
| 1.4.2 Objetivos específicos.....    | 6   |



|  |           |
|--|-----------|
| 1.5 Delimitación del estudio .....                         | 6         |
| 1.5.1 Delimitación espacial.....                           | 6         |
| 1.5.2 Delimitación temporal .....                          | 6         |
| 1.5.3. Delimitación del Área .....                         | 6         |
| 1.6 Viabilidad .....                                       | 6         |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>                    | <b>8</b>  |
| 2.1 Antecedentes de estudio .....                          | 8         |
| 2.1.1. Antecedentes internacionales.....                   | 8         |
| 2.1.2. Antecedentes nacionales .....                       | 8         |
| 2.2 Bases teóricas .....                                   | 12        |
| 2.2.1. Procedimientos Administrativos.....                 | 12        |
| 2.2.2. Procedimientos Administrativos disciplinarios ..... | 27        |
| 2.3 Hipótesis de trabajo .....                             | 36        |
| 2.3.1. Hipótesis General.....                              | 36        |
| 2.3.2. Hipótesis específicas .....                         | 36        |
| 2.4. Categorías .....                                      | 36        |
| 2.5 Definición de términos .....                           | 37        |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....</b>                      | <b>38</b> |
| 3.1 Diseño Metodológico.....                               | 38        |
| 3.1.1. Tipo de investigación .....                         | 38        |



|   |           |
|---|-----------|
| 3.1.2. Enfoque de Investigación.....                              | 38        |
| 3.2 Diseño contextual.....  | 39        |
| 3.2.1. Escenario Espacio Temporal .....                           | 39        |
| 3.2.2. Unidad de Estudio.....                                     | 39        |
| 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....          | 40        |
| 3.4. Plan de tratamiento de información .....                     | 40        |
| 3.5. Aspectos éticos .....  | 41        |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS AHALLAZGOS .....</b> | <b>41</b> |
| 4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos .....         | 41        |
| 4.2. Resultados respecto al objetivo general.....                 | 59        |
| <b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN .....</b>                                | <b>61</b> |
| 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes .....            | 61        |
| 5.2. Limitaciones del estudio.....                                | 65        |
| 5.3. Comparación crítica con la literatura existente .....        | 66        |
| 5.4. Implicancias del estudio .....                               | 71        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>  | <b>72</b> |
| <b>SUGERENCIAS.....</b>   | <b>74</b> |
| <b>Referencias Bibliográficas .....</b>                           | <b>75</b> |



## INDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1 .....                                     | 29 |
| <i>Autoridades del PAD</i> .....                  | 29 |
| Tabla 2.....                                      | 36 |
| <i>Operacionalización de las Categorías</i> ..... | 36 |
| Tabla 3.....                                      | 39 |
| <i>Entrevistados</i> .....                        | 39 |
| Tabla 4.....                                      | 39 |
| <i>Resoluciones</i> .....                         | 39 |
| Tabla 5.....                                      | 41 |
| <i>Resolución Directoral N° 151-2022</i> .....    | 41 |
| Tabla 6.....                                      | 42 |
| Resolución Directoral N°98-2021 .....             | 42 |
| Tabla 7.....                                      | 43 |
| <i>Resolución Directoral N° 33-2021</i> .....     | 43 |
| Tabla 8.....                                      | 46 |
| <i>Interrogante 1</i> .....                       | 46 |
| Tabla 9.....                                      | 47 |
| <i>Interrogante 2</i> .....                       | 47 |
| Tabla 10.....                                     | 50 |
| <i>Resolución Directoral N° 151-2022</i> .....    | 50 |
| Tabla 11 .....                                    | 50 |



|  |    |
|--|----|
| <i>Resolución Directoral N° 98-2021</i> .....  | 50 |
| Tabla 12.....                                  | 51 |
| <i>Resolución Directoral N° 33-2021</i> .....  | 51 |
| Tabla 13.....                                  | 53 |
| <i>Interrogante 3</i> .....                    | 53 |
| Tabla 14.....                                  | 54 |
| <i>Interrogante 4</i> .....                    | 54 |
| Tabla 15.....                                  | 55 |
| <i>Resolución Directoral N° 151-2022</i> ..... | 55 |
| Tabla 16.....                                  | 56 |
| <i>Resolución Directoral N° 98-2021</i> .....  | 56 |
| Tabla 17.....                                  | 57 |
| <i>Resolución Directoral N° 33-2021</i> .....  | 57 |
| Tabla 18.....                                  | 58 |
| <i>Interrogante 5</i> .....                    | 58 |



## RESUMEN

El estudio de investigación titulado “El Debido Procedimiento y la Nulidad en el Régimen Disciplinario dentro del Gobierno Regional Del Cusco, 2020-2021”, el mismo que tuvo como objeto de estudio, determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021. En el aspecto metodológico, se usó un tipo de investigación básico, de los enfoques cualitativos y el nivel descriptivo. En cuanto a la técnica utilizada, se hizo uso del análisis documental y de las entrevistas, cuyos instrumentos de la pesquisa fueron las guías para ambos casos. La unidad de estudio estuvo conformada por la Ciudad del Cusco en cuanto a los procedimientos administrativos llevados a cabo por el Gobierno Regional Del Cusco. La conclusión a la que se arribo es que, del análisis de las resoluciones Directorales, el Ente Regional expide decisiones con actos administrativos que no se encuentran debidamente motivados, no se cumple con otorgar al administrado el ejercicio del derecho de defensa y no existe una debida tipificación en cuanto a las faltas en las que incurren los administrados. Esta actuación conlleva a decisiones arbitrarias que generan la nulidad en el régimen disciplinario.

*Palabras clave: Derecho de defensa, motivación, tipicidad, procedimiento administrativo.*



## ABSTRACT

The research study entitled "Due Process and Nullity in the Disciplinary Regime within the Regional Government of Cusco, 2020-2021", which had as its object of study, to determine the relationship between due process and nullity in the Disciplinary Regime in the Regional Government of Cusco, 2020-2021. In the methodological aspect, a basic type of research was used, of the qualitative approaches and descriptive level. As for the technique used, we made use of documentary analysis and interviews, whose research instruments were the guides for both cases. The unit of study was the city of Cusco in terms of the administrative procedures carried out by the Regional Government of Cusco. The conclusion reached is that, from the analysis of the Director's resolutions, the Regional Entity issues decisions with administrative acts that are not duly motivated, it does not comply with granting to the administered the exercise of the right of defense and there is no due typification as to the faults incurred by the administered. This leads to arbitrary decisions that result in the nullity of the disciplinary regime.

**Key words:** Right of defense, motivation, typicity, administrative procedure.



## CAPÍTULO I. EL PROBLEMA

### 1.1 Planteamiento del problema

Dentro de la administración pública, los actos administrativos constituyen la declaración que se efectúa en la función que producen efectos jurídicos para la administración y el administrado. Estos actos para que sean válidos, están repletos de determinados requisitos establecidos por la Ley 27444, Ley del procedimiento Administrativo General. Se tiene la competencia, objeto o contenido, finalidad pública, motivación y los procedimientos regulares. Sin embargo, en la práctica se evidencia el incumplimiento de algunos requisitos que acredita la existencia del debido procedimiento en los casos del régimen disciplinario en las instituciones públicas.

A nivel Nacional, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) tiene como finalidad resolver en última instancia a nivel administrativo, los recursos de apelación que derivan de la controversia que se presenta al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos entre una entidad pública y sus servidores. De la revisión de los recursos que se presentan en su instancia, se analizarán los recursos de apelación presentados en contra del Gobierno Regional de la Ciudad del Cusco en cuanto a los procedimientos administrativos disciplinarios.

Las resoluciones materia del presente trabajo de investigación son las expedidas por el Gobierno Regional de la Ciudad del Cusco, que han sido materia de impugnación por parte de Servir. Tal es el caso de la Resolución 688-2023 que declaró la nulidad de la Resolución expedida por el gobierno regional del Cusco que dispuso la responsabilidad administrativa de un servidor público por haber incurrido en ciertas faltas en relación a la adquisición de 100 balones de oxígeno sin la existencia de justificación de la cantidad y el destino de dichos balones al momento de





denunciar las especificaciones técnicas, entre otras conductas. La entidad impuso la suspensión de 12 meses sin goce de remuneraciones al haberse vulnerado lo establecido en el artículo 6 y 7 de la ley 27815 que regula los principios de la función pública en lo relativo a la lealtad y obediencia de los servidores públicos, así como los deberes de la función pública, como es la responsabilidad.

Del análisis del caso (Resolución el tribunal advirtió la vulneración del procedimiento administrativo disciplinario debido a que la entidad al momento de sancionar al impugnante, desde iniciado el procedimiento no precisó los hechos y las normas que sería materia de incumplimiento de manera precisa, inobservando de esta forma el principio de tipicidad, motivación y en atención a ello se vulnera el derecho de defensa pues, el administrado no tuvo la oportunidad de conocer con exactitud y claridad las imputaciones en su contra. El tribunal estableció que el auto de apertura de inicio de procedimiento administrativo en contra del administrado y la respectiva resolución administrativa, está inmersa y la causal de nulidad regulada por el numeral 1 de la Ley N° 27444, y contraviene lo establecido en el numeral 14 del artículo 139 de la constitución política del Perú relativo a la motivación.

Por otro lado, se tiene la Resolución. nro. 98-2021 a través del cual se declaró la nulidad de la resolución que expide el Gobierno Regional Del Cusco por la vulneración al debido procedimiento administrativo disciplinario que sanciona al administrado por las faltas incurridas vinculadas al incumplimiento de su responsabilidad a desarrollar labores negligentemente, en adición a sus funciones. El tribunal advirtió que la entidad atribuyó al administrado el incumplimiento del principio de responsabilidad peculado en la ley N° 28715 (Ley del código de ética de la función pública); no obstante, de la revisión de la carta se aprecia que la conducta imputada al administrado estuvo marcada en una negligencia en el desempeño de funciones. Tal es así que la entidad hace referencia al incumplimiento de las funciones del impugnante en su



calidad de director regional de la oficina regional de administración, señalando que habría incurrido en una función negligente. Asimismo, en el acto de sanción se estableció que el administrado habría incumplido las funciones establecidas en el ROF de la entidad. De esta forma se puede apreciar que los hechos imputados al administrado, no se subsumen en el cumplimiento del principio de responsabilidad, siendo que la falta de relativa a la negligencia en el desempeño de funciones se encuentra establecida en el inciso d del artículo 85 de la ley 30057 (Ley del servicio civil). El tribunal advirtió el incumplimiento del principio de tipicidad, el de motivación y del derecho de defensa del administrado.

Conforme se tiene de las resoluciones descritas que fueron declaradas nulas por el Tribunal del Servicio Civil, se puede advertir que el Gobierno Regional del Cusco incurre en vulnerar con las normas establecidas para el procedimiento administrativo disciplinario, motivo por el cual el tribunal declara nula las resoluciones que sanciona a los administrados. La nulidad de dichas resoluciones se da por la vulneración al derecho de defensa, la falta de motivación, la vulneración al principio de tipicidad y por ende al debido procedimiento.

La causa a esta problemática es el desconocimiento que tienen los funcionarios responsables de aperturar los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco. La consecuencia a este problema viene a ser la vulneración al debido procedimiento de los administrados, por ende, una falta de garantía en la protección de sus derechos; situación que evidencia la necesidad de estudiar la problemática descrita en beneficio de los administrados que son sancionados. El propósito de la investigación es conocer la relación que existe entre la nulidad de estos procedimientos administrativos disciplinarios y el debido procedimiento en el Gobierno Regional del Cusco. Por tales consideraciones, se plantean los siguientes problemas a ser resueltos en el desarrollo de todo el trabajo de investigación.



## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general.**

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

1. ¿Existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?
2. ¿Se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?
3. ¿Se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?

## **1.3. Justificación**

### **1.3.1 Conveniencia**

La importancia de la presente investigación radica en la necesidad que existe de visibilizar la problemática existente en las instituciones públicas en el régimen disciplinario de las instituciones públicas en cuanto a los vicios de motivación presentes en las resoluciones que imponen sanciones a los administrados, situación que trae a colación, la vulneración del derecho a un debido proceso en sede administrativa.

### **1.3.2 Relevancia social**

La problemática social existente en cuanto a la indebida aplicación del debido procedimiento en el régimen disciplinario por parte del Gobierno Regional del Cusco vulnera el derecho que tienen los administrados. La elaboración del presente trabajo de investigación



permitirá plantear alternativas de solución para evitar este tipo de afectación al derecho de los administrados.

### **1.3.3 Implicancias prácticas**

A nivel práctico se tiene la afectación de los derechos de los administrados que se encuentran inmersos en procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco. La aplicación de las entrevistas y el análisis documental permitirá alternativas de solución

### **1.3.4 Valor teórico**

El valor teórico reside en la importancia de analizar el debido procedimiento y el régimen disciplinario en las instituciones públicas desde el ámbito de la legislación, analizar casos en jurisprudencia y analizar la postura en la doctrina. Permitirá ampliar el marco teórico del derecho comparado y conocer la forma en que se vienen aplicando en otros países.

### **1.3.5 Utilidad metodológica**

La utilidad metodológica reside en la importancia de formular las técnicas de estudio, reflejado en los instrumentos de trabajo relativos al debido procedimiento y al régimen disciplinario. Con los resultados obtenidos en las entrevistas y el análisis documental, se contará con material que servirá como antecedentes para futuras investigaciones, que desarrollen una problemática similar a la del presente estudio.

## **1.4 Objetivos de investigación**

### **1.4.1 Objetivo general.**

1. Determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.



#### **1.4.2 Objetivos específicos.**

1. Analizar si existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.
2. Investigar si se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.
3. Determinar si se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.

#### **1.5 Delimitación del estudio**

##### **1.5.1 Delimitación espacial**

La investigación tiene como unidad de estudio la en el Gobierno Regional del Cusco.

##### **1.5.2 Delimitación temporal**

El contexto temporal en el que se desarrollará la presente investigación corresponde al periodo de enero del 2020 a diciembre del 2021.

##### **1.5.3. Delimitación del Área**

La línea de la investigación está delimitada en el Derecho Administrativo.

#### **1.6 Viabilidad**

El Estudio se considera viable, pues se cuentan con todos los recursos para poder llevarla a cabo satisfactoriamente. Existe disponibilidad de tiempo para la realización del estudio que, abarca la realización del perfil de investigación, la recolección de información, el análisis del material recabado, la redacción del contenido teórico y del trabajo de campo, así como el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones. Se cuenta con disponibilidad de recursos humanos para el desarrollo del trabajo. Se dispone del material necesario consistente en libros,



laptop, etc. Se dispone de los recursos financieros necesarios en lo que corresponda a los gastos que impliquen demás administrativos.



## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de estudio

#### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Moreno (2018) en el estudio sobre “Construcción de un concepto de debido proceso en el derecho administrativo Chileno”, tuvo como objeto el análisis de los conceptos del debido proceso y su relación con el derecho administrativo, se realizó un estudio de las construcciones históricas de este concepto hasta su aplicación en los casos prácticos. Sus principales conclusiones son:

1. El debido proceso es considerado como un instituto jurídico independiente y autónomo en relación al derecho procesal. A nivel histórico fue comprendido como un derecho autónomo y empezó a ser aplicado con la dación de la constitución de 1980 en Chile; sin embargo, la jurisprudencia permitió que se aplicará en los ámbitos jurisdiccionales.

#### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Bossio y Obiol (2019) en el estudio sobre “vulneración al debido procedimiento” el mismo que planteo como su objeto de estudio analizar la debida aplicación de los procedimientos administrativos y si se vulnera uno el debido procedimiento. Las conclusiones son las siguientes:

1. Los modelos para aplicar los debidos procedimientos son defectuosos en nuestro país, ello se debe a que la administración pública tiene a las figuras de los órganos jurisdiccionales como parte integrante de dichos procesos, en ese sentido, se pierde la figura de los jueces imparciales que es relevante para la tutela jurisdiccional de los administrados.
2. Los procedimientos administrativos vulneran los derechos de los administrados como es el caso de los jueces imparciales, y el derecho de la igualdad ante la ley.



Alvarez (2021) en la pesquisa sobre “ Análisis del debido procedimiento en el recurso de apelación de procedimientos disciplinarios en la Ley 30714”, formulo como el objeto del estudio mitigar la lesión al derecho fundamental del personal policial en el procedimiento disciplinario por infracción debe en atención a lo establecido en la LPAG. El estudio hizo uso de los enfoques cualitativos, de tipo básico, apoyados en diseños de Teoría fundamentada. Utilizó el análisis documental como técnicas de investigación con las guías como instrumentos. Las conclusiones son las siguientes:

1. Existe distinción entre el plazo para la interposición de los recursos de apelación en un procedimiento administrativo disciplinario por infracción leve establecido en el reglamento de la ley n° 30714, en el artículo 98, situación que afecta de manera implícita al plazo razonable regulado en el principio del debido procedimiento.
2. Las apelaciones realizadas por los administrados frente a infracciones leves consignadas por los superiores jerárquicos, no son garantía del ejercicio del derecho de defensa, pues, no se cuenta con los plazos pertinentes para recabar los medios de prueba o para fundamentar argumentos relevantes para la interpelación de las infracciones que se les imputa.
3. Frente al incumplimiento de los derechos y las garantías que gozan los administrados en atención al principio del debido procedimiento, se vulnera el plazo razonable para la interposición de los recursos de apelación por una infracción leve en un procedimiento administrativo disciplinario.
4. Existe desconocimiento o de parte de los efectivos policiales respecto de cada procedimiento disciplinario por infracción leve, hecho que se acredita la improcedencia de manera precisa y adecuar en ejercicio del derecho de defensa.





Sandoval (2020) en el estudio titulado “El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete, año 2019”, planteo como objeto de estudio realizado análisis respecto de cada acto administrativo expedido en el ente edil de Cañete. A nivel de la metodología, el estudio hizo uso de los enfoques cualitativos, de los métodos de investigación inductivos, de diseños del estudio en los casos. Las técnicas utilizadas fueron, la observación y las entrevistas. El instrumento utilizado fue la guía de entrevistas, debidamente validadas.

Las conclusiones a las que arribó el autor, son las siguientes:

1. Se evidencia que cada acto administrativo expedido por la entidad no está debidamente motivado. Existe motivación insuficiente en los actos administrativos expedidos por la entidad. No se evidencia la fundamentación fáctica y jurídica formulada por el administrado.
2. En el aspecto referido a la falta de motivación, se demuestra que existe ausencia de argumentos lógicos, jurídicos, conllevan a que los actos administrativos en atención a lo referido por la LPAG.
3. La expedición de actos administrativos vulnera una serie de derechos de administrado en los procedimientos administrativos llevados por la entidad.

Sanchez (2023) elaboró el estudio titulado “Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad de un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana, 2020-2021”, que tuvo como objeto de estudio buscar los aportes para que los Organismos públicos observen las ideas rectoras de la tipicidad y el debido procedimiento en el seno de procedimientos administrativos disciplinarios. El estudio hizo uso de



los enfoques cualitativos, no experimentales, de diseños correlacionales, los métodos deductivos. Las técnicas fueron las encuestas. Las conclusiones son las siguientes:

1. En atención al análisis del material de campo, se pudo concluir que existe poca capacitación a los trabajadores de las secretarías técnicas de los organismos del estado, así como de las oficinas de recursos humanos y a las autoridades de los procedimientos administrativos pues, ante varios casos de procesos disciplinarios llegados al tribunal del servicio civil, y al haberse declarado la nulidad de dichos procesos, se evidencia que existe errores en cuanto a la tipificación de la conducta prohibida por cada servidor público.
2. Es importante hacer referencia que los distintos organismos del Estado no llevan a cabo el debido procedimiento administrativo dentro de los procedimientos administrativos, y esto se ve reflejado en que el tribunal del servicio civil declaró la nulidad de varias resoluciones Directorales en la obligación al principio de legalidad, defensa y motivación.
3. La vulneración a la tutela jurisdiccional efectiva de los administrados dentro de este tipo de procedimientos, que es ocasionado por parte de los funcionarios que labora en las secretarías técnicas y los organismos públicos, existe una característica de negar las ideas rectoras del debido procedimiento y de la tipicidad.
4. Con la vulneración del debido procedimiento y la tipicidad, de manera consecuente el principio de la legalidad este aspecto constituye una afectación a la motivación de cada resolución administrativa expedida por las entidades del estado en el marco de la Ley Servir, ocasionando



afectación de los derechos de cada sector civil por el periodo de tiempo dedicado a tal actividad, ocasionando daños emocionales al servidor y a la familia.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Procedimientos Administrativos**

#### **2.2.1.1. Aspectos Generales**

Casafranca (2020) señala que los procedimientos administrativos son mecanismos a través del cual la administración genera causas jurídicas sobre los administrados. Se trata de una actuación que tiene como finalidad generar actos administrativos.

Mendoza y Moreira (2021) señalan que los procesos son considerados como la agrupación de cada evento necesario para la ejecución de ciertas actividades, sean las que se ejecuta individualmente o en grupo; sin embargo, al observar a la administración como procesos se necesita de una actividad conjunta, consecutiva, ordenada, planificada para el cumplimiento de cada objetivo propuesto por una organización o por los individuos.

Mendoza y Moreira (2021) consideran que los procesos dentro de la administración pública son considerados como procedimientos, en ese sentido, refiere en que la administración pública se trata de conocimientos fundamentales que surgieron a partir de la mitad del siglo XX . Se tratan de procedimientos para los diseños y para el mantenimiento de ambientes donde una persona colabora de manera correlativa, con la finalidad de dar cumplimiento o eficientemente de un objetivo propuesto en el sector público.

Es importante hacer referencia que, en el aspecto de la administración pública, los actos llevados a cabo por cada entidad del Estado, no siempre cumplen con las normas establecidas en el ordenamiento jurídico, en ese sentido, las ejecuciones de estos actos integran los procedimientos



administrativos con la finalidad de obtener cierta respuesta de parte de una entidad pública. A continuación, se definirán a los procedimientos administrativos para un mejor entendimiento.

### ***2.2.1.2. Definición del procedimiento administrativo***

Es importante hacer referencia a lo establecido en la legislación en cuanto a su definición. La Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) (2019) en el artículo 29, establece un concepto de los procedimientos administrativos, Señalando que este tipo de procedimientos son la agrupación de cada acto y diligencia que es tramitado en una entidad, conducente a la expedición de actos administrativos que producen consecuencias jurídicas a nivel individual o individualizable respecto de un interés, obligación o de un derecho de cada administrado.

La definición otorgada por la ley especial que regula este tipo de procedimientos, destaca que se puede hablar de la existencia de un procedimiento administrativo cuando existe una concatenación de actos que son iniciados por los administrados con el objeto de ser atendidos por la administración pública. El acto final a través de lo que se pronuncia vienen a ser las resoluciones expedidas por las entidades públicas.

Bravo Carrasco (2011, como se citó en Mendoza y Moreira, 2021) destaca dentro de la conceptualización que realiza de los procedimientos administrativos están conformados por ideas rectoras, por cada concepto, conocimiento, técnica y de cada herramienta, cuya aplicación es relevante para obtener ciertos objetivos en una sociedad contemporánea.

Luna González (2011, como se citó en Mendoza y Moreira, 2021) resalta la importancia de los procedimientos administrativos dentro de la administración pública. Señala que la administración debe su existencia a la forma en que aplica los procedimientos administrativos, pudiendo ser eficaces y eficientes, integrada por ciertas etapas que implican la aplicación de las normas establecidas en el ordenamiento jurídico de cada legislación.



### ***2.2.1.3. Principios del Procedimiento administrativo.***

Antes de hacer mención a los principios dentro de los procedimientos administrativos, es importante explicar que son los principios generales en el derecho. Pacori (2021) refiere que un principio General constituye una fuente del derecho y sirve como criterios orientadores de interpretativos de una norma de ciertos sistemas jurídicos, garantizando la aplicación plena y coherente; cuando se hace referencia a un principio General dentro del derecho administrativo, se establece cada criterio fundamental que sirve para ciertas actuaciones administrativas cuando existan conflictos normativos, dichos principios servirán para otorgar ciertas soluciones.

La LPAG (2019) regula los principios de la administración pública que sirven como criterios interpretativos para la resolución de una cuestión que pueda ocurrir al momento de aplicar cada una de las reglas de los procedimientos administrativos, como un parámetro para crear nuevas disposiciones a nivel de la administración pública y para efectos de reemplazar cada vacío legal existente dentro de sistema administrativo. Los principios regulados por la norma se describen a continuación:

#### **Principio de legalidad**

La LPAG) (2019) señala que cada autoridad administrativa está en la obligación de tener una actuación en atención de la Carta Magna de nuestro país, de las leyes y de acuerdo al derecho, dentro de cada facultad que le este atribuida y de conformidad con cada fin para lo cual le fue conferida.

Como refiere este principio es una de las ideas rectoras más relevantes dentro del derecho administrativo, debido a que señala que cada autoridad que compone el Estado deberá tener una actuación con atención a la Constitución y a todo el ordenamiento jurídico peruano. Este aspecto implica que las autoridades están sujetas a las leyes, entendidas como normas jurídicas por quien



representa a los ciudadanos de manera conjunta. En un estado de derecho el poder público es ejecutivo y las leyes constituyen Los límites de su accionar. Se trata de una autoridad sujeta al derecho.

Como refiere Pacori (2021) este principio establece una obligación para las entidades del sector público, al establecer que las actuaciones que ejecuten deberán estar sujeta a las leyes y que deberán estar fundamentadas en ciertas normas. Esta idea rectora tiene variados significados, uno de ellos es la que señala que las acciones administrativas no deberán ser contrarias a las leyes, en ese sentido se deberá cumplir de manera formal y sustancial a las leyes. En los niveles formales, esta idea rectora señala el requerimiento de que las actividades y un poder público encuentre su fundamentación en las normas, no podrá hablarse de aparatos administrativos, ni de atribuciones de un poder sin que tengan sustento en las normas. En los niveles sustanciales, esta idea rectora señala que los poderes públicos no solamente están en la obligación de tener actuaciones tomando en consideración el límite establecido por la norma y en base a la regulación establecida en la misma, sino que también, existe la obligación de que se cumpla una disciplina sustantiva requerida por las normas.

### **Principio del debido procedimiento**

La LPAG (2019) señala que cada administrado goza de las facultades y cada garantía al debido procedimiento administrativo. Cada derecho y garantía abarca, dichas consideraciones enunciativamente y no de manera limitativa, el derecho a la notificación, el derecho a tener acceso a los expedientes, a objetar cada uno de los cargos que se les atribuye, a la exposición de un argumento y a la presentación de un alegato complementario, al ofrecimiento y a la producción de medios probatorios, a requerir la utilización de la palabra, en aquellos casos en los que correspondan, a la presentación de un alegato, al ofrecimiento y a la producción de medios



probatorios, a requerir la utilización de la palabra en los casos en los que corresponda, a contar con decisiones motivadas, fundadas en derecho expedida por las autoridades competentes, y en los plazos razonables; y a la impugnación de la decisión que le afecte. El debido procedimiento sin lugar a dudas está regido por todas las ideas rectoras del derecho administrativo. El tratamiento normativo del Derecho Procesal es de aplicación solamente cuando son compatibles con los regímenes administrativos.

Gómez y Vergaray Bejar (2009, como se citó en Rico (2023) señala que esta idea rectora dispone que las autoridades administrativas sujeten sus actuaciones a los procedimientos administrativos que se encuentran establecidos de manera previa y están en la obligación de respetar cada garantía de los debidos procesos. El autor destaca la vinculación existente entre el debido procedimiento y lo establecido por la carta magna, y su interpretación deberá estar sujeta a las normas del cuerpo constitucional. La Constitución (1993) en el artículo 139 en el numeral 3 establece dentro de los derechos de los ciudadanos la observancia al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

Moron Urbina (2011) señala que los procedimientos administrativos abarcan cada derecho que está conformando estándares mínimos con la finalidad de otorgar garantías a cada administrado que, en un rasgo más amplio implica aplicar dentro de la administración un derecho concebida, que de primera mano tuvo un reconocimiento en un proceso jurisdiccional.

### **Principio del impulso de oficio**

La LPAG) (2019) establece que cada autoridad está en la obligación de llevar a cabo la dirección y el impulso de oficio de los procedimientos y de disponer el orden de la ejecución o de practicar cada acto que resulte de manera conveniente para esclarecer y solucionar una cuestión necesaria.



Monroy Galvez (2018) Se considera que este principio constituye una de las manifestaciones concretas de la idea rectora de la dirección, y por ende de las orientaciones publicistas. Implica la capacidad que tienen los jueces para la conducción automática de los procesos, sin que exista la necesidad de que, el administrado participe en el cumplimiento de los objetivos. Dentro de las estructuras procesales dispositivas, en el que existe encerrados monopolios decada parte en relación a los avances del proceso, este principio busca exclusividad.

### **Principio de razonabilidad**

La LPAG (2019) la decisión de las autoridades administrativas que crea una obligación, califique una infracción, que imponga una sanción, o establezca una restricción al administrado , deberá estar adaptada dentro de las limitaciones establecidas para las facultades atribuidas y manteniendo la proporcionalidad entre el medio a emplear y el fin público es materia de tutela, con la finalidad de que responda a lo necesario para satisfacer su finalidad.

Lucchetti (2015) Para efectos de interpretar de manera textual lo establecido la norma, el autor establece algunos requerimientos que deberán tomarse en cuenta al momento de que se opte por la determinación de esta idea rectora cuando se aplique en una decisión administrativa, dichos requisitos son los siguientes:

- a) Este principio es de aplicación a cada decisión de las autoridades administrativas, que crea una obligación, califique una infracción, imponga una sanción o establezca una restricción a cada administrado.
- b) Este principio es de aplicación a cada decisión de las autoridades administrativas que adoptarán límites a las facultades atribuidas.
- c) Este principio establece la obligación aquí la decisión de las autoridades administrativas tengan en proporciones debidas entre el medio a ser aplicado y cada





fin público que deberá proteger con la finalidad de que se responda de manera estricta los solicitado por el administrado.

### **Principio de imparcialidad**

La LPAG (2019) considera que cada autoridad administrativa actúa sin la existencia de actos discriminatorios entre cada administrado, brindándoles una protección igualitaria ante los procedimientos , con la resolución del caso en atención a todo el sistema jurídico y el interés general.

Laverde (2020) destaca que este principio constituye una idea rectora reconocida en la constitución en el artículo 209, cuyo establecimiento establece que las decisiones judiciales o administrativas vienen a ser concreciones de órdenes normativos abstractos a situaciones particulares y específicas, lo que obliga a que las autoridades o servidores públicos, sea que actúen en primera o segunda instancia, participe de manera imparcial, despojados de ataduras que puedan crear compromisos a los entendimientos claros y a una forma de aplicar las órdenes jurídicas.

### **Principio de informalismo**

La LPAG) (2019) cada norma de los procedimientos administrativos deberán ser interpretados de manera favorable a la admisión y a las decisiones finales de cada pretensión del administrado, de tal forma que el interés no sería afectado por el requerimientos excesivo de aspectos formales que puede ser materia de subsanación dentro de los procedimientos administrativos, siempre que dichas excusas no afecten a la facultad de una tercera persona.

Acurio (2015, como se citó en Casafranca (2021) señala que esta idea rectora tiene la característica de ser cotidiana y democratizadora. El autor explica que existe la opción de que los ciudadanos recurran a la administración pública, pues está relacionada a la sociedad en el accionar del día a día, al ejercer la facultad de solicitud, de participar en algún acto público, hecho que no



sucede en los procesos civiles, pues se recurre solo para la resolución de conflictos o de un interés o para la eliminación de la incertidumbre jurídica, y la defensa se caracteriza por ser cautiva, y de seguro cuida el desarrollo de cada etapa en atención a las normas establecidas en el ordenamiento jurídico para otorgar protección de cada derecho del solicitante.

Acurio (2015, como se citó en Casafranca (2021) refiere que este principio dispensa a cada administrado al cumplimiento de una forma no esencial, es decir, aquella que no está ligada o exigida por el orden público administrativo. Se tiene que los procedimientos administrativos se rigen por reglas para su efectivo cumplimiento; no obstante, las normas establecidas establecen excepciones en atención a cada circunstancia del caso y al ordenamiento jurídico propio.

### **Principio de presunción de veracidad**

La LPAG) refiere que, para la tramitación de los procedimientos administrativos, se presume que cada documento y declaración formulada por el administrado en la forma establecida en la norma, responde a la verdad de cada hecho afirmado por el administrado. Este tipo de presunciones admiten las pruebas en contrario.

Geldres (s.f.) señala:

Este principio obliga a los administradores a suponer que el recurrente dice la verdad, y que los documentos que presenta son idóneos. Indubitable mente, aquello que es una presunción iuris tantum, y por consiguiente admite prueba en contrario, esto último constituye la fiscalización posterior. (p.197)

### **Principio de buena fe procedimental**

La LPAG) (2019) las autoridades administrativas, cada administrado, su representante o abogado y en general las partes dentro de los procedimientos administrativos, efectúan su respectivo acto procedimental guiado por el respeto mutuo, colaboración y la buena fe. La



autoridad administrativa se encuentra prohibida de actuar en contra de sus Actos propios, a excepción del supuesto de revisiones de oficio regulado en la norma. No existe normas administrativas que puedan ser interpretadas en contra de la buena fe procedimental.

Vílchez (2021) señala que “ ninguna interpretación que se realice de alguna norma administrativa debe amparar alguna conducta en contra de la fe procedimental ”(p.118). El autor explica que las partes dentro de los procedimientos administrativos están en la obligación de tener actuaciones sujetas a la buena fe recíprocamente. Asimismo, señala que un atentado a este principio viene a ser la dilación desleal de la actuación procedimental, los abusos de la potestad administrativa, las orientaciones al administrado, establecer un plazo y razonable para la realización de una actuación de los administrados y la ausencia de canalización adecuada a los pedidos de los administrados.

#### **Principio de celeridad.**

La LPAG (2019) considera que los administrados que participan en los procedimientos administrativos están facultados de adecuar su conducta de manera que permita la existencia de trámites dinámicos, que evite una actuación procesal que dificulte la existencia de un desenvolvimiento o constituya un mero formalismo, con el objeto de alcanzar decisiones en lapsos de tiempos razonables, sin que ello releve a una autoridad del respeto a un debido procedimiento o afecte el ordenamiento.

Sánchez y Muskus Tobias (2022) consideran que la idea rectora en estudio constituye uno de los mecanismos que permiten otorgar la garantía al ejercicio de la facultad del debido proceso y el acceso a la justicia, por intermedio de la aplicación de ciertos actos procesales haciendo uso de plazos razonables y tomando en consideración cada etapa y cada término establecido, de esta forma se facilitará a los sujetos procesales, la demostración y los debates en cuanto a cada posición



que proponen frente a los litigios con el fin de sustentar las condiciones jurídicas. Los autores explican que este principio constituye uno de los mandatos más relevantes que permite optimizar las actuaciones de las entidades públicas; por ende, le son exigibles a toda la administración pública al constituirse en una de las garantías constitucionales que orientan la gestión administrativa en beneficio de los ciudadanos.

### **Principio de eficacia**

La LPAG (2019) refiere que las partes dentro de los procedimientos administrativos están en la obligación de dar cumplimiento al objeto de los actos procedimentales, respecto de cada formalismo cuya ejecución no repercuta en que el acto sea válido, no determine un aspecto relevante en las decisiones finales, no disminuya la garantía de los procedimientos, ni cause la vulneración del derecho de defensa del administrado. Se establece la obligación de que los actos administrativos privilegien Su objeto respecto de la formalidad lo esencial, la misma que puede ser establecida de acuerdo a los marcos normativos de aplicación a cada caso.

Pacori (2019) señala que “el principio de eficacia se refiere a los resultados realmente logrados por la administración pública” (p.s.p). Establece que las entidades públicas serán eficaces si cumplen con cada resultado propuesto, ejemplo de ello son las administraciones escolares que son eficaces si logran estudiantes exitosos por la preparación eficiente que realizan.

### **Principio de verdad material.**

La LPAG (2019) de los procedimientos administrativos, las autoridades competentes tienen la obligación de verificar la existencia de cada hecho que sirven de sustento a la decisión final que expiden, para cuyo efecto deberán adoptar cada medida probatoria necesario para precisar lo acordado, a pesar de que haya sido propuesto por el administrado. En el procedimiento trilateral,



las autoridades administrativas tienen la facultad de verificar la existencia de cada medio disponible para conocer los hechos propuestos por las partes.

#### ***2.2.1.4. Análisis del alcance del derecho al debido procedimiento administrativo en la LPAG***

Como refiere Huapaya (Huapaya, 2020), el título enunciativo de la Ley LPAG establece que es un derecho que conforma el debido procedimiento, dichos derechos son los que se exponen a continuación (p.49):

##### **Derecho a exponer un argumento**

Esta referido a la diligencia de las garantías de la defensa en el ámbito de los procedimientos administrativos. Está vinculado al derecho de defensa que está referido al conocimiento de un cargo o una cuestión imputada a la conducta del administrado, para posteriormente generar la expresión de su posición, argumento y alegato que sea posible para alcanzar decisiones que se ajusten al derecho.

Gordillo (2005, como se citó en Huapaya, 2020, p.149) señala que la diligencia de las garantías de las defensas para los ámbitos administrativos, implican estar sometido a lo público de los procedimientos, de las etapas del proceso y ello trae a colación que se permite la posibilidad para que el administrado participante pueda tener conocimiento de la actuación, tener acceso a la copia y ver los trámites y etapas del procedimiento. Muchas de las consideraciones reguladas por la LPAG tienen inspiración en contenidos del debido procedimiento Administrativo.

En segundo término, que las Oportunidades de que el interesado exprese su argumento precedentemente de la declaración del acto administrativo. Se tratan de derechos esenciales intrínsecamente en ámbitos de los debidos procedimientos, es el de consentir al administrado



expresen, de manera oral o escrita el argumento y posición con relación a su propia petición y a la actuación administrativa relativa a los trámites de los procedimientos mismos. Este derecho es uno de categoría práctica importante, porque envuelve que en ninguno de los procedimientos administrativos se procedan “*inaudita altera pars*”, es decir, sin haberse atendido, escuchado o merituado el argumento del administrado.

Es significativo destacar que inicialmente se afirmaba que los derechos de ser oídos no implicaban que las autoridades administrativas reciban de manera personal a los administrados; sin embargo, ahora se busca que la Administración necesite de las audiencias del administrado, en base a los principios de informalismo en beneficio de los administrados, así como los principios de colaboraciones, que requiere contactos permanentes de la parte de los procedimientos con la Administración, para de esta forma alcanzar la solución más rápida.

En tercer término, es un Derecho tener el patrocinio de un abogado. En los ámbitos de los procedimientos administrativos inexistente la obligación de tener abogados para la realización del trámite, es decir, como sucede en el ámbito judicial, no existen “defensas cautivas” o defensas letradas obligatorias (a excepción de los ámbitos del recurso administrativo, donde de manera obligatoria tiene que contar con un profesional en derecho) (Huapaya, 2020, p. 150). En ese sentido, la tramitación de los procedimientos no se exige la asesoría de un profesional.

Añadiendo a ello, se tiene que se trata de un derecho que le corresponde a todos los administrados con el fin de que puedan recurrir en compañía de profesionales en derecho a las diferentes diligencias o trámites que realicen en una entidad de la Administración Pública, contexto que no puede ser obstaculizado por parte de la autoridad instructora del procedimiento. Pero, en algunas ocasiones determinado trámite administrativo tiene la exigencia de la presencia de manera “personal” de los administrados, y permiten que estén acompañados por los letrados que elijan.



Como último término se tiene al Derecho de interponer un recurso administrativo que sea pertinente. Ello no debería generar confusión con los derechos a la “pluralidad de instancias” en el ámbito administrativa (el mismo que suele ser objeto de rechazo como elementos del debido procedimiento administrativo).

### **Derecho a ofrecer y producir prueba**

Hutchinson (1998, como se citó en Huapaya, 2020, p. 153) señala que las pruebas son elementos esenciales de los procedimientos administrativos, debido a que es el vehículo formal para comprobar el hecho y afirmación que se vierta en los mismos. Las garantías procesales, el derecho a las pruebas han logrado relevancias insospechadas para ámbitos de los procedimientos administrativos.

La LPAG (2019) regula régimen que son sustantivos específicos para ámbitos de las pruebas en los procedimientos administrativos, lo que excluyen las aplicaciones de la regulación propia de los procesos civiles en estos ámbitos, de conformidad a lo señalado en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar. La norma que regula las pruebas son variados a la de los procesos civiles, ya que, en los ámbitos de los procedimientos administrativos, en la gestión pública tienen bajo su responsabilidad las cargas de las pruebas, a pesar, aunque esto no involucra que los particulares no concurran a los procedimientos y ofrezcan y produzcan las pruebas necesarias para el resguardo de su interés.

### **Derecho a obtener decisiones motivadas y fundadas en derecho**

Conforme regula la LPAG (2019) los procedimientos administrativos son la agrupación de actos y diligencia tramitado en las entidades, conducente a la expresión de actos administrativos que produzcan un efecto jurídico individual o individualizable, debido a que se persigue procedimientos con la finalidad de tener actos administrativos que expresen decisiones, con



relación a peticiones ejercidas por cualquier poblador que tenga interés para el resultado. Pero, esta decisión debe estar ajustada a los derechos, y de manera más específica, a la regla propia del acto administrativo y de la finalización de los procedimientos administrativos.

Gordillo (2003, como se citó en Huapaya, 2020, p. 155) señala que los continentes de los derechos a la motivación en ámbitos del procedimiento administrativo implican el siguiente contenido:

**Consideraciones expresas del argumento y de la consideración propuesta por el administrado en los procedimientos:** Implican aquellos casos en los que sean posibles, las autoridades que representan a la administración pública deben tomar en consideración un argumento que haya sido fundamentado por el administrado en los procedimientos, es decir, aquella alegación y defensa relevante para que se adopten decisiones administrativas correspondientes y aplicables a los casos concretos.

Las autoridades administrativas tienen la obligación de decisión de manera expresa de la petición que se le formule (inclusive las simples denuncias).

Las entidades están en la obligación de tramitar las pretensiones solicitadas por los administrados sin mayores dilaciones, y de manera aún más considerada las que se soliciten en el procedimiento administrativo. Para los casos donde no se brinden respuestas o exista respuesta parcial o incongruente con la pretensión procedimental, se considerarán la existencia de afectaciones al debido procedimiento, en la variable de afectación del derecho a contar con decisiones fundadas en Derecho. “la obligación de la resolución por parte de una autoridad constituye una de las reglas generales, exceptuadas únicamente la aplicación del silencio positivo, o por decisiones de los administrados de querer poner su conflicto a un conocimiento de una instancia superior o a los ámbitos jurisdiccionales”. (Huapaya, 2020, p. 156)





**Obligaciones de fundar y de la motivación de la decisión, por parte de las autoridades administrativas:** Zegarra (2003, como se citó en Huapaya, 2020, p. 156) “motivar a los actos administrativos constituyen elementos fundamentales que implica que el organismo público realice un discurso argumentativo justificatorio de cada decisión con la finalidad de que se pueda eliminar cuestiones arbitrarias o de injusticia”. Implican una fatalidad de exclusión de los meros “porque sí”, en relación al razonamiento que justifica o fundamenta la decisión de las Administraciones.

Por ello, las decisiones administrativas con importancia en los procedimientos deben tener la debida motivación, para cuyo efecto debe estar sujeto a ámbitos específicos de lo que acomode la Ley respecto de las materias (de manera muy particular o preparado en el art. 6° de la misma). De manera contraria y cuando los actos administrativos no cuenten con la debida motivación, se da posibilidad al administrado de alegar la afectación al derecho del debido procedimiento. Por ende, las administraciones están en la obligación de tomar en consideración como argumento situaciones que hayan sido planteadas en el procedimiento y de realización diferentes análisis y la selección con la finalidad de motivar sus decisiones, siendo necesario que se sujete a cuestiones objetivas y no a arbitrariedades, debiendo ser considerada contraria a las aplicaciones del derecho en un procedimiento administrativo.

#### ***2.2.1.5. Motivación de los actos administrativos***

Son actos constituidos por la razón de derecho o de hecho que respalda tales actos. Por tanto, las expresiones de los actos administrativos provienen de actos que estén motivados por cierta consideración, respetable, defendible o contestable, pero no siempre está conducido o justificados por la razón adecuada. En ese sentido, tales actos están en el deber de realizar actos que son motivados. Las motivaciones de los actos administrativos son las expresiones concretas



de las causas o motivos de este, es decir, las manifestaciones de la razón de hechos y de derechos que lo fundamenta. (Santy, 2018, p.1)

Se trata de declaraciones sobre la circunstancia de hecho y de derecho que han incitado a la expedición de los actos. Están contenidas en los denominados “considerandos”. Está conformado por el presupuesto o razón del acto. Son fundamentaciones fácticas y jurídicas de los actos administrativos con que las Administraciones sostienen la legalidad y la congruencia de sus decisiones, aclaran y facilitan las rectas interpretaciones de sus sentidos y alcances. (Cassagne, 2018, como se citó en Santy, 2018, p.1)

## **2.2.2. Procedimientos Administrativos disciplinarios**

### ***2.2.2.1. Régimen disciplinario en la Administración Pública***

Los procesos disciplinarios como facultades sancionadoras de toda la Administración Pública ha tenido su evolución a la par de la evolución de la legislación de la carrera pública y por los hechos de corrupción que se van incrementando constantemente que no son sancionados. Sin embargo, la normativa relativa a los procesos disciplinarios no tuvo un tratamiento análogo.

De la mano con la instauración de la carrera administrativa en el país, se estableció la estabilidad absoluta en el trabajo, los deberes, las faltas y las sanciones. Con posterioridad, se expide el D.L. N°. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa que está vigente a la fecha y se promulga la Ley en 30057, la Ley de Servicio Civil que regulan las faltas de aplicación a la ley de carrera. (Gonzales, 2014)

La Ley N° 27444, establece la regulación con respecto al régimen de la potestad sancionadora. De la revisión del texto íntegro, se tiene que el poder de sanción esta investido por una serie de principios que son fundamentales para ejercer dicho poder, así como con diligencias para el procedimiento mismo, y que es una obligación de la Administración Pública.



Mondragón (2019) señala que el derecho disciplinario es parte integrante de las estructuras públicas inherentes a todas las organizaciones estatales, de manera independiente de su naturaleza con la finalidad de realizar el control de las conductas de cada servidor público de acuerdo a las ideas rectoras contenidas en el ordenamiento jurídico de aplicación, que permitan cumplir los fines establecidos por la administración pública. Hoy en día el derecho disciplinario es utilizado como uno de los instrumentos encaminados a alguna conducta desplegada por un servidor público en el ejercicio de sus funciones que les permiten el cumplimiento de las reglas existentes por el ordenamiento. Este hecho constituye la justificación básica para ejercer las potestades sancionadoras desde las inspecciones jerárquicas y la imposición de sanciones.

El poder disciplinario de la Administración está referido a las atribuciones que tiene el Estado para realizar la evaluación de la conducta del funcionario, servidor público para la preservación de las organizaciones administrativas, velando por el orden, la disciplina y la correcta ejecución de una función administrativa. (Arista & Inga, 2019)

#### ***2.2.2.2. Autoridades del Procedimiento Administrativo disciplinario***

A cada actor de un procedimiento administrativo disciplinario cumplen un rol relevante a efectos de investigar los hechos materia de discusión, entre dichos actores se tienen a los siguientes:

- a) El personal que cumple el rol la de apoyar a nivel administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios que están constituidos por una Secretaría Técnica.
- b) Cada Administrado, que está constituido por un servidor o un ex servidor civil
- c) Una autoridad administrativa que se convierten en autoridades instructoras y autoridades sancionadoras, quienes determinan las sanciones impuestas.



d) Las autoridades responsables de los procedimientos que lo que compete a los medios impugnatorios, que corresponden al Área del capital humano para la imposición de sanciones consistentes en las amonestaciones escritas, el Tribunal Del Servicio Civil a efectos de imponer sanciones correspondientes a las suspensiones y las destituciones.

La autoridad del Procedimiento se define en relación a las sanciones que se impondrían al servidor civil. Las sanciones establecidas son las siguientes:

- Las amonestaciones verbales, escritas, las suspensiones y la destitución (con las sanciones accesorias de inhabilitación).

- La amonestación verbal son sanciones que se dan en reserva, de acuerdo con el TC, y por ello se establece que solamente una autoridad sancionadora que son los jefes inmediatos pueden ejercerla. No se oficializa ni aplican los recursos administrativos contra dichas decisiones.

- Para la amonestación escrita instruyen y sancionan los jefes inmediatos y oficializan las oficinas de recursos humanos.

- Para la suspensión instruyen los jefes inmediatos, sancionan y oficializan el área de Recursos Humanos.

- Para la destitución instruye el área de Recursos Humanos y sancionas los titulares de las entidades y oficializan los titulares de las entidades.

**Tabla 1**

*Autoridades del PAD*

| Sanción                     | 1° instancia   |  |                             | 2° instancia                |
|-----------------------------|----------------|--|-----------------------------|-----------------------------|
|                             | Instruye       | Sanciona                                     | Oficializa                  |                             |
| <b>Amonestación verbal</b>  |                | Jefe inmediato (no se inscribe en el legajo) | No aplica                   | No aplica                   |
| <b>Amonestación escrita</b> | Jefe inmediato | Jefe inmediato                               | Oficina de Recursos Humanos | Oficina de Recursos Humanos |



|                    |                             |                             |                             |                             |
|--------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| <b>Suspensión</b>  | Jefe inmediato              | Oficina de Recursos Humanos | Oficina de Recursos Humanos | Tribunal del Servicio Civil |
| <b>Destitución</b> | Oficina de Recursos Humanos | Titular de la entidad       | Titular de la entidad       | Tribunal del Servicio Civil |

Nota: (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021)

### 2.2.2.3. *La secretaria Técnica del Pad*

Es uno de los Órganos de “apoyo” de todo el PAD, de manera específica, de la autoridad instructora y sancionadora. Está bajo responsabilidad de los secretarios técnicos elegidos por las máximas autoridades administrativas de una entidad. No constituyen órganos o unidades orgánicas precisamente, siendo viable encargar su función a los servidores civiles en añadidura a la función que corresponda a la labor que desempeña. La única exigencia que establece la norma para ejercer la función de secretario es el de contar con una comparación jurídica.

El trabajo de la secretaria reconoce al principio de competencia y no de jerarquía. En ese sentido, todo lo relacionado a los procedimientos administrativos disciplinarios, es reportado a los titulares de la Unidad de Capital Humano. Es el caso si al profesional en derecho del área de administración se le da la responsabilidad de desarrollar funciones en representación de la secretaría técnica de los procedimientos administrativos de manera adicional a las labores que desarrolla, este personal reportará todo lo referente a los procedimientos a la oficina de capital humano. Las personas que ejerzan el rol de secretarios están en la obligación de realizar su labor en atención al principio de objetividad y de neutralidad. (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021)

En cuanto al número de profesionales, la norma establece que solo se elige a una persona y da la posibilidad de elegir a un secretario técnico adjunto. La persona elegida como secretario viene a ser el responsable para la adopción de actuaciones que estén vinculadas a la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos de las entidades. La Ley otorga facultades a las



entidades a contar con equipos profesionales en las secretarías técnicas en atención a los siguientes aspectos:

- Por el tamaño de las entidades: No existe similitud entre una entidad que tiene 20 servidores, a los Ministerios que tiene 2,000 funcionarios.
- Carga procesal: Por el numero casos que tienen.
- Por la Complejidad de sus procedimientos: El gobierno regional cuenta con expedientes donde la falta disciplinaria se comete a lo largo de la ejecución del proyecto de inversión complejo.
- Número de órganos descentralizados: Las entidades pueden tener diversos órganos que son desconcentrados, sin que haya sido declarado como una entidad tipo B y la ST de las entidades tipo A son las únicas competentes para el impulso. En estos casos el secretario técnico presenta conflictos de intereses y la norma designa a los secretarios técnicos suplentes.

#### **Funciones del secretario técnico**

Las funciones desarrolladas por la secretaria técnica como refiere la Escuela Nacional de Administración Pública (2021) son las siguientes:

- a) Recepción de las denuncias verbales escritas, así como los reportes que provienen de las propias entidades, salvaguardando la reserva de los casos, el que debe tener la fundamentación de hecho y derecho.
- b) La tramitación de las denuncias y ofrecer respuestas a los denunciantes en plazos no mayores de treinta (30) días hábiles.
- c) La tramitación de informes respecto del examen relacionado con los procedimientos administrativos disciplinarios, cuando las entidades sean competentes. Ello no implica que las entidades deban instruir los Procedimientos, excepción de los casos en los que del examen de las precalificaciones existan indicios para dar su inicio.



d) Llevar a cabo las precalificaciones en atención al hecho expuesto en las denuncias y la investigación realizada.

e) La realización del requerimiento de datos y/o de los documentos a las entidades, al servidor y exservidor civil de las entidades o de otra entidad. Es deber la remisión que, requerida en los plazos establecidos, bajo responsabilidad.

f) La emisión de los informes correspondientes que contienen el resultado de las precalificaciones, respaldando el origen o iniciación de los procedimientos e identificando las posibles sanciones a ser aplicadas y a los Órganos Instructores competentes, sobre la base de la amenaza del hecho o la fundamentación de su archivo.

g) Brindar apoyo a la autoridad de los Procedimientos a lo largo de todas las etapas, documentando las actividades probatorias, elaborando los proyectos de resolución o actos expresos de inicio o la de realizar la propuesta de aplicar medidas cautelares que resulten aplicables.

h) Dirigir y proteger el expediente administrativo de los Procedimientos.

i) Dar inicio de oficio a la investigación correspondiente ante la presunta comisión de faltas.

j) La declaración de “no ha lugar al trámite” denuncias o reportes en los casos que luego de la investigación correspondiente, considere que no existe indicio suficiente para aperturar los procedimientos administrativos.

k) Dirigir y/o la realización de la acción necesaria para el cumplimiento de su labor.

#### ***2.2.2.4. Fases del Procedimiento Administrativo disciplinario***

Como refiere la Ley del Servicio Civil, las autoridades de cada procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inician los procedimientos de oficio o por interposición de las denuncias, para ello se debe de expedir una comunicación a los servidores por escrito señalando la presunta falta y otorgarles plazos de cinco (5) días hábiles para presentar los



descargos y la prueba que crean conveniente para el ejercicio del derecho de defensa. (Congreso de la República, 2013)

Para ejercer su defensa, los servidores públicos tienen la facultad de realizar el reconocimiento del documento y antecedente que da origen a los procedimientos. Culminado dichos plazos sin la manifestación del descargo, los procesos quedan listos para su resolución. Cuando las declaraciones de las presuntas faltas se efectuaron con la interposición de una denuncia, el rechazo para dar inicio el proceso administrativo disciplinario deberá estar debidamente motivado y debe realizarse la notificación a la persona quien haya informado sobre la existencia de las faltas, si esta individualizado. (Congreso de la República, 2013)

Antes de que la autoridad administrativa de primera instancia se pronuncie y después de haber recabado el descargo, los servidores procesados ejercerán de su derecho de defensa mediante los informes orales, realizados de manera personal o por intermedio de sus abogados, para cuyo efecto la administración programa fecha y hora única. Las autoridades de primera instancia realizarán la investigación de los casos, solicitan el informe respectivo, realiza el análisis de la prueba que se presenta e imponen una sanción.

Como se describe en el artículo 93 de la Ley de Servicio Civil, el lapso de tiempo que demora un procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil procesado, de acuerdo a las faltas cometidas, pueden ser separados de sus funciones y puesto a disposición de la oficina de recursos humanos. En el tiempo que demore la resolución de los procedimientos disciplinarios, el servidor civil tiene la facultad del goce de sus remuneraciones, estando imposibilitado de ejercer sus vacaciones, licencias por causas particulares ascendentes a cinco (5) días o la presentación de su renuncia. (Congreso de la República, 2013)





En lo que respecta a la competencia para el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario en contra de un servidor civil se tiene el tiempo de tres (3) años que se computa desde que se incurre en una falta que el tiempo de 1 año las oficinas de recursos humanos de las entidades toman conocimiento de las faltas. Las autoridades administrativas resuelven en el plazo de treinta30 días hábiles. Si debido a lo complejo de los procedimientos se amerita mayores plazos, las autoridades administrativas deberán de realizar la motivación de manera debida. En todos los casos, entre el inicio de cada procedimiento administrativo y la expresión de las resoluciones no pueden haber transcurrido plazos mayores a un 1 año. Para los casos de un ex servidor civil, los plazos de prescripción son de dos (2) años contado a partir de que las entidades conocen de la comisión de las infracciones. (Congreso de la República, 2013)

#### ***2.2.2.5. Faltas de carácter disciplinario***

El Artículo 85 de la Ley del Servicio Civil señala el catálogo de faltas que, de conformidad al peligro, puede ser sancionada con las suspensiones temporales o con destituciones, previos procesos administrativos:

- a) La frecuente intransigencia a cumplir las órdenes de su superior relacionada con su labor.
- b) Infringir en actos que implique la violencia, graves indisciplinas o la falta de la palabra en ofensa del superior jerárquico y el de los compañeros de labor.
- c) El abandono en el ejercicio de cada función
- d) Imposibilitar de los servicios públicos funcione con normalidad
- e) El uso de un bien de las entidades públicas en favor propio o de terceras personas.
- f) Asistir al centro de labores habiendo consumido bebidas alcohólicas, viendo consumido algún tipo de droga o sustancia estupefaciente



- g) El abuso de autoridad, la transgresión o la utilización de las labores con fines de lucro.
- h) Ocasionar de manera deliberada un daño material en el local, instalación, obra, maquinaria, instrumento, documentaciones y otro bien pertenecientes a las entidades o en posesión de ésta.
- i) La falta injustificada por más de tres 3 días contiguos o por más de cinco 5 días no consecutivo en períodos de treinta 30 días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en períodos de ciento ochenta días 180 calendario.
- j) Actos de hostigamiento sexual cometidos por quienes ejerzan la autoridad respecto de los servidores civiles, así como los cometidos por los servidores civiles.
- k) La realización de las actividades de proselitismo político en el horario de trabajo o a través del uso de la función o del recurso de las entidades públicas.
- l) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- m) Incumplimiento de manera injustificada de las horas y las jornadas de empleo.
- n) Vulneración del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- o) La actuación o influencia en otro funcionario para tener beneficios propios o beneficios para terceras personas.
- p) Las dobles percepciones la compensación económica, a excepción del caso de una dieta o del ejercicio de funciones docentes.
- q) Otras que la norma establezca



## 2.3 Hipótesis de trabajo

### 2.3.1. Hipótesis General

1. Determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

1. No existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por las Instituciones públicas de la Ciudad del Cusco, 2020-2021.
2. No se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios en las Instituciones públicas de la Ciudad del Cusco, 2020-2021
3. En los procedimientos administrativos disciplinarios no se aplica el principio de tipicidad en las Instituciones públicas de la Ciudad del Cusco, 2020-2021.

## 2.4. Categorías

**Tabla 2**

*Operacionalización de las Categorías*

| <b>Categorías</b>     | <b>Sub categorías</b>  |
|-----------------------|--|
| Debido procedimiento  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Derecho de defensa</li> <li>• Principio de tipicidad</li> </ul> |
| Régimen disciplinario | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faltas</li> <li>• Sanciones</li> </ul>  |

Nota: Elaboración propia



## **2.5 Definición de términos**

### **Procedimiento administrativo**

Es importante hacer referencia a lo establecido en la legislación en cuanto a su definición. La Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) (2019) en el artículo 29, establece un concepto de los procedimientos administrativos, señalando que este tipo de procedimientos es la agrupación de cada acto y diligencia que es tramitado en una entidad, conducente a la expedición de actos administrativos que producen consecuencias jurídicas a nivel individual o individualizable respecto de un interés, obligación o de un derecho de cada administrado.

### **Principios del Procedimiento administrativo.**

La LPAG (2019) regula los principios de la administración pública que sirven como criterios interpretativos para la resolución de una cuestión que pueda ocurrir al momento de aplicar cada una de las reglas de los procedimientos administrativos, como un parámetro para crear nuevas disposiciones a nivel de la administración pública y para efectos de reemplazar cada vacío legal existente dentro de sistema administrativo

### **Principio de legalidad**

La LPAG (2019) señala que cada autoridad administrativa está en la obligación de tener una actuación en atención de la Carta Magna de nuestro país, de las leyes y de acuerdo al derecho, dentro de cada facultad que le este atribuida y de conformidad con cada fin para lo cual le fue conferida.

### **Motivación de los actos administrativos**

Son actos constituidos por la razón de derecho o de hecho que respalda tales actos. Por tanto, las expresiones de los actos administrativos provienen de actos que están motivados por cierta consideración, respetable, defendible o contestable, pero no siempre está



conducido o justificado por la razón adecuada. La motivación del acto administrativo es la expresión concreta de las causas o motivos de este, es decir, las manifestaciones de la razón de hechos y de derechos que lo fundamenta. (Santy, 2018, p.1)

### **Régimen disciplinario en la Administración Pública**

La Ley N° 27444, establece la regulación con respecto al régimen de la potestad sancionadora. De la revisión del texto íntegro, se tiene que el poder de sanción esta investido por una serie de principios que son fundamentales para ejercer dicho poder, así como con diligencias para el procedimiento mismo, y que es una obligación de la Administración Pública.



## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño Metodológico

#### 3.1.1. Tipo de investigación.

El tipo de investigación fue básica, ya que busca el incremento de aspectos teóricos sobre un fenómeno. Conforme refiere Hernandez y Mendoza, (2018), las investigaciones básicas, pretenden profundizar los conocimientos sobre la realidad con la finalidad de explicar la realidad en estudio (p.34).

#### 3.1.2. Enfoque de Investigación

El enfoque es de carácter cualitativo, debido a que no sólo se trató de describir los hechos conforme se presentan en la realidad, sino también se trató de comprenderlos mediante un análisis en base a la recolección de datos.



“La investigación cualitativa permite hacer variadas interpretaciones de la realidad y de los datos. Esto se logra debido a que en este tipo de investigación el analista o investigador va al “campo de acción” con la mente abierta, aunque esto no significa que no lleve consigo un basamento conceptual, como muchos piensan” (Gardiol, 2016, p.89).

### 3.2 Diseño contextual

#### 3.2.1. Escenario Espacio Temporal.

El presente trabajo fue desarrollado en la Ciudad del Cusco. Abarca un estudio desde el mes de enero del 2020 a diciembre del 2021.

#### 3.2.2. Unidad de Estudio.

Estuvo conformada por el Gobierno Regional Del Cusco en cuanto a las Resoluciones administrativas que expiden en los procedimientos administrativos disciplinarios. Detalle que se describe a continuación:

**Tabla 3**

*Entrevistados*

| N° | Entrevistado                 | Cargo   |
|----|------------------------------|---|
| 1  | Yuri Calvo Rodríguez         | Abogado   |
| 2  | Andrea Ramirez               | Abogada especialista en derecho administrativo.     |
| 3  | Boris Germain Mujica Paredes | Abogado   |
| 4  | Zilane Zecenarro Vasquez     | Especialista en derecho administrativo corporativo. |
| 5  | David Gastañaga León         | Estudio jurídico Loayza y Asociados Abogados        |

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 4**

*Resoluciones*

| N° | Resoluciones |
|----|--------------|
|----|--------------|



- 
- 1 Resolución N° 151-2021
  - 2 Resolución N° 98-2021
  - 3 Resolución N° 33-2021
- 

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó las siguientes técnicas y siguientes instrumentos:

- **La Observación:** Mediante un acercamiento a la realidad fáctica del problema se recogió la información con los instrumentos que corresponde a esta técnica. Siendo el instrumento la Ficha de Observación Documental.
- **Análisis documental:** La misma que sirvió para recabar el contenido del marco teórico consistente en doctrina, legislación y jurisprudencia. El instrumento a utilizar fue la Ficha de Análisis Documental.
- **La Entrevista:** Como refiere Hernández, et al (2018) la entrevista consistente en una reunión íntima, flexible y abierta llevada entre dos personas; por un lado, quien busca obtener alguna información y por el otro a la persona especialista en el tema. Se dialoga con el fin de obtener los intercambios de datos para la construcción de un significado sobre determinado tema. Se aplicó para recabar información referencial. Siendo el instrumento la guía de entrevista.

### 3.4. Plan de tratamiento de información

El análisis de los resultados se efectuó en base a las técnicas descritas anteriormente, ello con la finalidad de recabar la información, tanto de las Fichas de análisis documental como de las entrevistas. Con los datos recolectados se procederá sistematizarla de conformidad al tema de estudio y teniendo como prioridad procesos contratación directa que presenten mayores dificultades, para posteriormente ser analizados en atención a los objetivos de estudio y finalmente





serán redactados como análisis de resultados. En el caso de las entrevistas, serán plasmadas conforme fueron recolectadas para poder analizarlas con posterioridad.

### **3.5. Aspectos éticos**

El trabajo tiene fundamentos en el criterio establecido en las normas vigentes, en los principios de Integridad, veracidad, legalidad, autonomía y beneficencia de los autores que fueron partícipes en la elaboración del presente trabajo. Se hizo uso del Formato APA Sétima Edición.



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y ANÁLISIS DE LOS HALLAZGOS

### 4.1 Resultados respecto a los objetivos específicos

Para efectos de analizar este objetivo se realizó un análisis de resoluciones directorales y entrevistas practicadas a los profesionales en derecho de la Ciudad del Cusco conocedores del tema de estudio.

En lo que se respecta al **objetivo específico uno**, en cuanto a analizar si existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.

A continuación, se realizará el análisis de 3 resoluciones directorales expedidos por el Gobierno Regional del Cusco.

#### 1. Resolución N° 000688-2021

**Tabla 5**

*Resolución Directoral N° 00068-2021*

| <b>Hechos</b>   | <b>Motivación</b>  |
|---|--|
| Se inició el procedimiento administrativo disciplinario por la presunta comisión de la falta establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057 (referida a “Las demás que señale la exposiciones jurídicas que justifican la resolución ley”). La entidad señaló que el funcionario realizó_ emitida. La autoridad no expresa el hecho en | El procedimiento administrativo disciplinario en contra del administrado no acredita la existencia de una debida motivación por la ausencia de N° 30057 (referida a “Las demás que señale la exposiciones jurídicas que justifican la resolución ley”). La entidad señaló que el funcionario realizó_ emitida. La autoridad no expresa el hecho en |

- El requerimiento de la adquisición de 100 balones específico que configura la supuesta falta de parte de oxígeno sin la existencia de justificación de la del administrado, tampoco tipifica los deberes que cantidad del destino de dicho requerimiento. se habrían incumplido.

- Estableció el precio de los balones por la suma de S/ 337.000,00, teniendo como referencia la esclarece cuales la conducta que constituyen la propuesta hecha por la empresa que con falta y cuál es la infracción a la que incurre del posterioridad fue la ganadora. Existe variedad en la fundamentación que no



administrado.

La entidad señala el incumplimiento de los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N 30225 y su reglamento.

La entidad expidió la resolución 151-2021 sancionando al administrado afirmando la vulneración de lo establecido en la Ley N° 27815 en los numerales 1, 2, 3 y 8 del artículo 6°, referidos al respeto, probidad eficiencia, y lealtad al Estado; en el numeral 6 del artículo 7° referido a la responsabilidad.

Motivo por el cual, el Tribunal del Servicio Civil declaró nula la Resolución.

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

El procedimiento administrativo disciplinario en contra del administrado no acredita la existencia de una debida motivación por la ausencia de exposiciones jurídicas que justifican la resolución emitida. La autoridad no expresa el hecho en específico que configura la supuesta falta de parte del administrado, tampoco tipifica los deberes que se habrían incumplido.

Existe variedad en la fundamentación que no esclarece cual es la conducta que constituyen la falta y cuál es la infracción a la que incurre del administrado.

## **2. Resolución Directoral N° 98-2021**

### **Tabla 6**

Resolución Directoral N°98-2021

| <b>Hechos</b>  | <b>Motivación</b>  |
|--|--|
| Se inició el procedimiento administrativo disciplinario por la presunta comisión de la falta | Se evidencia que la entidad no motiva la decisión adoptada al no existir relación entre los hechos por |



establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 (referida a “Las demás que señale la ley”). La entidad señaló que el funcionario.

- Desarrolló funciones de forma negligente y que en adición de sus funciones no inicio trabajos de acogimiento a REPRO II, en calidad de director, a pesar de tener deuda por aportes previsionales que fueron descontados de las Planillas de Trabajadores, pero que no fueron pagados al Fondo de Pensiones del Sistema Privado de Pensiones a AFP.

La entidad señala el incumplimiento de los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N 30225 y su reglamento.

La entidad expidió la resolución 788-2022 sancionando al administrado afirmando la vulneración de lo establecido en la Ley N° 27815 en los numerales 6 del artículo 7°, referidos a la responsabilidad y el artículo 8 referido a las prohibiciones éticas de la función pública.

Fuente: Elaboración propia

las cuales se sanciona y los hechos por los cuales se da inicio al procedimiento administrativo. Se le sanciona por el incumplimiento del principio de responsabilidad; no obstante, se inicia el procedimiento indicando la negligencia en el cumplimiento de las funciones de parte del funcionario en calidad de director Regional de la Oficina Regional de Administración

### Interpretación

Se evidencia que la entidad no motiva la decisión adoptada al no existir relación entre los hechos por las cuales se sanciona y los hechos por los cuales se da inicio al procedimiento administrativo. Se le sanciona por el incumplimiento del principio de responsabilidad; no obstante, se inicia el procedimiento indicando la negligencia en el cumplimiento de las funciones de parte del funcionario en calidad de director Regional de la Oficina Regional de Administración.

### 3. Resolución Directoral N° 33-2021

#### Tabla 7

*Resolución Directoral N° 33-2021*

| Hechos  | Motivación                                       |
|---|--|
| Se inició el procedimiento administrativo disciplinario por la presunta comisión de la falta establecida en el literal a y d del artículo 85° de la Ley N° 30057 referidas al incumplimiento de las normas establecidas desempeño de sus funciones. Imputándole al Director | en la ley y su reglamento y la negligencia en el |



---

de Administración la vulneración del inciso a y c del artículo 39 de la Ley 30057, referida a la obligación de los servidores a cumplir leal y diligentemente de los deberes y funciones que impone el servicio público. La entidad señala:

- El administrado autorizo verbalmente el ingreso a las instalaciones de PER PLAN MERISS, personal ajeno a la entidad, sin tener en cuenta las formalidades y posibles consecuencias sanitarias que ameritan este tipo de autorización.

- Por incumplir el flujograma de ingreso de personal.

- Por no haber comunicad con anticipación al personal médico y al personal de seguridad y salud en el trabajo.

La entidad no realiza una debida motivación en cuanto a la vinculación de los medios probatorios a los que hace referencia con los hechos considerados como falta por la entidad. Pues, se afirma que el funcionario autorizó de manera verbal el ingreso de dicho personal que no laboran entidad; sin embargo, no existe algún tipo de medio probatorio que acredite esta situación.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

La entidad no realiza una debida motivación en cuanto a la vinculación de los medios probatorios a los que hace referencia con los hechos considerados como falta por la entidad. Pues, se afirma que el funcionario autorizó de manera verbal el ingreso de dicho personal que no laboran en la entidad; sin embargo, no existe algún tipo de medio probatorio que acredite esta situación. No se toma en consideración que dentro de las funciones del director de administración no se encuentra la de verificar el ingreso de personal, en ese sentido debería existir fundamentación fáctica y con medios probatorios que acrediten los hechos por los que sanciona al administrado.

En ese orden de ideas, en cuanto a las **Resoluciones** materia de análisis, se tiene lo siguiente:

1. En la Resolución N° 151-2022 el procedimiento administrativo disciplinario en contra del administrado no acredita la existencia de una debida motivación por la ausencia de exposiciones jurídicas que justifican la resolución emitida. La autoridad no expresa el hecho en específico que configura la supuesta falta de parte del administrado, tampoco tipifica los deberes que se habrían incumplido.



Existe variedad en la fundamentación que no esclarece cual es la conducta que constituyen la falta y cuál es la infracción a la que incurre del administrado.

2. En la Resolución Directoral N° 98-2021, se evidencia que la entidad no motiva la decisión adoptada al no existir relación entre los hechos por los cuales se sanciona y los hechos por los cuales se da inicio al procedimiento administrativo. Se le sanciona por el incumplimiento del principio de responsabilidad; no obstante, se inicia el procedimiento indicando la negligencia en el cumplimiento de las funciones de parte del funcionario en calidad de director Regional de la Oficina Regional de Administración.

3. En la Resolución Directoral N° 33-2021 la entidad no realiza una debida motivación en cuanto a la vinculación de los medios probatorios a los que hace referencia con los hechos considerados como falta por la entidad. Pues, se afirma que el funcionario autorizó de manera verbal el ingreso de dicho personal que no labora en la entidad; sin embargo, no existe algún tipo de medio probatorio que acredite esta situación. No se toma en consideración que dentro de las funciones del director de administración no se encuentra la de verificar el ingreso de personal, en ese sentido debería existir fundamentación fáctica y con medios probatorios que acrediten los hechos por los que sanciona al administrado.

En cuanto a las **entrevistas** materia de análisis, se practicaron tres interrogantes, las mismas que son descritas a continuación:

1. ¿Considera Ud. que las resoluciones expedidas por el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una debida fundamentación fáctica y jurídica en cada caso en particular? ¿Por qué?



**Tabla 8**

*Interrogante 1*

| <b>Entrevistado</b> | <b>Respuestas</b>   |
|---------------------|---|
| 1                   | Si, toda resolución debe tener una fundamentación fáctica, quiere decir que debe ser clara y concreta y en base a ello se juzga o determina una sanción. Porque sin una fundamentación fáctica no se podría demostrar el delito que se investiga.   |
| 2                   | Si, se puede observar que, si se realiza una debida fundamentación fáctica y jurídica, hay que recordar también que una fundamentación fáctica es la relación clara sobre el cual se aplica el derecho y la fundamentación jurídica es el si la parte que presenta la demanda tiene el derecho de hacerlo, ya teniendo estos dos conceptos claros y analizando los casos llevo a la conclusión de que si se cumplió con un debido procedimiento.<br>Porque como lo mencione se observa que si existen elementos probatorios y si existe el derecho de presentar un acto sancionador.  |
| 3                   | Tanto la constitución política del estado y el tribunal constitucional establecen que todas las resoluciones en especial las resoluciones administrativas debe tener la debida fundamentación fáctica, ya que es una premisa clave para garantizar el debido proceso.   |
| 4                   | En la resolución nro. 000688-2023-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA. No, porque no se realiza una debida fundamentación de los hechos, no se ha acreditado que el imputado esté relacionado a esta supuesta falta, no se le informa cuáles son sus infracciones cometidas. Por ende, no existe una fundamentación fáctica y jurídica.<br>En la resolución nro. 33-2021 GR CUSCO/PM-DE, No existe una fundamentación fáctica ni jurídica, porque el relato de los hechos es ambiguo, no describe detalladamente la falta que se ha cometido, no se ajusta a la verdad.<br>Mencionemos que el personal que ingresa al GORE, forma parte de esta entidad, es así que existe un vínculo laboral.<br>En el punto 8.5.9 se menciona que se ha infringido el control de acceso, pero recordemos que el imputado no está a cargo de la puerta de ingreso, mucho menos la supervisión de patologías del COVID, y tampoco se ha probado materialmente que el haya dado la autorización para el ingreso de personas. |
| 5                   | NO, se puede observar en la resolución nro. 001430-2021 servir/TSC-segunda sala que no se distingue que contrato de servicio tiene.<br>Quiere decir que no hubo una fundamentación fáctica y jurídica, porque la administrada demuestra que ingreso por concurso público y no por cas con lo mencionan, su contrato administrativo es de carácter indeterminado, no hubo una previa llamada de atención verbal, demostrándose que el gobierno regional no estaría cumpliendo con un debido procedimiento administrativo   |

Fuente: Elaboración prop



### Interpretación

La totalidad de los entrevistados refiere que las resoluciones expedidas por el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una debida fundamentación tanto en el aspecto fáctico como jurídico. De manera contradictoria el primer entrevistado hace referencia a la motivación en los casos de investigaciones penales cuando se investigan la comisión de ciertos delitos, en aquel es materia de estudio en la presente pesquisa. La segunda persona entrevistada no establece el motivo por el que considera que, si existe una debida motivación, pues señala de manera genérica que toda decisión deberá tener fundamentación fáctica pues hace referencia a los hechos constituidos por ideas claras y, de la misma forma que el primer participante hace referencia a una demanda, cuando el tema de estudio es en materia administrativa. El tercer entrevistado no hace referencia a los procedimientos administrativos, se aboca a una conceptualización generalizada, tanto en la constitución como en el tribunal constitucional.

2. ¿Considera Ud. que existe una debida valoración de los medios probatorios en base a los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por el Gobierno Regional del Cusco? ¿Por qué?

**Tabla 9**

*Interrogante 2*

| Entrevistado | Respuestas   |
|--------------|--|
| 1            | Si, la valoración de la prueba consiste en analizar el valor probatorio de cada medio de prueba en relación a un hecho específico, es así que sin este análisis no se puede llegar a una sanción para el administrado. |





- 2 Si existe una debida valoración de los medios probatorios, ya que cada prueba muestra una relación con un hecho específico.
- 3 Si es que los procedimientos administrativos han cumplido el debido proceso y un elemento fundamental del debido proceso es el recaudo de los medios probatorios que prueban lo que uno manifiesta y más si se trata de un procedimiento disciplinario sancionador presumo que si.
- 4 En la resolución nro. 000688-2023000688-2023-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA. No; porque no existe una debida valoración de los medios probatorios, no hubo un descargo por parte del administrado, no se le indica que faltas ha cometido; faltas que son mencionadas en la ley 30057.  
En la resolución nro. 033-2021 GR CUSCO/PM-DE. No; porque no se ha determinado con ninguna prueba que el administrado sea responsable del ingreso de personas ajenas a la entidad, es así que hubo una reunión anticipada a la fecha de la capacitación donde se acuerda con otras personas que va a ver una capacitación del SIGA, con ello mencionamos que la decisión no fue unilateral.  
También se menciona que ingresaron personas ajenas cuando las personas que ingresaron a la entidad son personas que tienen vínculo laboral con el GORE, como se demuestra con la orden de servicio que tiene el capacitador. se dice que se ha puesto en peligro en riesgo la salud de los trabajadores cuando no existe una prueba fehaciente que indique que algún trabajador se ha contagiado, recordemos que estas personas tienen un vínculo laboral, es decir ellos ya trabajan dentro de la institución y el poner en riesgo sería desde antes de la fecha de capacitación.
- 5 No, porque hay dos cartas de extinción de contrato por vencimiento de plazo notificadas hasta el 9 de marzo del 2021 y se menciona que solo surtirán efecto en dos casos específicos:  
La fecha de extinción del contrato sea anterior al 10 de marzo del 2021  
Se trate de un contrato administrativo de servicio de necesidad transitoria o suplencia.  
Pero se está demostrando mediante el decreto legislativo nro. 1057 que el vinculo laboral entre la impugnante y la entidad es indefinido, ya que la ley 31131 dispone que los contratos CAS son de carácter indefinido para aquellos contratos que se hubieran encontrado vigente hasta el 10 de marzo como fue en este caso.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

La totalidad de los participantes señalan que existe una debida valoración de los medios probatorios en base a los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por el Gobierno Regional. No obstante, no desarrolla una explicación detallada de la forma



en la que se valoran los medios probatorios en este tipo de procedimientos, hacen referencia a fundamentos genéricos.

En ese orden de ideas, para efectos de analizar las **entrevistas** practicadas a los participantes se colige lo siguiente:

1. La totalidad de los entrevistados refiere que las resoluciones expedidas por el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una debida fundamentación tanto en el aspecto fáctico como jurídico. De manera contradictoria el primer entrevistado hace referencia a la motivación en los casos de investigaciones penales cuando se investigan la comisión de ciertos delitos, en aquel es materia de estudio en la presente pesquisa. La segunda persona entrevistada no establece el motivo por el que considera que si existe una debida motivación, pues señala de manera genérica que toda decisión deberá tener fundamentación fáctica pues hace referencia a los hechos constituidos por ideas claras y, de la misma forma que el primer participante hace referencia a una demanda, cuando el tema de estudio es en materia administrativa. El tercer entrevistado no hace referencia a los procedimientos administrativos, se aboca a una conceptualización generalizada, tanto en la constitución como en el tribunal constitucional.

2. La totalidad de los participantes señalan que existe una debida valoración de los medios probatorios en base a los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por el Gobierno Regional. No obstante, no desarrolla una explicación detallada de la forma en la que se valoran los medios probatorios en este tipo de procedimientos, hacen referencia a fundamentos genéricos.



En lo que se respecto al **objetivo específico dos**, en cuanto a investigar si se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.

### 1. Resolución N° 151-2022

**Tabla 10**

*Resolución Directoral N° 151-2022*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Derecho de defensa</b>   |
|--|---|
| La entidad no precisó qué tipo de hechos se le imputa al administrado, las mismas que deberían estar ligadas a la infracción ética materia de la sanción. No existe una debida subsunción de los hechos respecto la falta que se pretenden atribuir. En la resolución sólo se hace mención que, el administrado en su requerimiento de los balones no realiza una justificación del motivo de dicho requerimiento y que establece un montón similar a la cotización que posteriormente estableció la empresa ganadora. | La falta de precisión con relación a los hechos materia de sanción impide al administrado ejercer su derecho de defensa, al impedir que tenga una oportunidad de tomar conocimiento de manera exacta y clara de la imputación en su contra. |

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

En la Resolución N° 151-2022, se evidencia la falta de precisión con relación a los hechos materia de sanción que impide al administrado ejercer su derecho de defensa, al impedir que tenga una oportunidad de tomar conocimiento de manera exacta y clara de la imputación en su contra. El administrado no tiene la oportunidad de presentar sus descargos.

### 2. Resolución Directoral N° 98-2021

**Tabla 11**

*Resolución Directoral N° 98-2021*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Derecho de defensa</b>  |
|--|--|
| El hecho imputado al administrado desde el inicio del procedimiento administrativo es el deber de negligencia establecido en el numeral d del artículo 85 de la Ley N° 30057, en ese sentido, la falta atribuida al funcionario en todo el procedimiento | La ausencia de identificación de la falta a imputar al administrado vulnera el derecho de defensa del administrado impidiendo el descargo oportuno, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer |



fue la negligencia en el desempeño de funciones; no obstante, se le sanciona por el incumplimiento del deber de responsabilidad.

con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra.

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

La Resolución Directoral N° 98-2021 vulnera el derecho de defensa del administrado, impidiendo el descargo oportuno, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra. previamente a recurrir a las faltas de la Ley N° 27815, la Entidad debió evaluar si la conducta imputada al impugnante se subsumía en alguna de las faltas establecidas en la Ley N° 30057, puesto que la aplicación de la Ley N° 27815 solo se da en los supuestos no previstos por la norma especial.

### 3. Resolución N° 33-2021

#### Tabla 12

##### *Resolución Directoral N° 33-2021*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Derecho de defensa</b>  |
|--|--|
| La etapa de pre calificación de los hechos expuestos de la denuncia y en las investigaciones realizadas ha sido emitida por la entidad, pues antes de iniciar la fase es factible, no existe un informe de recalificación. En ese orden de ideas, la ausencia de dicha documentación constituye una tragedia, impidiendo al administrado en esta etapa demostrar o desvirtuar los cargos imputados en su contra. | Se vulnera el derecho de defensa al no existir la etapa pre calificación de parte de la secretaría técnica, que impide al administrado alcanzar la documentación necesaria en caso de que haya sido requerida o aclarar la ocurrencia de los hechos ante la autoridad. |

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

La Resolución N° 33-2021 vulnera el derecho de defensa al no existir la etapa pre calificación de parte de la secretaría técnica, que impide al administrado alcanzar la documentación necesaria en caso de que haya sido requerida o aclarar la ocurrencia de los hechos ante la autoridad. Es importante referir que una etapa previa al procedimiento administrativo disciplinario, es la



recalificación o denominadas también como investigaciones previas, cuya responsabilidad se cae la secretaría técnica, organismo que desarrolla investigaciones con el objeto de hallar indicios de veracidad respecto de la comisión de las faltas disciplinarias.

En ese orden de ideas, para efectos de concluir con el **objetivo específico dos** en relación a las resoluciones analizadas, se tiene lo siguiente:

1. En la Resolución N° 151-2022, se evidencia la falta de precisión con relación a los hechos materia de sanción que impide al administrado ejercer su derecho de defensa, al impedir que tenga una oportunidad de tomar conocimiento de manera exacta y clara de la imputación en su contra. El administrado no tiene la oportunidad de presentar sus descargos.

2. La Resolución Directoral N° 98-2021 vulnera el derecho de defensa del administrado, impidiendo el descargo oportuno, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra. Previamente a recurrir a las faltas de la Ley N° 27815, la Entidad debió evaluar si la conducta imputada al impugnante se subsumía en alguna de las faltas establecidas en la Ley N° 30057, puesto que la aplicación de la Ley N° 27815 solo se da en los supuestos no previstos por la norma especial.

3. La Resolución N° 33-2021 vulnera el derecho de defensa al no existir la etapa pre calificación de parte de la secretaría técnica, que impide al administrado alcanzar la documentación necesaria en caso de que haya sido requerida o aclarar la ocurrencia de los hechos ante la autoridad. Es importante referir que una etapa previa al procedimiento administrativo disciplinario, es la recalificación o denominadas también como investigaciones previas, cuya responsabilidad se cae la secretaría técnica, organismo que desarrolla investigaciones con el objeto de hallar indicios de veracidad respecto de la comisión de las faltas disciplinarias.

En relación a las **entrevistas** analizadas, se tiene lo siguiente:



3. Desde su punto de vista ¿Dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por el Gobierno Regional del Cusco, los administrados ejercen su derecho de defensa? ¿Por qué?

**Tabla 13**

*Interrogante 3*

| Entrevistado | Respuestas  |
|--------------|---|
| 1            | Si, en las resoluciones que observe pude determinar que cada administrado ejerció su derecho de defensa, a parte este es un derecho humano por el que toda persona se puede defender adecuadamente de cualquier alegato o acusación.  |
| 2            | Los administrados deberían gozar del derecho de defensa y garantías inherente al debido procedimiento administrativo, pero en práctica muchas veces se observa un abuso de poder.<br>En las presentes resoluciones si se observa el derecho de defensa.   |
| 3            | El derecho de defensa es un elemento primordial del debido proceso, así que yo presumo que sí.  |
| 4            | En la resolución nro. 000688-2023-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA.. No, porque hubo una inobservancia por parte del GORE sobre las garantías que tiene todo administrado.<br>En la resolución nro. 033- 2021 –GR- CUSCO/PM-DE. No ha ejercido su derecho de defensa, porque no hubo una precalificación de los hechos expuestos que debió ser a cargo de la secretaria técnica de acuerdo a la ley 30057. |
| 5            | No, no se aprecia el derecho de defensa, porque se basan en que su contrato venció el 30 de abril del 2021 si darle espacio a demostrar con pruebas que su contrato tiene las características de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo.   |

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

De la totalidad de entrevistados, sólo el entrevistado asegura la existencia del ejercicio del derecho de defensa en este tipo de procedimientos. El primer entrevistado señala que se evidencia el ejercicio de este derecho. El segundo entrevistado señala que en la práctica se observa el abuso del poder y no se permite el cumplimiento de este derecho. El tercer entrevistado desconoce la utilización de este derecho.



4. ¿Considera Ud. que el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios otorga la garantía del derecho de defensa? ¿Por qué?

**Tabla 14**

*Interrogante 4*

| Entrevistado | Respuestas   |
|--------------|--|
| 1            | Toda institución o ente gubernamental debe otorgar la garantía del derecho de defensa es así que presumo que el GORE no tendría por qué limitar este derecho fundamental. Porque si no otorga esta garantía se estaría vulnerando el derecho de defensa y con ello el administrado recurrir al poder judicial e impugnar la sanción y dejarla sin efecto.  |
| 2            | Si, se puede observar que se otorga esta garantía. Porque los administrados hacen uso de su derecho a la defensa.  |
| 3            | Si, el derecho de defensa es un elemento principal del debido proceso, no he escuchado casos en los que no se haya dado y en casos se haya dado presumo que han sido declarados nulos en instancia judicial.   |
| 4            | En la resolución nro. 000688-2023000688-2023-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA. No, porque se actúa arbitrariamente sin determinar cuál es la falta cometida o cual es la norma legal de este supuesto hecho, con ello se demuestra que no hubo motivación de la resolución (no se ha establecido porque se le está sancionado)<br>En la resolución nro. 33-2021-GR CUSCO/ PM –DE. No, porque no se ha cumplido con un procedimiento administrativo, no se ha identificado el cargo que se le imputa al administrado, que falta a cometido para que él pueda hacer su descargo. Para finalizar NO HUBO PRECALIFICACION DE LOS HECHOS imposibilitado un inicio al PAS |
| 5            | No; no se otorga ninguna garantía porque existe un desconocimiento de la ley vigente, el gobierno regional mediante sus áreas correspondientes debe conocer el procedimiento y así evitar dilaciones o malas calificaciones a los administrados.<br>Darle el espacio y tiempo para poder demostrar con pruebas su derecho y no solo hacerles llegar una carta de fin de contrato sin haberse analizado detenidamente el tipo de contrato que se mantenía.  |

Fuente: Elaboración propia

**Interpretación**

De la totalidad de los entrevistados, la mayoría refiere que el ente regional en este tipo de procedimientos y otorgar la garantía del derecho de defensa, uno de los entrevistados refiere que desconoce. El primer entrevistado que señala de forma genérica que las instituciones están en la



obligación de garantizar este derecho y sólo presume que el ente regional otorgue este tipo de garantías. Por su parte, dos de los entrevistados refieren de forma genérica que, si se cumple, pues caso contrario los administrados no podrían dar cumplimiento ni hacer uso de este derecho.

Para efectos de analizar las respuestas de los **entrevistados** para este objetivo, se concluyelo siguiente:

1. De la totalidad de entrevistados, sólo el entrevistado asegura la existencia del ejercicio del derecho de defensa en este tipo de procedimientos. El primer entrevistado señala que se evidencia el ejercicio de este derecho. El segundo entrevistado señala que en la práctica se observa el abuso del poder y no se permite el cumplimiento de este derecho. El tercer entrevistado desconoce la utilización de este derecho.

2. De la totalidad de los entrevistados, la mayoría refiere que el ente regional en este tipo de procedimientos y otorgar la garantía del derecho de defensa, uno de los entrevistados refiere que desconoce. El primer entrevistado que señala de forma genérica que las instituciones están en la obligación de garantizar este derecho y sólo presume que el ente regional otorgue este tipo de garantías. Por su parte, dos de los entrevistados refieren de forma genérica que, si se cumple, pues caso contrario los administrados no podrían dar cumplimiento ni hacer uso de este derecho.

En lo que se respecto al **objetivo específico tres**, en cuanto determinar si se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.

**1. Resolución N° 151-2021**

**Tabla 15**

*Resolución Directoral N° 151-2021*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Principio de tipicidad</b>  |
|--|--|
| <u>La entidad impuso una sanción por hechos que no fueron precisados al inicio del procedimiento</u> | <u>Al imponer una sanción al administrado sin hacer una precisión desde el inicio del procedimiento de</u> |





administrativo, inobservando de esta forma el principio de tipicidad. Se hace referencia de manera general el incumplimiento de los deberes inherentes a los funcionarios públicos. No señala que el administrado incurre en el direccionamiento de la adquisición de los balones de gas.

Fuente: Elaboración propia

los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, según el principio de tipicidad.

### Interpretación

La Resolución N° 151-2022 vulnera el principio de tipicidad al haber impuesto la entidad una sanción sin hacer una precisión desde el inicio del procedimiento, los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, según el principio de tipicidad.

## 2. Resolución Directoral N° 98-2021

### Tabla 16

*Resolución Directoral N° 98-2021*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Principio de tipicidad</b>   |
|--|---|
| De la revisión del procedimiento administrativo, la Entidad sancionó al impugnante por normas correspondiente a las funciones específicas de la Oficina Regional de Administración del Manual, las mismas que no fueron precisadas al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, con lo cual se han inobservado los principios de tipicidad y debida motivación. | Se vulnera el principio de tipicidad imposibilitando al administrado comprender o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos, ello en base de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable. |

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

Se vulnera el principio de tipicidad imposibilitando al administrado comprender o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos, ello en base de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.



### 3. Resolución N° 33-2021

**Tabla 17**

*Resolución Directoral N° 33-2021*

| <b>Análisis de la etapa procedimental</b>  | <b>Principio de tipicidad</b>   |
|--|---|
| <p>La entidad establece como falta el incumplimiento de las normas señaladas en la ley 30057 y su el reglamento y la negligencia en el desempeño de sus funciones que, sin embargo, la entidad señala la vulneración del más genéricas, como la señalada en la Ley respecto a los deberes de los funcionarios y, al cumplimiento de forma leal y diligente de las obligaciones y funciones que impone los servicios públicos. Por su parte, se hace referencia al cumplimiento de deberes con eficiencia, prohibida y responsabilidad. A ver vulnera lo establece el reglamento interno del trabajo referido al respeto de cumplimiento de las disposiciones legales en materia de seguridad y salud ocupacional. Finalmente se señala el incumplimiento del reglamento que regula las medidas preventivas la aplicación colectiva el resultado de la pandemia. Dicho reglamento establece que de manera prioritaria las reuniones se deberán llevar a cabo de manera virtual qué manera preferente mientras dure el estado de emergencia.</p> | <p>La entidad no realiza un debido análisis de la falta impuesta al administrado al imputársele faltas genéricas. No existe una debida precisión de la conducta que se adecua a la supuesta vulneración de las normas genéricas que hace mención.</p> |

Fuente: Elaboración propia

#### **Interpretación**

En la Resolución N° 33-2021, la entidad no realiza un debido análisis de la falta impuesta al administrado al imputársele faltas genéricas. No existe una debida precisión de la conducta que se adecua a la supuesta vulneración de las normas genéricas que hace mención. Esta situación imposibilita al administrado ejercer su derecho de defensa.

En ese orden de ideas, para efectos de concluir con el **objetivo específico tres** en relación a las resoluciones analizadas, se tiene lo siguiente:



1. La Resolución N° 151-2021 vulnera el principio de tipicidad al haber impuesto la entidad una sanción sin hacer una precisión desde el inicio del procedimiento, los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, según el principio de tipicidad.

2. Se vulnera el principio de tipicidad imposibilitando al administrado comprender o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos, ello en base de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

3. En la Resolución N° 33-2021, la entidad no realiza un debido análisis de la falta impuesta al administrado al imputársele faltas genéricas. No existe una debida precisión de la conducta que se adecua a la supuesta vulneración de las normas genéricas que hace mención. Esta situación imposibilita al administrado ejercer su derecho de defensa.

En relación a las **entrevistas** analizadas para este objetivo se planteó una interrogante, las mismas que se describen a continuación:

5. ¿Existe una debida tipificación de las faltas en los en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por el Gobierno Regional del Cusco? ¿Por qué?

**Tabla 18**

*Interrogante 5*

| Entrevistado | Respuestas   |
|--------------|--|
| 1            | Si, todas las faltas e infracciones deben estar expresamente calificadas y tipificadas en aras del principio de seguridad jurídica. Porque si no existiría una debida tipificación se le estaría privando al administrado de conocer en todo momento y con certeza las conductas que constituyen una infracción. |
| 2            | Si, se debe entender que este principio es garantía de la seguridad jurídica a la que tiene derecho el administrado de conocer en todo momento conductas que constituyen una infracción. Porque si no existiera una debida tipificación simplemente se consideraría nulo el acto administrativo.                 |
| 3            | Si es que no existe una debida tipificación esos procesos vienen a ser nulos, así que en es un elemento fundamental, porque si no se cumple se estaría vulnerando un derecho primordial para el administrado.  |
| 4            | En la resolución nro. 000688-2023-SERVIR/TSC-PRIMERA SALA. No, porque no ha determinado en este procedimiento los  |



supuestos hechos y cuál es la norma aplicable tal es así que se dio la nulidad por parte de servir.

Al administrado se le otorga cargos como por ejemplo el haber direccionado la adquisición de 100 balones de oxígeno, cuando quien verifica y toma control es SEACE de acuerdo a la ley de contrataciones (ley 30225) también se ha vulnerado el debido procedimiento porque no se le notifica sobre el inicio de este procedimiento, limitándole que ejerza su derecho de defensa.

En la resolución nro. 33-2021-GR CUSCO /PM-DE. No, porque en este caso no se ha determinado cual es la falta cometida por el administrado, no está debidamente tipificado, porque el hecho que se haya puesto en riesgo la salud de los trabajadores es ambiguo y no determina cual es la falta en concreto (que algún trabajador se haya contagiado producto de la capacitación)

- 5 No existe una debida tipificación porque la falta que habría cometido es cumplir su contrato, la entidad no está tipificando adecuadamente el proceso administrativo porque la Sra. anelhy ingreso mediante concurso público y no a reemplazar o suplir temporalmente un cargo.

---

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

La totalidad de los entrevistados refieren que existe una debida tipificación de las faltas en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por el ente regional. Sin embargo, la totalidad de los entrevistados no hace referencia al ejercicio del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo llevado a cabo por el gobierno regional, se hace referencia únicamente a opiniones generales y lo que establece la norma en relación a este principio que, como es el conocimiento viene a ser la obligación que tienen las entidades de dar cumplimiento con una garantía para los administrados.

#### **4.2. Resultados respecto al objetivo general**

En relación al **objetivo general** en cuanto a determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario en el Gobierno Regional del Cusco, 2020- 2021. Para efectos de analizar este objetivo, se hicieron uso de los objetivos específicos.



Para efectos del **objetivo específico uno**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que no existe una debida motivación en las resoluciones Directorales expedidas en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco.

Para efectos del **objetivo específico dos**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que en los procedimientos administrativos disciplinarios no se ejerce el derecho de defensa.

Para efectos del **objetivo específico tres**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco no se vienen aplicando el principio de tipicidad.

Del análisis de las resoluciones Directorales, se colige que el ente regional expide decisiones con actos administrativos que no se encuentran debidamente motivados, no se cumple con otorgar al administrado el ejercicio del derecho de defensa y no existe una debida tipificación en cuanto a las faltas en las que incurren los administrados. Esta actuación conlleva a decisiones arbitrarias que conllevan a la nulidad en el régimen disciplinario. La nulidad en la mayoría de las resoluciones ha sido declarada por el Tribunal del Servicio Civil.



## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes

En lo que se respecta al **objetivo específico uno**, en cuanto a analizar si existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021, se llevó a cabo el análisis de tres resoluciones y se aplicaron entrevistas, cuyos hallazgos son descritos a continuación:

En cuanto a las **Resoluciones** materia de análisis, se tiene lo siguiente:

1. En la Resolución N° 151-2022 el procedimiento administrativo disciplinario en contra del administrado no acredita la existencia de una debida motivación por la ausencia de exposiciones jurídicas que justifican la resolución emitida. La autoridad no expresa el hecho en específico que configura la supuesta falta de parte del administrado, tampoco tipifica los deberes que se habrían incumplido.

Existe variedad en la fundamentación que no esclarece cual es la conducta que constituyen la falta y cuál es la infracción a la que incurre del administrado.

2. En la Resolución Directoral N° 98-2021, se evidencia que la entidad no motiva la decisión adoptada al no existir relación entre los hechos por las cuales se sanciona y los hechos por los cuales se da inicio al procedimiento administrativo. Se le sanciona por el incumplimiento del principio de responsabilidad; no obstante, se inicia el procedimiento indicando la negligencia en el cumplimiento de las funciones de parte del funcionario en calidad de director Regional de la Oficina Regional de Administración.

3. En la Resolución Directoral N° 33-2021 la entidad no realiza una debida motivación en cuanto a la vinculación de los medios probatorios a los que hace referencia con los hechos considerados como falta por la entidad. Pues, se afirma que el funcionario autorizó de manera



verbal el ingreso de dicho personal que no laboran entidad; sin embargo, no existe algún tipo de medio probatorio que acredite esta situación. No se toma en consideración que dentro de las funciones del director de administración no se encuentra la de verificar el ingreso de personal, en ese sentido debería existir fundamentación fáctica y con medios probatorios que acrediten los hechos por los que sanciona al administrado.

En cuanto a las **entrevistas** materia de análisis, se practicaron dos interrogantes, las mismas que son descritas a continuación:

1. La totalidad de los entrevistados refiere que las resoluciones expedidas por el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una debida fundamentación tanto en el aspecto fáctico como jurídico. De manera contradictoria el primer entrevistado hace referencia a la motivación en los casos de investigaciones penales cuando se investigan la comisión de ciertos delitos, en aquel es materia de estudio en la presente pesquisa. La segunda persona entrevistada no establece el motivo por el que considera que, si existe una debida motivación, pues señala de manera genérica que toda decisión deberá tener fundamentación fáctica pues hace referencia a los hechos constituidos por ideas claras y, de la misma forma que el primer participante hace referencia a una demanda, cuando el tema de estudio es en materia administrativa. El tercer entrevistado no hace referencia a los procedimientos administrativos, se aboca a una conceptualización generalizada, tanto en la constitución como en el tribunal constitucional.

2. La totalidad de los participantes señalan que existe una debida valoración de los medios probatorios en base a los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por el Gobierno Regional. No obstante, no desarrolla una explicación detallada de la forma



en la que se valoran los medios probatorios en este tipo de procedimientos, hacen referencia a fundamentos genéricos.

En lo que se respecto al **objetivo específico dos**, en cuanto a investigar si se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021, se realizó el análisis de tres resoluciones y las entrevistas, hallazgos que se describen seguidamente:

En relación a las **resoluciones** analizadas, se tiene lo siguiente:

1. En la Resolución N° 151-2022, se evidencia la falta de precisión con relación a los hechos materia de sanción que impide al administrado ejercer su derecho de defensa, al impedir que tenga una oportunidad de tomar conocimiento de manera exacta y clara de la imputación en su contra. El administrado no tiene la oportunidad de presentar sus descargos.

2. La Resolución Directoral N° 98-2021 vulnera el derecho de defensa del administrado, impidiendo el descargo oportuno, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra. previamente a recurrir a las faltas de la Ley N° 27815, la Entidad debió evaluar si la conducta imputada al impugnante se subsumía en alguna de las faltas establecidas en la Ley N° 30057, puesto que la aplicación de la Ley N° 27815 solo se da en los supuestos no previstos por la norma especial.

3. La Resolución N° 33-2021 vulnera el derecho de defensa al no existir la etapa pre calificación de parte de la secretaría técnica, que impide al administrado alcanzar la documentación necesaria en caso de que haya sido requerida o aclarar la ocurrencia de los hechos ante la autoridad. Es importante referir que una etapa previa al procedimiento administrativo disciplinario, es la recalificación o denominadas también como investigaciones previas, cuya responsabilidad se cae





la secretaría técnica, organismo que desarrolla investigaciones con el objeto de hallar indicios de veracidad respecto de la comisión de las faltas disciplinarias.

Para efectos de analizar las respuestas de los **entrevistados** para este objetivo, se concluyó lo siguiente:

1. De la totalidad de entrevistados, sólo el entrevistado asegura la existencia del ejercicio del derecho de defensa en este tipo de procedimientos. El primer entrevistado señala que se evidencia el ejercicio de este derecho. El segundo entrevistado señala que en la práctica se observa el abuso del poder y no se permite el cumplimiento de este derecho. El tercer entrevistado desconoce la utilización de este derecho.

2. De la totalidad de los entrevistados, la mayoría refiere que el ente regional en este tipo de procedimientos y otorgar la garantía del derecho de defensa, uno de los entrevistados refiere que desconoce. El primer entrevistado que señala de forma genérica que las instituciones están en la obligación de garantizar este derecho y sólo presume que el ente regional otorgue este tipo de garantías. Por su parte, dos de los entrevistados refieren de forma genérica que, si se cumple, pues caso contrario los administrados no podrían dar cumplimiento ni hacer uso de este derecho.

En lo que se respecta al **objetivo específico tres**, en cuanto determinar si se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021, se realizó el análisis de tres resoluciones y de las entrevistas.

En relación a las **resoluciones** analizadas, se tiene lo siguiente:

1. La Resolución N° 151-2022 vulnera el principio de tipicidad al haber impuesto la entidad una sanción sin hacer una precisión desde el inicio del procedimiento, los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, según el principio de tipicidad.



2. Se vulnera el principio de tipicidad imposibilitando al administrado comprender o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos, ello en base de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

3. En la Resolución N° 33-2021, la entidad no realiza un debido análisis de la falta imputada al administrado al imputársele faltas genéricas. No existe una debida precisión de la conducta que se adecua a la supuesta vulneración de las normas genéricas que hace mención. Esta situación imposibilita al administrado ejercer su derecho de defensa.

En relación a las **entrevistas** analizadas para este objetivo se planteó una interrogante, la misma que se describen a continuación:

**1.** La totalidad de los entrevistados refieren que existe una debida tipificación de las faltas en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por el ente regional. Sin embargo, la totalidad de los entrevistados no hace referencia al ejercicio del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo llevado a cabo por el gobierno regional, se hace referencia únicamente a opiniones generales y lo que establece la norma en relación a este principio que, como es el conocimiento viene a ser la obligación que tienen las entidades de dar cumplimiento con una garantía para los administrados.

## **5.2. Limitaciones del estudio**

La limitación de la investigación fue para la recolección de información, tanto de las resoluciones Directorales expedidas por el ente regional, así como para aplicar las entrevistas. En cuanto a las resoluciones, se presentó la dificultad de solicitar dichos actos administrativos al organismo público, recibiendo negativa de su parte y tomando en consideración que un trámite regular, tiempo que las entidades públicas. Por su parte, para efectos de aplicar las entrevistas, ha



existido la dificultad de consensuar con el entrevistado para poder aplicar la entrevista y conocer la opinión respecto al tema en estudio.

Ambas limitaciones fueron superadas con la búsqueda de las resoluciones en el portal de internet y con el apoyo de los participantes a efectos de practicarles las entrevistas.

### **5.3. Comparación crítica con la literatura existente**

Para efectos del **objetivo específico uno**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que no existe una debida motivación en las resoluciones Directorales expedidas en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco.

En cuanto al análisis de las resoluciones, se evidencia que en la Resolución N° 151-2022 existe la ausencia de exposiciones jurídicas que justifican la resolución emitida. La autoridad no expresa el hecho en específico que configura la supuesta falta de parte del administrado, tampoco tipifica los deberes que se habrían incumplido. En la Resolución Directoral N° 98-2021, la entidad no motiva la decisión adoptada al no existir relación entre los hechos por las cuales se sanciona y los hechos por los cuales se da inicio al procedimiento administrativo. Se le sanciona por el incumplimiento del principio de responsabilidad; no obstante, se inicia el procedimiento indicando la negligencia en el cumplimiento de las funciones de parte del funcionario en calidad de director Regional de la Oficina Regional de Administración. En la Resolución Directoral N° 33-2021 la entidad no realiza una debida motivación en cuanto a la vinculación de los medios probatorios a los que hace referencia con los hechos considerados como falta por la entidad.

En cuanto a las **entrevistas** materia de análisis, se tiene lo siguiente que la totalidad de los entrevistados refiere que las resoluciones expedidas por el Gobierno Regional del Cusco en los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una debida fundamentación tanto en el



aspecto fáctico como jurídico. Sin embargo, del análisis de las respuestas se evidencia el desconocimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte de los participantes.

Resultados que guardan relación con el trabajo desarrollado por Sandoval (2020) quien refiere que evidencia que cada acto administrativo expedido por la entidad no está debidamente motivado. Existe motivación insuficiente en los actos administrativos expedidos por la entidad. No se evidencia la fundamentación fáctica y jurídica formulada por el administrado. Así como con el estudio desarrollado por Sanchez (2023) quien refiere que con la vulneración del debido procedimiento y la tipicidad, de manera consecuente el principio de la legalidad este aspecto constituye una afectación a la motivación de cada resolución administrativa expedida por las entidades del estado en el marco de la Ley Servir, ocasionando afectación de los derechos de cada sector civil por el periodo de tiempo dedicado a tal actividad, ocasionando daños emocionales al servidor y a la familia.

Para efectos del **objetivo específico dos**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que en los procedimientos administrativos disciplinarios no se ejerce el derecho de defensa.

Para el caso de las resoluciones, sí tiene que existe la vulneración del derecho de defensa que va de la mano con la vulneración del principio de tipicidad en dichas resoluciones. En la Resolución N° 151-2022, no existe precisión con relación a los hechos materia de sanción que impide al administrado ejercer su derecho de defensa. En la Resolución Directoral N° 98 -2021 vulnera el derecho de defensa del administrado, impidiendo el descargo oportuno, toda vez que este no tuvo oportunidad de conocer con total exactitud y claridad las imputaciones en su contra. Previamente a recurrir a las faltas de la Ley N° 27815, la Entidad debió evaluar si la conducta



imputada al impugnante se subsumía en alguna de las faltas establecidas en la Ley N° 30057, puesto que la aplicación de la Ley N° 27815 solo se da en los supuestos no previstos por la norma especial. En la Resolución N° 33-2021 no existía la etapa pre calificación de parte de la secretaría técnica, que impide al administrado alcanzar la documentación necesaria en caso de que haya sido requerida o aclarar la ocurrencia de los hechos ante la autoridad. Es importante referir que una etapa previa al procedimiento administrativo disciplinario, es la recalificación o denominadas también como investigaciones previas, cuya responsabilidad se cae a la secretaría técnica, organismo que desarrolla investigaciones con el objeto de hallar indicios de veracidad respecto de la comisión de las faltas disciplinarias.

En relación a las **entrevistas** analizadas, que la mayoría de los entrevistados refieren que este tipo de procedimientos se ejerce el derecho de defensa, que refiere la ausencia de este derecho señala que no se cumple una del abuso de poder existente en las entidades. Por su parte, la totalidad de los entrevistados concuerdan en señalar que este tipo de procedimientos las entidades públicas cumplen con otorgar la garantía del derecho de defensa.

Resultados que guardan relación con el trabajo desarrollado por Alvarez (2021), quien en su estudio señaló que las apelaciones realizadas por los administrados frente a infracciones leves consignadas por los superiores jerárquicos, no son garantía del ejercicio del derecho de defensa, pues, no se cuenta con los plazos pertinentes para recabar los medios de prueba o para fundamentar argumentos relevantes para la interpelación de las infracciones que se les imputa. Así como con los estudios desarrollados por Sanchez (2023) quien señala que es importante hacer referencia que los distintos organismos del Estado no llegan a cabo el debido procedimiento administrativo dentro de los procedimientos administrativos, y esto se ve reflejado en que el tribunal del servicio civil



declaró la nulidad de varias resoluciones Directorales en la obligación al principio de legalidad, defensa y motivación.

Para efectos del **objetivo específico tres**, tanto del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Cusco no se vienen aplicando el principio de tipicidad.

Del análisis de las resoluciones, se evidencia que la autoridad desarrolla fundamentación ambigua en relación a la determinación de la falta incurrida por el administrado. En la Resolución N° 151-2022 vulnera el principio de tipicidad al haber impuesto la entidad una sanción sin hacer una precisión desde el inicio del procedimiento, los hechos y las normas incumplidas de manera precisa y detallada, según el principio de tipicidad. En la Resolución Directoral N° 98-2021 se vulnera el principio de tipicidad imposibilitando al administrado comprender o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos, ello en base de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable. En la Resolución N° 33-2021, la entidad no realiza un debido análisis de la falta impuesta al administrado al imputársele faltas genéricas. No existe una debida precisión de la conducta que se adecua a la supuesta vulneración de las normas genéricas que hace mención. Esta situación imposibilita al administrado ejercer su derecho de defensa.

En relación a las **resoluciones** analizadas, se tiene que la totalidad de los entrevistados refieren que existe una debida tipificación de las faltas en los en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por el ente regional. Sin embargo, la totalidad de los entrevistados no hace referencia al ejercicio del principio de tipicidad en el procedimiento administrativo llevado a cabo por el gobierno regional, se hace referencia únicamente a opiniones generales y lo que establece



la norma en relación a este principio que, como es el conocimiento viene a ser la obligación que tienen las entidades de dar cumplimiento con una garantía para los administrados.

Resultados que guardan relación con el trabajo desarrollado por Sanchez (2023) quien refiere que en atención al análisis del material de campo, se pudo concluir que existe poca capacitación a los trabajadores de las secretarías técnicas de los organismos del estado, así como de las oficinas de recursos humanos y a las autoridades de los procedimientos administrativos pues, ante varios casos de procesos disciplinarios llegados al tribunal del servicio civil, y al haberse declarado la nulidad de dichos procesos, se evidencia que existe errores en cuanto a la tipificación de la conducta prohibida por cada servidor público. Con la vulneración del debido procedimiento y la tipicidad, de manera consecuente el principio de la legalidad este aspecto constituye una afectación a la motivación de cada resolución administrativa expedida por las entidades del estado en el marco de la Ley Servir, ocasionando afectación de los derechos de cada sector civil por el periodo de tiempo dedicado a tal actividad, ocasionando daños emocionales al servidor y a la familia.

Para efectos de analizar el **objetivo general** en lo que corresponde determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021, se concluyó que del análisis de las resoluciones Directorales, se colige que el ente regional expide decisiones con actos administrativos que no se encuentran debidamente motivados, no se cumple con otorgar al administrado el ejercicio del derecho de defensa y no existe una debida tipificación en cuanto a las faltas en las que incurren los administrados. Esta actuación conlleva a decisiones arbitrarias que conllevan a la nulidad en el régimen disciplinario. La nulidad en la mayoría de las resoluciones ha sido declarada por el Tribunal del Servicio Civil



Resultados que se condicen con el estudio desarrollado por Sanchez (2023) quien refiere que es importante hacer referencia que los distintos organismos del Estado no llegan a cabo el debido procedimiento administrativo dentro de los procedimientos administrativos, y esto se ve reflejado en que el tribunal del servicio civil declaró la nulidad de varias resoluciones Directorales en la obligación al principio de legalidad, defensa y motivación.

#### **5.4. Implicancias del estudio**

Las implicancias practicas del estudio radican en la importancia de conocer de qué forma se desarrolla en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Ente Regional y de este modo proponer a la entidad edil, la capacitación de su personal que viene ejerciendo su labor de manera deficiente. La debida preparación del personal técnico responsable de llevar a cabo este tipo de procedimientos, permitirá que las resoluciones expedidas se encuentran debidamente motivadas, que se otorguen las garantías para el ejercicio de defensa que exista una debida tipificación de las conductas a sancionar.

Las implicancias a nivel teórico radican en la importancia de conocer los enfoques teóricos de los procedimientos administrativos en el país y conocer la regulación en la legislación, el tratamiento que se le da en la doctrina y a nivel jurisprudencial de qué forma se aplica la norma en el país.





## CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Del análisis de las resoluciones Directorales, se colige que el ente regional expide decisiones con actos administrativos que no se encuentran debidamente motivados, no se cumple con otorgar al administrado el ejercicio del derecho de defensa y no existe una debida tipificación en cuanto a las faltas en las que incurren los administrados. Esta actuación conlleva a decisiones arbitrarias que conllevan a la nulidad en el régimen disciplinario. La nulidad en la mayoría de las resoluciones ha sido declarada por el Tribunal del Servicio Civil. En ese orden de ideas, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el debido procedimiento y la nulidad en el régimen disciplinario en el ente regional.

**SEGUNDO:** Del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que no existe una debida motivación en las resoluciones Directorales expedidas en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco. La fuente que nos otorgó mayor conocimiento respecto a este tema, fueron las resoluciones analizadas que, se evidencian que el organismo público no realiza una debida fundamentación fáctica y jurídica de los hechos materia de análisis.

**TERCERO:** Del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que en los procedimientos administrativos disciplinarios no se ejerce el derecho de defensa. En el desarrollo de los procedimientos administrativos, desde el momento en que se inician las investigaciones, es decir la etapa de pre calificación no existe en mucho de los procedimientos, por ello no existe el informe de pre calificación que permita al administrado presentar sus descargos o aclarar la situación de los hechos denunciados.

**CUARTO:** Del análisis de las resoluciones como de las entrevistas practicadas a los participantes, se pudo concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios en el



Gobierno Regional del Cusco no se vienen aplicando el principio de tipicidad. El incumplimiento del principio de tipicidad es más evidente en las resoluciones que disponen las sanciones a los administrados pues, el Ente Regional impone sanciones por faltas genéricas sin existir una delimitación de la conducta que considera que es constitutiva de infracción o falta. La vulneración a la tipicidad impide a los administrados ejercer su derecho de defensa al desconocer la materia de acusación o la falta que se le atribuye.



## SUGERENCIAS

**PRIMERO:** Se recomienda que el Gobierno Regional de Cusco cumpla con capacitar al personal técnico que labora en la secretaría técnica, a efectos de que tenga conocimiento respecto de las etapas de los procedimientos administrativos disciplinarios y de esta forma se evite la nulidad de los actos administrativos expedidos por la entidad.

**SEGUNDO:** Se recomienda al personal técnico responsable de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinarios en el ente regional, motivar debidamente las decisiones que imponen sanciones a los administrados. De desarrollar la fundamentación fáctica que guarda relación con los hechos sancionados y hace referencia a la fundamentación jurídica que está vinculada a los hechos investigados y a la sanción impuesta.

**TERCERO:** Se recomienda al personal técnico responsable de llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios en el ente regional, otorgar las garantías necesarias a los administrados para el ejercicio del derecho de defensa, tomando en consideración las etapas de dichos procedimientos.

**CUARTO:** Se recomienda al personal técnico responsable de llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios en el ente regional, la debida tipificación de las conductas que consideran que constituyen faltas a efectos de permitir al administrado tomar conocimiento de las faltas atribuidas en su contra que, permitan el ejercicio de defensa de manera oportuna.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez, F. (2021). Análisis del debido procedimiento en el recurso de apelación de procedimientos disciplinarios en la Ley 30714. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62622/Alvarez\\_FFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62622/Alvarez_FFL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bossio, H., & Obiol, E. (2019). Vuneración al debido procedimiento administrativo. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15302/Bossio%20Davila%2c%20Hector%20Paul.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Casafranca, A. (12 de octubre de 2020). El procedimiento administrativo: concepto, sujetos, estructura y tipos. Lima, Perú: LP- Pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/el-procedimiento-administrativo-concepto-sujetos-estructura-y-tipos/>
- Casafranca, A. (11 de abril de 2021). El principio de informalismo y los requisitos formales en el procedimiento administrativo. Lima, Perú: LP-Pasión por el derecho. Obtenido de [https://lpderecho.pe/principio-informalismo-requisitos-formales-derecho-administrativo/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/principio-informalismo-requisitos-formales-derecho-administrativo/#_ftn1)
- Congreso de la república. (29 de diciembre de 1993). Constitución política del Perú. Lima, Perú: George Town. Obtenido de <https://pdba.georgetown.edu/Parties/Peru/Leyes/constitucion.pdf>
- Congreso de la República. (25 de enero de 2019). TUO de la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima, Perú: LP- Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/ley-procedimiento-administrativo-27444/>



- Geldres, J. (s.f.). Comentario sobre la nueva ley del procedimiento administrativo General- Ley 27444. *Revista Ius Praxis*, 193- 207.  
[https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius\\_et\\_Praxis/article/download/3671/3605/](https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/download/3671/3605/)
- Hernandez, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Huapaya, R. (2020). Reflexiones sobre el derecho administrativo como herramienta para la emergencia sanitaria. *Revista de Derecho Administrativo para las emergencias*, 293-334.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8418867>
- Laverde, J. (20 de mayo de 2020). La imparcialidad: principio rector del derecho administrativo sancionador. Lima, Perú: Legis. *Ámbito jurídico*.  
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/administrativo-y-contratacion/la-imparcialidad-principio-rector-del-derecho>
- Lucchetti, A. (2015). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Revista de Derecho Administrativo*, 484-489.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/14044/14666/0#:~:text=el%20principio%20de%20razonabilidad%20obliga,la%20satisfacci%C3%B3n%20de%20su%20cometido.>
- Mendoza, V., & Moreira, J. (2021). Procesos de gestión administrativa, una jornada desde sus orígenes. *Revista de administración*, 6(3), 609-620.  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>



- Mondragón, S. (2019). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100-122. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/1514/151468724005/html/>
- Monroy, J. (2018). Los Principios Procesales en el Código Procesal Civil de 1992. *Revista Themis*, 35-48.
- Moreno, L. (2018). Construcción de un concepto de debido proceso en el derecho administrativo Chileno. Santiago, Chile: Universidad de Chile. [https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/153151/Construcci%  
c3%b3n-de-un-concepto-de-debido-proceso-en-el-derecho-administrativo-chileno.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/153151/Construcci%c3%b3n-de-un-concepto-de-debido-proceso-en-el-derecho-administrativo-chileno.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moron, J. (2011). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima.
- Ñaupá, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Mexico: Ediciones de la U.
- Pacori, J. (28 de junio de 2021). Los principios generales del derecho administrativo. Lima, Perú: LP-Pasión por el derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/principios-generales-derecho-administrativo/#:~:text=De%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20estos,los%20actos%20finales%20del%20procedimiento.>
- Rico, G. (9 de enero de 2023). El principio del debido procedimiento en el procedimiento administrativo disciplinario. Lima, Perú: LP- Pasión por el Derecho. Obtenido de [https://lpderecho.pe/principio-debido-procedimiento-administrativo-disciplinario/#\\_ftn1](https://lpderecho.pe/principio-debido-procedimiento-administrativo-disciplinario/#_ftn1)
- Sánchez, C., & Muskus, Y. (2022). El principio de celeridad en el sistema jurídico colombiano: Un análisis desde los procesos orales de la jurisdicción contencioso-administrativa. *Revista*



*de* *Nuevo* *Derecho,* *18(30),* *1-15.*

<https://www.redalyc.org/journal/6697/669771793004/html/>

Sanchez, R. (abril de 2023). Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad de un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana, 2020-2021. Lima, Perú: Universidad Autónoma del Perú.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2376/Sanchez%20Cabalero%2c%20Ricardo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sandoval, R. (2020). El indebido procedimiento administrativo y la motivación insuficiente en los actos administrativos de la Municipalidad Provincial de Cañete, año 2019. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/42465>

Vílchez, L. (2021). Derecho administrativo al servicio. *Revista de la Contraloría General de la República,* *117-* *124.*

<https://revista.enc.edu.pe/index.php/control/article/download/10/9/16#:~:text=Asimismo%2C%20a%C3%B1a%20que%20el%20principio,buena%20fe%20de%20manera%20rec%C3%ADproca.>



## ANEXOS





Regional Del Cusco, 2020-2021”

| Problemas   | Objetivos  | Hipótesis  | Variables   | Metodología  |
|---|--|--|---|--|
| PG: ¿Cuál es la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?                     | OG: Determinar la relación que existe entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.                              | HG: Existe una relación significativa entre el debido procedimiento y la nulidad en el Régimen disciplinario dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.                    | <p><b>Variable independiente:</b><br/>Debido procedimiento</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Derecho de defensa</li> <li>• Principio de tipicidad</li> </ul> <p><b>Variable dependiente:</b><br/>Régimen disciplinario</p> <p><b>Indicadores:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faltas</li> <li>• Sanciones</li> </ul> | <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental</p> <p><b>Tipo:</b><br/>Básico</p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cualitativo</p> <p><b>Técnicas:</b><br/>Análisis documental</p> <p><b>Entrevista:</b><br/>Instrumentos</p> <p><b>Ficha de análisis documental:</b><br/>Cuestionario.</p> |
| PE1: ¿Existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021? | OE1: Analizar si existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas por el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021. | HE1: No existe una debida motivación en las Resoluciones Directorales en los procedimientos administrativos disciplinarios expedidas en el Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021. |   |  |
| PE2: ¿Se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?                                     | OE2: Investigar si se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.                                   | HG2: No se ejerce el derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021                                     |   |  |
| PE3: ¿Se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021?                                 | OE3: Determinar si se aplica el principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.                               | HG3: En los procedimientos administrativos disciplinarios no se aplica el principio de tipicidad dentro del Gobierno Regional del Cusco, 2020-2021.                                |   |  |