



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN EL RÉGIMEN
DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO SERVIR Y LA
VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN LA UGEL 02-
LIMA-2017”**

PRESENTADO POR:

Bach. VANIA JULIA CARRASCO GUTIÉRREZ

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO CONSTITUCIONAL Y DERECHOS HUMANOS.**

LIMA – PERU

2019

Dedicatoria

A mi amada madre hasta el cielo; y, a mi Padre, Gil Heraclio Carrasco Larrea, por todo el apoyo recibido a lo largo de mi formación personal y profesional.

Agradecimientos.

Agradezco a los catedráticos de la Universidad Alas Peruanas, por su dedicación y responsabilidad en todo el desarrollo Académico de maestro, en especial al doctor Jorge Lazo Arrasco.

A todos mis colegas de la UGEL 02- Lima, por la información proporcionada para la presente investigación, quienes compartieron sus experiencias, y me facilitaron los expedientes de estudio.

Reconocimiento.

Reconocimiento a mi Padre Gil Heraclio Carrasco Larrea, quien es mi fortaleza e ímpetu para la culminación de mi presente tesis.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Reconocimiento.....	iv
Índice.....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	x
Introducción.....	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	13
1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.3.1 Delimitación Espacial.....	14
1.3.2 Delimitación Social.....	14
1.3.3 Delimitación Temporal.....	14
1.3.4 Delimitación Conceptual.....	14
1.4 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1 Problema Principal.....	15
1.4.2 Problemas Específico.....	15
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.5.1 Objetivo General.....	16
1.5.2 Objetivos Específicos.....	16
1.6 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.6.1 Hipótesis General.....	17

1.6.2 Hipótesis Especificas.....	17
1.6.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional).....	17
1.7 Justificación, Importancia De La Investigación	20
1.7.1 Justificación.....	20
1.7.2 Importancia.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	23
2.1 Antecedentes del problema	23
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2 Antecedentes Nacionales.....	26
2.2 Bases Teóricas.....	28
2.2.1 Teoría Garantista del Derecho.....	29
2.2.2 Teoría Unilaterista o Estatutaria.....	31
2.3. Antecedentes sobre el proceso disciplinario en la Administración Pública.....	34
2.3.1 Aspectos Históricos.....	34
2.4 Proceso Administrativo Disciplinario.....	40
2.4.1 El tratamiento del proceso disciplinario en el legislativo actual.....	40
2.4.2 Principios que rigen el proceso administrativo disciplinario.....	42
2.4.4 Tipos de Faltas	51
2.4.5 Tipos de Sanciones	53
2.5 Marco Normativo.....	58
2.5.1 El Derecho de Defensa	59
2.5.2 Régimen de Notificaciones.....	60
2.3 Definición de Términos Básicos.....	74
CAPITULO III CATEGORIAS DE ANALISIS.....	77
3.1 CATEGORIAS.....	77

3.1.1 CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	98
CAPITULO IV: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	109
4.1 Tipo y Nivel de Investigación.....	109
4.2 Tipo y Nivel de Investigación.....	109
4.3 Nivel de Investigación.....	109
4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	110
4.2.1 Método de la Investigación.....	110
4.2.2 Diseño de Investigación.	110
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN.	111
4.3.1 Población.....	111
4.3.2 Muestra.....	111
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	112
4.4.1 Técnicas.....	112
4.4.2 Instrumentos.....	113
4.4.3 Procesamiento y Análisis de datos.....	113
4.4.4 Ética en la Investigación.....	115
Conclusiones.....	117
Recomendaciones.....	118
Referencia Bibliográfica.....	119

ANEXOS

1. Matriz de Consistencia
2. Matriz de Elaboración de Instrumentos
3. Formato de Validación del Instrumento
4. Instrumentos de recolección de Datos
5. Declaratoria de Originalidad del Plan de Tesis

Resumen.

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos, el *primer capítulo* está compuesto por el planteamiento del problema donde se realiza una descripción del problema sobre el procedimiento de notificaciones en el régimen disciplinario de la ley del servicio servir y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02-Lima-2017”, realizando la delimitación de la investigación, los objetivos, las hipótesis y variables de la investigación realizando una justificación de la presente investigación. El *segundo capítulo* está compuesto por el marco teórico donde se analizó a autores internacionales, nacionales y regionales, bases teóricas, definiciones de términos básicos. El tercer capítulo está compuesto por la categoría de análisis de tablas y gráficos, el *cuarto capítulo* está compuesto por la metodología de la investigación, donde se realiza el tipo y nivel de la investigación, para lo cual se utilizó el diseño descriptivo correlacional, la misma que ha permitido el logro de la presente investigación.

El método utilizado fue el enfoque cuantitativo y la muestra de estudio consideró a 115 personas de análisis. El instrumento utilizado para el recojo de información fue el cuestionario, y el procesamiento de información requirió la elaboración de tablas y gráficos estadísticos. Para la comprobación de hipótesis se utilizó el estadígrafo Chi Cuadrado en razón de que los datos no configuran distribución normal y son del tipo nominal. Los resultados obtenidos en nuestra investigación demuestran que en el procedimiento de notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Servir en la UGEL 02-Lima-2017 se vulnera el derecho de defensa.

Palabras claves: Procedimiento disciplinario, Notificaciones, Ley del Servicio Civil, Vulneración, Derecho de Defensa.

Abstract

The present investigation is composed of four chapters, the first chapter is composed of the problem statement where a description of the problem about the procedure of notifications in the disciplinary system of the law of the service serving and the violation of the right of defense in the UGEL 02-Lima-2017 ", realizing the delimitation of the investigation, the objectives, the hypotheses and variables of the investigation making a justification of the present investigation. The second chapter is composed of the theoretical framework where international, national and regional authors were analyzed, theoretical bases, definitions of basic terms. The third chapter is composed of the category of analysis of tables and graphs, the fourth chapter is composed of the research methodology, where the type and level of research is carried out, for which the descriptive correlational design was used, the same that has allowed the achievement of the present investigation.

The method used was the quantitative approach and the study sample considered 86 people for analysis. The instrument used for the collection of information was the questionnaire, and the processing of information required the preparation of tables and statistical graphs. For the hypothesis testing the Chi Square statistic was used because the data do not form a normal distribution and are of the nominal type. The results obtained in our investigation show that the procedure of notifications in the disciplinary regime is related to the law of service and violation of the right of defense in the UGEL 02-Lima-2017.

Keywords: Disciplinary procedure, Notifications, Civil Service Law, Vulneration, Defense Law.

Introducción

Conforme lo estipulado en la Constitución Política del Perú - artículo 139° Inciso 14, “Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad”; aquello en virtud al principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso; en tal sentido, partiendo de esta premisa de nuestra carta magna, en la presente investigación se realizará un diagnóstico sobre el problema que acarrea una errada notificación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, la misma que arrastra a la Vulneración al Derecho de Defensa aquello, en el ámbito la UGEL 02-Lima-2017, problema que se manifiesta al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, materializado consecuentemente en el acto de sanción sin haber accedido al derecho de defensa por una incorrecta notificación, en efecto el derecho de defensa se vulnera al no darse a conocer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, esto sucede por la ineficiente notificación, como se menciona en un primer momento con el inicio del proceso administrativo disciplinario, así como con el acto de notificación del informe del Órgano Instructor, éste último a fin de que la persona procesada pueda ejercer su derecho a defensa a través de un informe oral.

La Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, a través del Área de Administración – Equipo de Trámite Documentario y Archivo, tiene la función específica de realizar las notificaciones; para tal efecto son los responsables de que el administrado destinatario del proceso administrativo disciplinario pueda tomar conocimiento personal del acto a notificar y ejercer su derecho a defensa y por ende que éste no sea vulnerado; de no llegar a materializarse el acto de notificación y por ende no tomar conocimiento el procesado, éste no tendrá conocimiento del disciplinario, consiguiendo la toma de conocimiento recién al

momento de la ejecución de la sanción; por ende el procesado no ejerció su derecho a la defensa; en tal sentido, resulta la presente investigación de vital importancia para poder controlar las inútiles notificaciones y se pueda resolver los trámites disciplinarios sin haberse vulnerado el derecho a la defensa de los trabajadores de la UGEL 02; por lo tanto, es que ante una errada notificación, se vulnera el derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.2 Formulación del Problema

La presente investigación tuvo como propósito determinar e identificar los actos administrativos que resuelven sancionar a administrados procesados dentro del régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil – Ley 30057 cuyo inicio de procedimiento administrativo disciplinario, no fueron notificados válidamente (bajo la puerta o domicilio errado) y por ende hubieron acarreado indefensión en el procesado; no obstante, ante la ejecución de la sanción (que podría ser de suspensión o destitución) tomando conocimiento, el administrado sancionado, recién a partir de ésta e interponer los medios impugnatorios; no obstante, la Resolución que resolviera la impugnación ante el Tribunal del Servicio Civil, podría resultar declarando la nulidad (de la resolución que impone la sanción) aquella expedida ya cumplida la sanción del administrado, y al retornar el expediente a la UGEL 02 para una nueva notificación del inicio del procedimiento administrativo y por ende éste ejerza su derecho de defensa.

Es de señalar que el Equipo de Trámite Documentario y Archivo perteneciente al Área de Administración de la UGEL 02, es quien tiene bajo función el régimen de notificaciones de

los actos de administración y administrativos, las mismas que se encuentran reguladas en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, por ende, es el principal responsable de que las notificaciones sean efectuadas con las formalidades previstas normativamente.

1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.3.1 Delimitación Espacial.

Respecto a la delimitación espacial, el estudio se desarrolló en la UGEL 02, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

1.3.2 Delimitación Social.

En la presente investigación se estudió a 115 empleados de la UGEL 02, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

1.3.3 Delimitación Temporal.

La presente investigación se desarrolló durante el periodo es 01 enero a 31 de diciembre del 2017, de UGEL 02-Lima.

1.3.4 Delimitación Conceptual.

De acuerdo al tema de investigación se tocó conceptos propios del derecho Administrativo disciplinario establecido en la Ley del Servicio Civil – Ley 30057, su reglamento aprobado por Decreto Legislativo Nro. 040-2014-PCM, Ley 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, régimen de notificaciones, el derecho de defensa, así como los temas de afección vulneración al debido proceso, las Leyes en vulneración al debido procedimiento y el derecho de defensa, los mismos que denotando una errada notificación no vienen siendo bien aplicadas o de manera

adecuada, y el problema que radica en la mala aplicación de la Ley que regula el régimen de notificaciones.

(Gordillo, 2018) La Notificación del inicio o apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es el primer acto con el cual, el órgano instructor, mediante el documento que firma (Resolución, Carta u Oficio) pone en conocimiento del procesado la presunta falta administrativa los requiere a presentar su descargo documentado dentro del plazo de 5 días hábiles, con el documento adjuntará copia del informe preliminar emitido por la Secretaría Técnica del PAD como los documentos que sustentan el indicado informe y ahora la apertura del PAD.

Si la notificación no es realizada y sigue adelante el PAD o es realizada sin seguir el procedimiento antes indicado el proceso puede ser declarado nulo por vulneración al principio al debido procedimiento a la Ley, la Constitución y normas reglamentarias; de ahí la necesidad de revisar las indicadas normas, permanentemente.

(Caycho, 2016), *Especialista en Derecho Administrativo, Contencioso Administrativo y Laboral*. ¿Se vulnera el debido procedimiento y el derecho de defensa en un procedimiento disciplinario si el órgano sancionador omite comunicar al investigado la emisión del informe final del órgano instructor?

1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1 Problema General.

¿Se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

1.3.2 Problemas Específico.

P.E.1 ¿De qué manera el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

P.E.2 ¿En qué procesos se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

P.E.3 ¿Cuántos trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo General.

Determinar de qué manera se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

1.4.2 Objetivos Específicos.

OE 1. Analizar de qué manera el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

OE 2. Analizar en qué procesos se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

OE 3. Verificar cuántos trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

1.6 HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION.

1.6.1 Hipótesis General.

Existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

1.6.2 Hipótesis Específica.

HE.1 Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

HE 2. Existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

HE 3. Existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

1.6.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional).

VARIABLE X

Procedimiento de Notificaciones en el Régimen Disciplinario de la Ley Servir

INDICADORES

- Procedimiento
- Faltas
- Sanciones
- Uso de jurisprudencia

VARIABLE Y

Vulneración del Derecho de Defensa

INDICADORES

- Debido procedimiento
- Derecho de defensa
- Procedimiento disciplinario

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICION
Procedimiento de Notificaciones de la Ley Servir	<p>(Gordillo, 2018), La Notificación del inicio o apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es el primer acto con el cual, el órgano instructor, mediante el documento que firma (Resolución, Carta u Oficio) pone en conocimiento del procesado la presunta falta administrativa lo requiere a presentar su descargo documentado dentro del plazo de 5 días hábiles, con el documento adjuntará copia del informe preliminar emitido por la Secretaría Técnica del PAD como los documentos que sustentan el indicado informe y ahora la apertura del PAD. Si la notificación no es realizada y sigue adelante el PAD o es realizada sin seguir el procedimiento antes indicado el proceso puede ser declarado nulo por vulneración al principio al debido procedimiento a la Ley, la Constitución y normas reglamentarias; de ahí la necesidad de revisar las indicadas normas, permanentemente.</p>	<p>La variable fue valorada a partir de la aplicación de un cuestionario a las unidades de estudio</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procedimiento ➤ Faltas ➤ Sanciones ➤ Uso de jurisprudencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser informada sin demora • Ser juzgado sin dilaciones indebidas • Ser asistida por un defensor de su elección ✚ Ausencias Injustificadas ✚ Negligencia, ineficiencia, incapacidad y abuso de autoridad ✚ Incumplimiento de horario ✚ Falsificación de Documentos ✚ Violencia grave indisciplina • Destitución • Sanción de suspensión • Absolver ❖ Sentencias del Tribunal Constitucional ❖ Sentencias de la Corte Interamericana de derechos humanos ❖ Resolución del Tribunal del Servicio Servir 	Nominal

<p>Vulneración del Derecho de Defensa</p>	<p>(Caycho, 2016), Especialista en Derecho Administrativo, Contencioso Administrativo y Laboral. ¿Se vulnera el debido procedimiento y el derecho de defensa en un procedimiento disciplinario si el órgano sancionador omite comunicar al investigado la emisión del informe final del órgano instructor?</p>	<p>La variable fue valorada a través de la aplicación de un cuestionario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debido procedimiento ➤ Derecho de defensa ➤ Procedimiento disciplinario 	<ul style="list-style-type: none"> • Audiencia • Notificación • Fundamento del derecho • Obligatoria y Publica • Cumplimiento de plazos razonables ✚ Ser Oído ✚ Asistido por un defensor ✓ Sujeto ✓ Objeto ✓ Motivo ✓ Fin 	<p>Nominal</p>
---	--	--	--	--	----------------

1.7 JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 Justificación.

La presente investigación contribuye y propone soluciones a la UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres, para la adecuada notificación en los procesos administrativos disciplinarios de la Ley del Servicio Civil a quienes han sido afectados y vulnerados en sus derechos de defensa por un errado acto de notificación aquello conlleva al correcto funcionamiento de la Administración.

1.7.1.1 Justificación Teórica.- Debo manifestar que las variables de estudio se sustentan en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, Tribunal Constitucional, resoluciones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y trabajos de investigación de diferentes universidades tanto Internacionales como Nacionales.

Según Ermo Quizbert, su posición teórica aporta a la investigación deduciendo que el debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas frente al juez. El debido proceso establece que el gobierno está subordinado a las leyes del país que protegen a las personas del estado. Cuando el gobierno daña a una persona sin seguir exactamente el curso de la ley incurre en una violación del debido proceso lo que incumple el mandato de la ley. De acuerdo a Eyzaguirre, en su posición teórica aporta a la investigación porque al no tener la citación en persona como se puede

enterar de la contravención, teniendo como valoración que el derecho a la presunción de inocencia debe estar presente en todas las fases y en todas las instancias del proceso penal; por lo que, toda persona inculpada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se establezca legalmente su culpabilidad.

1.7.1.2 Justificación Práctica.- Señalar que los beneficiados con la realización del trabajo de investigación vendría a ser la UGEL 02 del distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima. El derecho a la defensa es un derecho que para ser efectivo, obligatoriamente debe ser puesto en conocimiento del administrado a quien se inicia un proceso administrativo disciplinario a fin de no verse vulnerando los derechos constitucionales del debido proceso y el derecho a la defensa.

1.7.1.3 Justificación metodológica.- Programas de concientización y elaboración de instrumentos de recolección de datos que pueden servir en futuras investigaciones, utilizando de esta manera los siguientes instrumentos que vienen a ser: La encuesta, la entrevista a profesionales en la rama del Derecho, miembros e integrantes de la UGEL 02, resoluciones administrativas analizadas para el presente trabajo de Investigación.

1.7.1.4 Justificación Legal.- Constitución Política del Perú, en su Artículo 139° Inciso 14, menciona que el principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad, y de otro lado la Ley N° 30057, denominada Ley del Servicio Civil cuyo

régimen disciplinario se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014 prevé lo referente al procedimiento a seguir ante la comisión de una falta disciplinaria.

1.7.2 Importancia.

El interés por el estudio del procedimiento de notificaciones en el régimen disciplinario de la ley del servicio servir y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02-Lima-2017 radica en la omisión o correcto acto de notificación con el inicio del proceso administrativo disciplinario aquello a fin de que en futuras investigaciones se tome como precedente para la elaboración de directivas para un correcto acto de notificación.

1.8 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se tuvo factibilidad adecuada denotando que la tesista labora en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02, razón por la que surgió la necesidad de poder aportar para la mejor notificación de los procedimientos de notificación de los inicios de proceso administrativo disciplinario.

1.9 LIMITACIONES.

La única limitación durante el proceso de investigación fue el acceso limitado a la información, proponiendo como una estrategia la solución, el acceso a páginas y otras la institución de la UGEL 02 quien me proporcionaron la información sobre el tema de investigación y pudiendo solicitar copias de los expedientes referentes al tema.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.2 Antecedentes Internacionales

Alejandro (2014). “La falta de notificación en las contravenciones de tránsito como vulneración del debido proceso de los contraventores” tesis de la Universidad Central del Ecuador.

Dicho autor manifiesta en uno de sus cuadros, debido al desconocimiento sobre la existencia e importancia de la acción de protección como mecanismo de defensa por parte de la ciudadanía, esta garantía ve disminuida en su efectividad, pues la mayoría de las personas afectadas se ven desprotegidas ante la falta de 10% 90% Si No 88 notificación de una citación de tránsito, encontrándose por ende obligadas a pagar las multas e intereses establecidos, para poder continuar y realizar los trámites de matriculación o de licencias respetivas, afectando económicamente a los ciudadanos y generando una desconfianza no solo en los

procesos administrativos realizados a cabo por parte de los agentes de tránsito, sino también sobre el respaldo normativo e institucional para garantizar el cumplimiento de sus derechos y garantías constitucionales.

Gabriela (2017). La vulneración del derecho a la defensa contenida en las contravenciones de tránsito de cuarta clase, por la falta de boleta de citación en persona al contraventor por parte del agente de tránsito.

Dicho autor concluye, Que se vulnera directamente los derechos de a la defensa y el debido proceso, por la falta de conocimiento a tiempo de que existe una citación en el sistema de la Agencia Nacional de Tránsito.

Que de acuerdo al marco metodológico se puede determinar la vulneración del derecho a la defensa en la problemática de estudio, por la opinión de la ciudadanía y las personas encuestadas que conocedores de esta materia, consideran que existe tal vulnerabilidad.

Iñiguez (2013). “Vulneración a la Garantía de la Legítima Defensa en los Procesos de Delitos de Peculado, Concusión, Cohecho, y Enriquecimiento Ilícito que se Llevan a Efecto sin la Presencia del Acusado en la Etapa de Juicio”

En una de sus conclusiones menciona que el derecho procesal penal no puede ser bajo ninguna circunstancia concebido como una simple norma procedimental, sino debe ser comprendido como una norma sustancial que determina el cumplimiento de administrar justicia de manera imparcial, contándose con las partes procesales por lo cual no puede verse vulnerada la garantía a la legítima defensa.

Masache (2018) “Vulneración al Debido Proceso por Omisión de Solemnidad Sustancial (Notificación a los Sujetos Procesales) en los Procesos de Violencia Intrafamiliar”.

Dicho autor aporta en su investigación que la falta de notificación a las partes constituye un atentado contra el derecho a la defensa, dejando en situación de vulnerabilidad e indefensión a la parte que desconoce sobre el proceso judicial iniciado en su contra y los actos procesales que transcurren dentro del trámite, e inclusive a quien haya planteado el mismo, por razones de ausencia o abandono del proceso. Dando un aporte principal en una de sus conclusiones, El Debido Proceso, constituye uno de los derechos fundamentales del Estado Ecuatoriano, es un principio legal por y mediante el cual, el Estado debe respetar los derechos que la ley reconoce para con sus ciudadanos. Es el principio jurídico y procesal mediante por el cual las personas tienen reconocimiento de un extenso catálogo de derechos y garantías mínimas que les permiten asegurar un acceso a la justicia, de manera imparcial e igualitaria para todas las partes y cuando el Estado no cumple las garantías de este debido proceso nos encontramos frente a una vulneración del derecho al debido proceso.

Iglesias (2016). “El Debido Proceso y su Incidencia Jurídica en las Resoluciones de los Sumarios Administrativos Dictadas a los Docentes por la Junta Distrital de Resolución de Conflictos del Distrito Chambo - Riobamba, del Mineduc en el Período 2014 -2015”.

En el presente trabajo se concluye que el debido proceso incide en las resoluciones de los sumarios administrativos dictadas a los docentes por la Junta Distrital de Resoluciones de Conflictos del Distrito Chambo - Riobamba, del MINEDUC en el período (2014 -2015), por

cuanto de acuerdo al análisis realizado en el caso práctico, se desprende que el respeto al debido proceso, incide en la resolución del mismo; es decir si se respetan dichas garantías se estará dando cumplimiento a que el sumariado se someta a un proceso justo, imparcial, motivado; en el cual, se otorgue al docente y autoridad educativa, seguridad jurídica; y, el derecho a la tutela efectiva; de lo contrario, se podrían cometer abusos y arbitrariedades que puedan concluir con la destitución ilegal de un servidor público del sistema educativo.

2.1.2 Antecedente Nacionales

Quispe (2017). Tesis de la Universidad Andina del Cusco, título *Vulneración del derecho de defensa del demandado por falta de notificación en casos de violencia familiar (Propuesta legislativa).*

El presente trabajo de investigación se basa en la incorporación de un párrafo en el artículo 16 de la Ley N^a 30364 ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, donde analizare cómo la falta de una notificación valida al demandado afecta el derecho de defensa, en la multiplicidad de los procesos de violencia familiar, el cual se encuentra protegido por nuestra constitución política en su artículo 139°, inciso 14, el principio de que toda persona no puede ser privada del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

Mejía (2017).Tesis de la Universidad de Huánuco, título "La Observancia de las Garantías del Debido Proceso en el Procedimiento Administrativo Sancionador en el Distrito Fiscal de Huánuco – (2015)".

Quien concluye que las entidades administrativas en el ejercicio de su Ius Puniendi, vulneran derechos fundamentales de los administrados sancionados; derechos que se hallan contenidos en el derecho al debido proceso, tales como el derecho a la notificación, derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, 65 derecho a ser investigado por una autoridad competente y a la publicidad de las normas procedimentales.

Navia (2014). Tesis de la Universidad, Altiplano de Puno, Título "Derecho a la Defensa y el Debido Proceso en las Sanciones Impuestas a los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno".

Dicho Autor concluye, se ha establecido que, en las sanciones de amonestación escrita y suspensión impuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno durante los años 2011 y 2012, se vulneraron tanto el Derecho a la Defensa como el Debido proceso porque siendo estos derechos fundamentales de la persona y amparados por la Constitución, la Ley del Procedimiento Administrativo General 27444 y el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, estas han sido inaplicadas.

Coloma P. D.(2016). “El Derecho de defensa y doble Instancia en la Inapelabilidad de la Sanción Administrativa Policial de Amonestación”

Dicho autor concluye que la falta de comunicación de agotamiento de la vía administrativa y de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados, ya que de ninguna manera se les hace conocer les asiste tal derecho, lo que les imposibilita hacer uso de tales recursos. Pese a que la ley de forma expresa establece la obligación de que la administración

notifique el agotamiento de la vía administrativa de sus actos, los recursos que los administrados tienen para impugnar la decisión de la administración y el tiempo que tienen para interponer tales recursos, esto no se cumple en la Policía Nacional del Perú al momento de aplicar una sanción de amonestación, lo que en consecuencia lejos de promover la tutela judicial de derechos representa un obstáculo para ésta.

2.2 BASES TEÓRICAS

EL NEOCONSTITUCIONALISMO COMO TEORÍA JURÍDICA.

El Neoconstitucionalismo es una Teoría Jurídica que describe, explica, comprende las consecuencias y alienta el proceso de transformación del ordenamiento jurídico antes descrito. Es una toma de conciencia, una reflexión e intento de conceptualización de las transformaciones jurídicas que se advierten. Con el Neoconstitucionalismo se da un cambio importante en el concepto de derecho, en la teoría de la interpretación y en la metodología jurídica. Pero pareciera que desde esta perspectiva, el estudio del Neoconstitucionalismo interesa casi más a los filósofos del Derecho y a los que se ocupan de la Teoría del Derecho, que a los propios constitucionalistas. El paradigma jurídico predominante en Europa al momento de surgir el Neoconstitucionalismo era el positivismo jurídico. De las tres preguntas fundamentales de la teoría jurídica -validez, eficacia y justicia de la norma jurídica el positivismo solo pretendía responder a la primera y dejaba las restantes a la Sociología Jurídica y a la Filosofía o la Ética, respectivamente. Ahora la teoría jurídica pretende ocuparse de las tres cuestiones. Hay un abandono del legalismo, del Juridicismo extremo, del Legicentrismo, del formalismo jurídico. Se pretende que la norma, además de ser válidamente dictada, sea justa porque respete y desarrolle los derechos humanos, y sea eficaz y operativa porque ellos estén garantizados en la práctica. Hay una redefinición de los

conceptos de validez y vigencia normativa. Ahora, la vigencia señala simplemente que una norma ha sido dictada por las autoridades públicas y pretende producir efectos jurídicos, mientras que validez jurídica pasa a significar conformidad con los derechos humanos de los ciudadanos. La Constitución, su contenido, sus principios y valores, su función jurídica y política, y no la ley formal en su frío deber ser, pasan a ser el centro de la reflexión jurídica, de la Teoría General del Derecho del Neoconstitucionalismo. Hay una profunda rematerialización del derecho, adquiere importancia el contenido y la valoración moral del derecho y no tan sólo de su perfección formal. Hay un intento de "remoralizar" el derecho, si bien realizado desde variadas perspectivas axiológicas. Así, el constitucionalista italiano Capeletti (1996) señala que: "el constitucionalismo incorpora, positiviza y formaliza las exigencias del derecho natural, movilizándolo, permitiendo su crítica interna, incorporando en su seno una teoría de la justicia, fundada en los Derechos Humanos". Por su parte, desde una perspectiva diferente, Dworkin (2013), escribe sobre la necesidad de hacer una lectura moral de la Constitución lo que hubiera sido un contrasentido desde la perspectiva positivista Clásica. Autores como Ferrajoli reconocen el carácter normativo y no sólo descriptivo de la ciencia jurídica y de la interpretación constitucional. El derecho que se descubre debe ser realizado y garantizado en la práctica de modo efectivo. Estos nuevos enfoques y afirmaciones motivaron la acusación de cierto naturalismo a las nuevas doctrinas Neoconstitucionalistas, por parte de algunos autores positivistas más tradicionales.

2.2.2 Teoría Garantista del Derecho.- La teoría Garantista del Derecho cambia el papel de la Teoría del Derecho clásico, antes era avalorativa, ahora se vuelve valorativa. La obligación del Juez era siempre aplicar la Ley, ahora se transforma en la facultad de aplicarla

o no hacerla. El jurista de un observador del derecho se transforma en un dictaminador de la validez o invalidez de las normas. Ferrajoli (1995), su principal representante, rechaza la tesis Kelseniana de la validez del derecho únicamente en virtud de la legitimación formal, que se refiere a lo estrictamente legal e instrumental donde se privilegia la racionalidad de la norma, y propone que además de la legitimación formal también tiene que satisfacer los criterios exigidos por los derechos fundamentales, en su función social (legitimación sustancial) Las constituciones según Ferrajoli (1995), deben ser entendidas como presencias heterogéneas que compone una sociedad. Las constituciones son en suma para los pactos sociales de no agresión, cuya razón social es la garantía de la paz y de los derechos fundamentales de todos con ello se trata de combatir la idea dominante de la teoría constitucional de que las constituciones son el reflejo de cierta homogeneidad social que presupone un demos, la voluntad popular como fuente de su efectividad. El mismo autor busca cubrir los vacíos que de forma aislada han sido enfocados por los reduccionismos. Cumple una función limitativa del poder. Los límites del poder se materializan con los principios de legitimación formal y sustancial. La teoría del Estado de Derecho está vinculada a la realidad socio jurídico y también político del Estado democrático. El Estado de Derecho Garantista se propone invertir los papeles: El derecho ya no es más un instrumento de la Política, al contrario ahora la política deberá ser el instrumento del Derecho sometida en todos los casos a los vínculos normativos constitucionales. Se trata de elevar a la cúspide la preponderancia de la legalidad como garantía de paz, bienestar y la seguridad pública.

2.2.3 Teoría Unilateralista o Estatutaria

Meyer(2004). La Teoría Unilateralista llamada también Estatutaria se originó en los amplios estudios del distinguido jurista alemán Otto Mayer, en especial en las reformas especiales de sujeción del Estado, recogidos por los sistemas jurídicos de los diferentes países de Europa y en el en el caso peruano, a través de la Ley 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil.

Harol Carranza - Maurice Hauriou. (2014, pág. 85)

La teoría estatutaria, ha sido defendida por importantes autores franceses como Maurice Hauriou, Gastón Jèze y Duguit, que tuvo una fuerte aceptación en el ámbito internacional; sin embargo, la teoría contractualista ha comenzado a disminuirla. Estos autores manifiestan que el estatuto legal tiene un acto unilateral de autoridad del Estado en el que para nada interviene la voluntad del funcionario o empleado, a no ser para aceptar el cargo, en cuyo caso no es otra cosa que la adhesión a un hecho consumado. Al respecto se deben entender que quedan algunos rezagos de la Teoría Estatutaria en el Decreto Legislativo 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y sus normas reglamentarias. La Teoría Estatutaria faculta al Estado para imponer al funcionario vinculaciones jerárquicas, en este caso, muchas veces los derechos fundamentales de los trabajadores quedan de lado, subordinados a las necesidades del servicio. Tales limitaciones puede imponerlas la administración incluso al margen de la ley y en otros casos dentro de una ley inconstitucional impuesta por el Estado empleador. Este modelo se caracterizaba en el caso peruano porque postulaba a una relación desequilibrada en cuanto al nivel de autoridad: El Estado dispone, el servidor obedece; el empleo público se constituye y se extingue por un acto unilateral de nombramiento; la regulación de éste sólo le

corresponde al Estado; los trabajadores no tienen capacidad de negociación o lo tienen sumamente restringidos; sólo pueden agruparse para fines sociales y culturales, mas no para acciones sindicales, tal como lo estipulaban diversas normas sobre la materia en especial el Decreto del 12 de noviembre de 19452 y la Ley 11377, Ley del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil del año 1950, que restringían el derecho a la sindicalización, a la negociación colectiva y a la huelga de los servidores públicos.

2.2.4 Teoría Contractualista, también conocida como Derecho Laboral, se contrapone con la Teoría Estatutaria, al establecer que la relación entre el Estado y sus trabajadores no deja de ser una relación contractual sujeta a los derechos y obligaciones de carácter tuitivo por parte de éste. Esta tesis descansa en el desarrollo del modelo social y democrático de los estados.

Miranda (2004), El autor explica sobre la doctrina que el vínculo entre la administración y el empleado no es el resultado de un proceso unilateral, sino contractual. Entre las partes existe un estado de coordinación, puesto que hay acuerdo de voluntad sobre un mismo objeto jurídico. Se lo considera contrato de derecho público porque uno de los sujetos de la relación es el titular de “intereses generales”. Finalmente, se concibe al empleo público como una relación jurídica originada por un acto bilateral, es decir, por una concurrencia de voluntades para su formación, realización y extinción.

Bielsa (1956). Uno de los importantes pensadores que defiende la tesis contractualista es Bielsa que considera que la relación jurídica que existe entre los empleados y la Nación es contractual, pues tiene todos los caracteres de un contrato. Será un contrato especial por la

forma de manifestarse el consentimiento; será de “adhesión”, pues el empleado se adhiere a las condiciones establecidas “unilateralmente” por la administración pública; pero eso no niega a aquélla el carácter de contrato. La única diferencia existente entre estos contratos y los de derecho común es que los primeros son públicos por su objeto (función pública), su finalidad (servicio e interés público) y el carácter que la administración inviste al formarlos (persona de derecho público). Pero por todo ello, precisamente, se trata de un contrato de derecho público.

Torres(2005). En el caso peruano, el autor en una investigación respecto al modelo social y democrático del Estado determina la superación absoluta del unilateralismo, como técnica de gobierno de las relaciones laborales en la organización administrativa por los basados en la gama de valores y principios previstos en el Derecho Laboral. Para este investigador de la Universidad Católica, la esencia del contrato laboral no se desvirtúa con la imposición del interés público, la que sólo adicionará algunas particularidades, de allí que plantea la plena funcionalidad del Derecho de la Negociación Colectiva en la relación del empleo público. Lo expuesto es de especial importancia y, en el caso de la Constitución Política, nos permite interpretar respecto del Capítulo IV: De la función pública con el Capítulo II: De los derechos sociales y económicos, que regula los derechos laborales; normas constitucionales que determinan el marco de la regulación del derecho del empleo público. Se propone la existencia de un derecho del empleo público cuyos principios y normas estén orientados a contar con personal eficiente y profesional que garantice la adecuada prestación de los servicios públicos, pero en cuyo contenido se respeten y promuevan los derechos

fundamentales y derechos laborales reconocidos en la Constitución y los tratados sobre derechos humanos, especialmente los de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

2.3 Antecedentes sobre el proceso disciplinario en la administración pública

2.3.1 Aspectos históricos

Al instaurarse la carrera administrativa en el Perú el año 1950, por efecto del Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, se establecieron también la estabilidad laboral absoluta del personal civil, sus obligaciones, faltas y sanciones. Posteriormente, el año 1984, se dio el Decreto Legislativo N° 276, Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, actualmente vigente y, recientemente, se promulgó la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que contempla un elenco de faltas que complementan las consideradas en la ley de carrera. La gravedad y frecuencia de las faltas administrativas, ha obligado al Estado a ampliar, mediante Ley N°29622, Ley que modifica la Ley N° 27785, las facultades de la Contraloría General de la República para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional, cuyo Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 023-2011- PCM, contempla cinco tipos de infracciones, cada uno de los cuales contiene a su vez una serie de conductas consideradas como faltas. La creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos mediante Decreto Legislativo N° 10232, establece el Tribunal del Servicio Civil como órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. Tenemos, así, hasta tres instancias en las que se resuelven los procesos en materia disciplinaria.

El Estado está conformado por una compleja estructura con diversos niveles de autoridad y poder de decisión. Siendo el fin del Estado el logro del bienestar general, tratando de satisfacer las múltiples necesidades sociales, debe ejercer su autoridad hacia dentro y hacia afuera. El logro de los fines estatales depende no solo de la provisión de recursos sino también de un adecuado ejercicio del poder frente a funcionarios y servidores, procurando que cumplan con sus obligaciones. El proceso disciplinario, como tal, no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina. Anteriormente, las normas establecían sólo obligaciones por parte de funcionarios y servidores, tal como se muestra a continuación: a. La Ley de Ministros del 26 de septiembre de 1862, establecía que “Cada Ministro tendrá un Reglamento particular aprobado por el Presidente de la República. En él se detallarán las obligaciones de sus empleados, el orden que ha de seguirse en el despacho y en el servicio de la oficina y por último los negocios que correspondan a ese ramo de la Administración.” b. Una Resolución Suprema⁴ de 1876, señalaba que una de las atribuciones de los Directores de Ministerios era: “Cuidar de que los empleados de su dependencia cumplan estrictamente los deberes de su cargo, participando al Ministro de las faltas graves que notaran en ellos, para que sean remediadas”.

El año 1896, se creó un Consejo de Disciplina, bajo la consideración que “...la moral administrativa y el decoro y respetabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un Tribunal Disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra los funcionarios civiles de la República y decidir acerca de ellos”, con las siguientes atribuciones: “Improbar o censurar, calificándola, toda irregularidad, indelicadeza o falta de celo o previsión, no definidas en la ley penal. Declarar quién se hizo acreedor a suspensión temporal o destitución, según el caso, el funcionario culpable de falta grave, pero no definida

por la ley escrita. Declarar la suspensión y sometimiento a juicio del que apareciese culpable de delito penado por el Código. Establecer la ausencia de prueba o dar veredicto absolutorio, declarando, llegado el caso, el carácter calumnioso o temerario de la acusación.” En aquella época no se estableció propiamente un proceso disciplinario y quienes eran sometidos a la jurisdicción de este Tribunal no recibían el calificativo de “procesado” sino de “acusados”, estando exentos de tal jurisdicción el Presidente de la República, Ministros de Estado, Agentes Diplomáticos, Senadores y Diputados y miembros del Poder Judicial.

El Artículo 187 de la Constitución de 1933, establecía que: “Los funcionarios políticos de quienes se ocupa este título (Prefectos y Subprefectos), contra los que se declare judicialmente responsabilidad por actos practicados en el ejercicio de sus funciones, quedarán permanentemente inhabilitados para desempeñar cualquier cargo público, sin perjuicio de la pena que se les impongan los tribunales.” e. Al promulgarse el Decreto Ley N° 11377, durante el gobierno de facto de Manuel Odría el año 1950, además de crearse la carrera administrativa con base en la capacidad e idoneidad, se contempla la necesidad de “...dignificar y moralizar la labor de los servidores civiles del Estado, apartándolos definitivamente de toda influencia extraña a su abnegada misión lo que ha de traducirse en beneficio de ellos mismos y confianza de la colectividad;” El Decreto Ley N° 11377, de vigencia ultractiva, considera un limitado número de conductas constitutivas de faltas graves, las que están referidas al incumplimiento de realizar declaración de bienes o rentas; la prestación de garantía por el manejo o recaudación de fondos públicos; y la custodia de bienes o rentas fiscales; y el incumplimiento de la prohibición de celebrar por sí o por terceras personas actos contractuales con las Reparticiones del Estado, interviniendo directa o indirectamente en los contratos con su Repartición, aunque tengan intereses comerciales, su

cónyuge o parientes hasta el 4° grado de consanguinidad o 2° de afinidad. Sin perjuicio de lo anterior, más adelante, se precisa que son faltas de carácter disciplinario: a) El incumplimiento de las normas establecidas en el presente Estatuto y su Reglamento; b) El faltamiento al Superior; c) El abuso de autoridad; d) La negligencia en el desempeño de la función; e) La incompetencia o incapacidad para el desempeño del cargo; f) La prevaricación; g) El uso de la función con fines de lucro; h) Percibir dádivas en el desempeño de la función; i) La simulación reiterada de enfermedad; y j) La práctica de actividades de carácter político. Este conjunto de faltas incluye lo que en la actualidad se considera típicamente faltas como también delitos incorporados al Código Penal. Como sanciones disciplinarias, se establecieron: a) Amonestación privada o pública.-La amonestación podrá ser impuesta: Para los Ayudantes y Auxiliares por los Jefes de Sección y Departamentos, Directores (o cargo similar). Para los Oficiales, por los Directores (o cargo similar). Para los Directores (o cargo similar), por la Autoridad Superior. b) Multa de uno a veinte días.- Podrá ser impuesta: Por los Directores (o cargo similar) hasta diez días; y Por la Autoridad Superior hasta veinte días. c) Suspensión sin goce de haber de diez a treinta días.-Podrá ser impuesta por la Autoridad Superior. d) Cesantía; y e) Destitución. La cesantía o destitución exigían Resolución Ministerial para los Auxiliares y Ayudantes y Resolución Suprema para los oficiales. El pase a la cesantía por medida disciplinaria, fue fijado por un mínimo de tres meses. Los empleados públicos que eran destituidos por medida disciplinaria, no podían reingresar al Servicio Civil, a diferencia de lo que actualmente ocurre. El Artículo 93° del Decreto Ley N° 11377, estableció, por primera vez, que “El empleado que comete una falta que pueda ser causal de cesantía o destitución, deberá ser sometido a un proceso administrativo escrito, en forma sumaria, de acuerdo con las pautas que señala el

Reglamento. El procesado tendrá derecho a defensa. El fallo lo dictará la Autoridad Superior y cabe apelación ante el Concejo Nacional del Servicio Civil, cuya Resolución es definitiva.”

Un hecho importante es la exigencia de la motivación de la Resolución que dispone la cesantía o destitución de un empleado. Asimismo, se estableció que todas las sanciones impuestas a un empleado público, serán inscritas en su Libreta y Tarjeta de Servicios, con indicación de las faltas que dieron lugar a ellas. f. El Artículo 62° de la Constitución de 1979, estableció que “Los funcionarios y servidores públicos que determina la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por él, deben hacer declaración jurada de sus bienes y rentas al tomar posesión y al cesar en sus cargos, y periódicamente durante el ejercicio de estos. El Fiscal de la Nación, por denuncia de cualquier persona o de oficio, formula cargos ante el Poder Judicial cuando se presume enriquecimiento ilícito. La ley regula la responsabilidad de los funcionarios a los que se refiere este Artículo.” g. La Constitución de 1993, al referirse a la función pública, señala que todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación, siendo el Presidente de la República el funcionario de la más alta jerarquía en el servicio a la Nación y, en ese orden, los representantes al Congreso, ministros de Estado, miembros del Tribunal Constitucional y del Consejo de la Magistratura, los magistrados supremos, el Fiscal de la Nación y el Defensor del Pueblo, en igual categoría; y los representantes de organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley. Por otro lado, establece que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, no estando comprendidos en ella los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, al mismo tiempo que prohíbe el desempeño de más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. Dice

ROJAS VARGAS que la noción y naturaleza de la función pública y el concepto de funcionario público son vistos hoy desde las siguientes perspectivas: a. Concepción material de destino o teleológica.- Existirá función pública siempre y cuando las actividades realizadas o por realizar, se hallen destinadas al interés colectivo o al bien común. Puede ser: Macro: Predicables a los agentes públicos y a los órganos público estatales, No son necesariamente estos agentes quienes planeen, dirijan u ordenen, dejando la función a cargo de entidades privadas. b. Concepción legal-formal: Existe función pública o privada de acuerdo al régimen jurídico que regula la actividad de la entidad. c. Concepción mixta o ecléctica.- La función pública se da cuando las actividades son realizadas por organismos y agentes de naturaleza jurídica estatal o pública. Señala este mismo autor que "...La función pública, como institución de derecho público, es una actividad que el ordenamiento jurídico (constitucional y legal), reserva a los órganos-instituciones y se manifiesta por la voluntad de los órganos individuales (funcionarios públicos)". Como una forma de cautelar la integridad de los recursos públicos, obliga a los altos funcionarios, y otros servidores públicos la publicación periódica en el diario oficial de los ingresos que perciben por todo concepto, en razón de sus cargos. Siendo más específica, ordena que los funcionarios y servidores públicos que señala la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de organismos sostenidos por éste, deben hacer declaración jurada de bienes y rentas al tomar posesión de sus cargos, durante su ejercicio y al cesar en los mismos, la que debe ser publicada en el diario oficial en la forma y condiciones que señala la ley. La presunción de enriquecimiento ilícito, por denuncia de terceros o de oficio, el Fiscal de la Nación, formula cargos ante el Poder Judicial. En ese sentido, la responsabilidad de los funcionarios y servidores públicos, así como el plazo de su inhabilitación para la función pública está establecida en la ley. En tal caso, puede darse la

prescripción, cuyo plazo se duplica en caso de delitos cometidos contra el patrimonio del Estado.

2.4 EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc. El bien jurídico protegido en el proceso disciplinario es el buen funcionamiento de la administración pública. En ese orden de ideas, se trata de mantener el orden y el correcto funcionamiento de los servicios públicos a su cargo.

2.4.1 EL TRATAMIENTO DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN LA LEGISLACIÓN ACTUAL

Por Decreto Legislativo N° 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 21 de junio de 2008. El Tribunal del Servicio Civil está estatuido en el Artículo 17°, definido como “...un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.” Creado como un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia, el Tribunal constituye última instancia administrativa para conocer recursos de apelación en materia de: a) Acceso al servicio civil; b) Pago de retribuciones; c) Evaluación y progresión en la carrera; d) Régimen disciplinario; y, e) Terminación de la relación de trabajo. Sus

resoluciones solo pueden ser impugnadas ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativo. Por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM se aprobó el Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, definiendo a este como “...el órgano colegiado, integrante de SERVIR, que tiene a su cargo la solución de las controversias individuales que se presenten entre las Entidades y las personas a su servicio al interior del Sistema, respecto de las materias establecidas en el artículo 3 del presente Reglamento.” La norma otorga al Tribunal “independencia técnica en las materias de su competencia y sus pronunciamientos agotan la vía administrativa cuando sean resueltos por sus respectivas Salas. Las resoluciones de las Salas se difunden para conocimiento público a través del portal institucional de SERVIR y los pronunciamientos de la Sala Plena se publicarán adicionalmente en el Diario Oficial El Peruano. Establece como competencia del Tribunal (Artículo 3) conocer y resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación exclusivamente sobre las siguientes materias: a) Acceso al servicio civil; b) Pago de retribuciones; c) Evaluación y progresión en la carrera; d) Régimen disciplinario; e) Terminación de la relación de trabajo.

El título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, regulado por la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, entró en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014, siendo de aplicación, incluso a los servidores que vienen laborando bajo los regímenes laborales existentes (D. Leg. N° 728, 276 y 1057), sin necesidad de su traslado al nuevo régimen.

2.4.2 Principios que Rigen el Proceso Administrativo Disciplinario

El TUO de la Ley 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, estipula los Principios siguientes:

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan

restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

1.5. Principio de imparcialidad.- Las autoridades administrativas actúan sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme al ordenamiento jurídico y con atención al interés general.

1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.

1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

1.8. Principio de buena fe procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley.

Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental.

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

1.10. Principio de eficacia.- Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados.

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

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

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

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

1.13. Principio de simplicidad.- Los trámites establecidos por la autoridad administrativa deberán ser sencillos, debiendo eliminarse toda complejidad innecesaria; es decir, los requisitos exigidos deberán ser racionales y proporcionales a los fines que se persigue cumplir.

1.14. Principio de uniformidad.- La autoridad administrativa deberá establecer requisitos similares para trámites similares, garantizando que las excepciones a los principios generales no serán convertidos en la regla general. Toda diferenciación deberá basarse en criterios objetivos debidamente sustentados.

1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima.- La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable

sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.

Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.

La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.

1.16. Principio de privilegio de controles posteriores.- La tramitación de los procedimientos administrativos se sustentará en la aplicación de la fiscalización posterior; reservándose la autoridad administrativa, el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada, el cumplimiento de la normatividad sustantiva y aplicar las sanciones pertinentes en caso que la información presentada no sea veraz.

1.17. Principio del ejercicio legítimo del poder.- La autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general.

1.18. Principio de responsabilidad.- La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal

funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico.

1.19. Principio de acceso permanente.- La autoridad administrativa está obligada a facilitar información a los administrados que son parte en un procedimiento administrativo tramitado ante ellas, para que en cualquier momento del referido procedimiento puedan conocer su estado de tramitación y a acceder y obtener copias de los documentos contenidos en dicho procedimiento, sin perjuicio del derecho de acceso a la información que se ejerce conforme a la ley de la materia.

2. Los principios señalados servirán también de criterio interpretativo para resolver las cuestiones que puedan suscitarse en la aplicación de las reglas de procedimiento, como parámetros para la generación de otras disposiciones administrativas de carácter general, y para suplir los vacíos en el ordenamiento administrativo.

3.4.3 El procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057

El procedimiento administrativo disciplinario propiamente dicho, se encuentra regulado en el artículo 93° de la Ley Servir, en donde indica cuáles son los pasos que debe seguir la autoridad administrativa para sancionar a un servidor público.

El procedimiento que la autoridad debe seguir, se traduce en 4 pasos. El primero es cuando la autoridad inicia el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte, es decir, cuando de por medio hay una denuncia. Una vez haya tomado conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está aperturando el procedimiento. A su vez el servidor, una vez

haya recibido el comunicado, tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar el debido descargo, acompañado de pruebas que fundamenten sus alegaciones. En caso el servidor público no presente ningún documento de descargo en los 5 días hábiles, el proceso deberá ser resuelto. Este trámite se sigue cuando no hay denuncia.

En caso el procedimiento se haya iniciado a través de una denuncia, el servidor puede rechazar el inicio del procedimiento administrativo, a través de un escrito que debe estar debidamente motivado y que, a su vez, debe ser notificado al denunciante, siempre que este se encuentre debidamente individualizado.

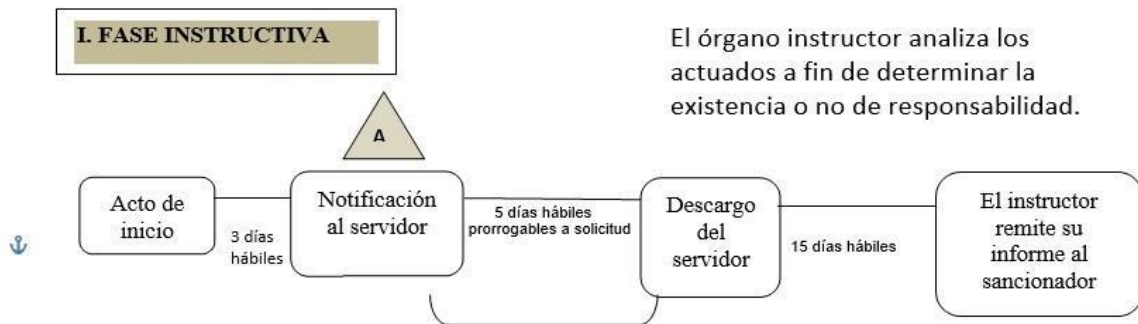
Como siguiente paso según prescribe la ley, es el ejercicio del derecho de defensa del servidor público, pues puede solicitar un informe oral para hacerlo, en donde el servidor puede optar por hacer uso de dicho derecho a través de un abogado o personalmente. Una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo. Evidentemente, la realización de esta audiencia es necesaria para que el servidor público pueda exponer oralmente sus fundamentos, conjuntamente con las pruebas que lo sustenta. El derecho de defensa en este ámbito, y sobre todo en la nueva Ley Servir, cumple una función especial, puesto que la sanción que se puede imponer implica la posibilidad de la destitución, lo que hace necesario que este proceso sea lo más justo y transparente posible, para que el Estado a través de la autoridad administrativa, sancione conforme a ley, sin ningún tipo de arbitrariedades.

El siguiente paso en el procedimiento es la investigación que deben llevar a cabo las autoridades competentes, para así recolectar la suficiente información acerca de la veracidad de las aseveraciones que han hecho las partes involucradas. Esta parte del proceso, también implica el solicitar los informes debidos, además que se examinarán las pruebas presentadas.

Luego de haberse concluido con las investigaciones y la valoración de las pruebas, se procederá a decidir la sanción que le corresponda al servidor.

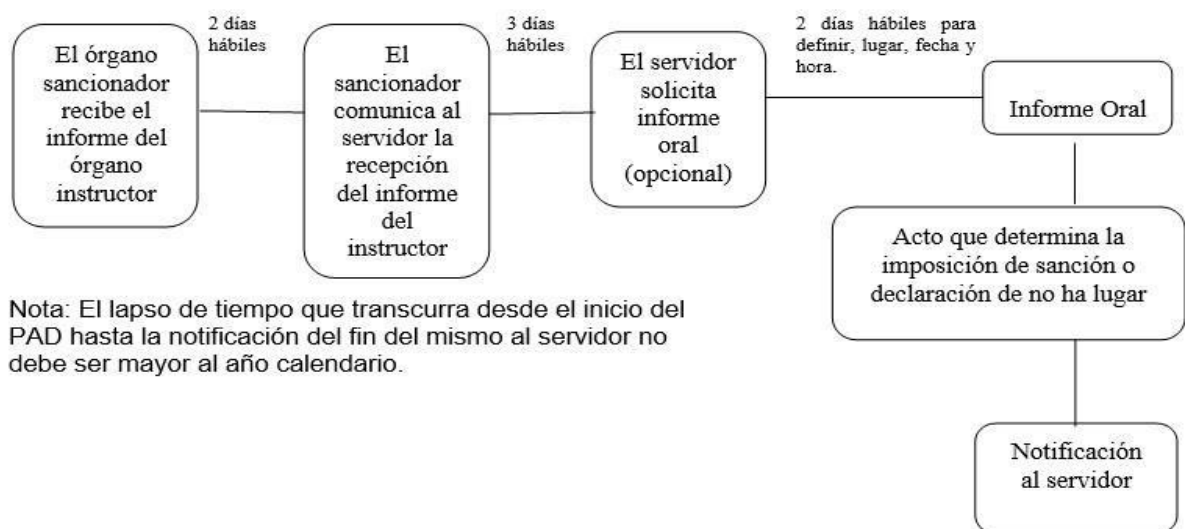
En el numeral 4, del artículo 39° de la Ley Servir, se prescribe que durante el tiempo en que se lleva a cabo la investigación, el servidor público investigado, puede ser separado de su puesto de trabajo, esto depende principalmente de la falta que haya cometido. Si es separado, el trabajador será puesto a disposición de la oficina de Recursos Humanos. Durante el tiempo que dure esta disposición, el trabajador debe seguir recibiendo su remuneración, pues es su derecho, pero no puede solicitar sus vacaciones, licencias mayores a 5 días o renunciar a la entidad. Siendo así, según lo indica Jara Bautista (2016, pár. 40-41), el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, se encuentra constituido por dos fases, las cuales se grafica de la siguiente manera:

Figura 1: Fases del procedimiento sancionador de la ley servir



II. FASE SANCIONADORA

10 días hábiles prorrogables por 10 días hábiles adicionales (con sustento)



Nota: Extraído de Jara Bautista, 2016.

Como se evidencia, el procedimiento de la Ley Servir, resulta ser simple y rápido, pues establecen plazos cortos que en teoría se deben respetar. En tal sentido, se debe entender que este procedimiento que se sigue, es exclusivo de la primera instancia, pudiendo el trabajador sancionado, impugnar la resolución.

2.4.4 Tipos de faltas

Para entender mejor las faltas que ha establecido la Ley Servir, es necesario indicar que la falta disciplinaria puede considerarse como “toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios” (Coca Caycho, 2012, p. 19).

La Ley Servir ha introducido cambios significativos en el procedimiento administrativo sancionador, pues ha regulado los derechos y obligaciones que los servidores públicos deben cumplir, y en caso omitan algunas de sus responsabilidades, serán susceptibles de sanciones. Las obligaciones de los servidores civiles, tal y como lo indica la Ley, se encuentran prescritas en el artículo 39°, el cual está compuesto por 13 literales. Donde, las faltas se encuentran reguladas en el Título V, el que se denomina como Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador; en el capítulo I, se regulan los tipos de faltas que se sancionan, las cuales son:

Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta miento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

d) La negligencia en el desempeño de las funciones. e)

El impedir el funcionamiento del servicio público.

f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.

g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.

h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.

i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta.

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

l) Realizar actividad de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.

m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o

Condición económica.

- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
- o) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.
- p) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
- q) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- r) Las demás que señale la ley.

Todas y cada una de estas faltas, tienen por finalidad el garantizar el respeto del servidor civil, tanto para que cumpla con sus funciones inherentes a cada cargo, así como para el bienestar dentro de su centro de labores.

2.4.5 Tipos de sanciones

Todas las faltas prescritas por la Ley Servir, y que han sido citadas en el acápite anterior, pueden ser sancionadas de tres maneras, la primera es la amonestación, la cual puede ser verbal o escrita; la segunda es la suspensión sin goce de haber, la misma que puede durar de 1 día hasta 12 meses; mientras que, la tercera forma es la destitución, que es la más grave de todas. Estas tres se encuentran desarrolladas en los artículos 89° y 90° respectivamente.

2.4.5.1 Amonestación

Una de las sanciones que prescribe la Ley Servir es la amonestación, la que se encuentra regulada en el artículo 89°, el cual dice así:

Artículo 89°. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Se tiene entonces, que existen dos tipos de amonestación a la que es susceptible el trabajador que haya incurrido en algún tipo de falta. Sin embargo, la amonestación verbal, según lo indica la ley, el jefe inmediato puede hacerla en el mismo acto en el que se haya cometido la falta, es decir, que no es necesario pasar por todo el procedimiento administrativo disciplinario. Esta situación cambia con la amonestación escrita, pues para ésta sí es necesario que previamente se haya llevado a cabo el proceso administrativo disciplinario que determine su falta y responsabilidad. A pesar de la diferencia que hay entre los dos tipos de amonestación, en ambos casos serán aplicadas por el jefe inmediato, quien se encargará de hacer efectiva esta sanción.

Asimismo, la amonestación escrita, es oficializada a través de una resolución que la emite el jefe del departamento de recursos humanos, o por aquella persona que cumpla con dicho rol. Siendo así, en caso el trabajador sancionado apelara la resolución que ordena su amonestación escrita, el jefe de recursos humanos será quien resuelva dicha apelación.

Es coherente que sea el jefe del departamento de recursos humanos el que valide la resolución de la sanción de amonestación, pues esta área es la que se encarga de todo lo relacionado a los trabajadores de la entidad, en donde se engloba la labor de velar por el bienestar del trabajador, supervisando que este tenga un ambiente laboral adecuado, libre de vulneración de derechos. En tanto, este departamento se encarga de “reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de las entidades” (Dessler y Varela, 2011, p. 1). Al evidenciarse esto, es necesario que el departamento de Recursos Humanos se vea involucrado en todo momento cuando se trata de las sanciones a un trabajador, pues debe tener conocimiento de las incidencias que se pueden presentar en el centro de labores, para así dar solución a los problemas y además, efectuar las sanciones necesarias para asegurar un buen clima laboral.

2.4.5.2 Suspensión

La suspensión del trabajador, a causa de haber cometido una falta de las anteriormente señaladas, se encuentra debidamente regulada en el artículo 90° de la Ley Servir, en donde ha quedado establecido que:

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Entonces, se tiene que la principal consecuencia de la suspensión laboral, es la interrupción de la remuneración, la cual puede llegar a extenderse hasta en 365 días calendario. Por tanto, para la imposición de esta sanción es necesario que previamente exista un procedimiento administrativo disciplinario, el cual haya resuelto el caso a través de la adecuada resolución. Así que, para aplicar la suspensión, también resulta ser necesaria la intervención tanto del jefe inmediato del trabajador como del jefe de recursos humanos.

El jefe inmediato es el facultado para determinar la cantidad de días que será suspendido el trabajador, para que así sea una decisión justa. Los días que indique el jefe, deberán ser a su vez aprobados por el jefe de recursos humanos, quien tendrá la última palabra respecto a la suspensión; en caso, este último no esté de acuerdo con la cantidad de días, podrá disminuir o aumentar la sanción.

Al igual que la amonestación, una vez se haya notificación la sanción al trabajador, este tendrá la facultad de impugnar la resolución, la misma que será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. Este tribunal no es otra cosa que un:

Órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo (Presidencia del Consejo de Ministros; Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017, pár. 1).

Como se evidencia, una de las funciones de este tribunal es la de resolver las controversias que se refieren al régimen disciplinario, lo que lo hace una segunda instancia que contribuye

con la mejor aplicación de la ley, en especial en cuanto al procedimiento disciplinario se refiere.

2.4.5.3 Destitución

La destitución como tercera y última de las sanciones, se encuentra regulada en el mismo artículo que la suspensión en la Ley Servir, es decir, en el artículo 90° de la Ley, segundo párrafo, en donde se prescribe lo siguiente:

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. La sanción de destitución al ser la última y más fuerte de las sanciones, es necesario que primero el trabajador haya pasado por un proceso disciplinario, pues para llegar a determinar la necesidad de esta sanción se debe tener la seguridad de que el trabajador cometió la falta que se le atribuye. Como se evidencia, para esta sanción también es necesaria la intervención del jefe de recursos humanos, pero además es necesaria la aprobación del titular de la entidad pública, quien tiene la facultad de modificar la sanción. A diferencia de la amonestación, la resolución que dicta la sanción se oficializa por el titular de la entidad, y al igual que (Toyama Miyagusuku, 2015) las anteriores sanciones, es susceptible de apelación.

Para aplicar esta sanción es necesario mencionar que “El despido arbitrario, en principio, es declarado cuando se omite el procedimiento, o alguno de los pasos previos al despido,

cuando se despide al trabajador sin expresión de causa o cuando en el proceso no se llega a probar la causa” (Toyama Miyagusuku, 2015, p. 154). Entonces, vemos que hay medios legales suficientes para que el trabajador pueda defenderse de un posible despido arbitrario, en donde no se haya logrado probar fehacientemente la responsabilidad del trabajador.

2.5 MARCO NORMATIVO.

El artículo 139°, inciso 14, de la Constitución Política del Perú de 1993, establece el principio de que toda persona no puede ser privada del derecho de defensa en ningún estado del proceso, esto incluye también el proceso por faltas. El artículo 11°, inciso 1, de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señala que toda persona acusada de un delito se le asegure todas las garantías necesarias para su defensa. El artículo 14°, inciso 3, numeral d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, indica que toda persona tiene derecho a hallarse presente en un proceso, a defenderse y hacer asistida por un defensor de su elección, y si no tuviera defensor, el derecho que se le nombre un defensor de oficio. El Artículo 8°, inciso 2, numeral d) y e) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece, que durante el proceso toda persona tiene derecho, en plena igualdad, al derecho del inculpado de ser asistido por un defensor de su elección o el derecho irrenunciable de ser asistido por un defensor proporcionado por el Estado. Asimismo, el artículo 8°, inciso 2, numeral f) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, señala, el derecho que tiene la defensa de interrogar a los peritos sobre la pericia realizada.

2.5.1 EL DERECHO DE DEFENSA.

La Constitución en su artículo 139, inciso 14, reconoce el derecho de defensa; en virtud de dicho derecho se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), no queden en estado de indefensión. El derecho de defensa consiste en la obligación de ser oído, asistido por un abogado de la elección del acusado o demandado, o en su defecto a contar con uno de oficio. Este derecho comprende la oportunidad de alegar y probar procesalmente los derechos o intereses, sin que pueda permitirse la resolución judicial inaudita parte, salvo que se trate de una incomparecencia voluntaria, expresa o tácita, o por una negligencia que es imputable a la parte. La intervención del abogado no constituye una simple formalidad. Su ausencia en juicio implica una infracción grave que conlleva a la nulidad e ineficacia de los actos procesales actuados sin su presencia. El derecho de defensa protege el derecho a no quedar en estado de indefensión en cualquier etapa del proceso judicial o del procedimiento administrativo sancionador. Este estado de indefensión no solo es evidente cuando, pese a atribuirse la comisión de un acto u omisión antijurídico, se le sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas etapas del proceso y frente a cualquier tipo de articulaciones que se pueden promover. El derecho de defensa implica a su vez varios derechos, tales como: que el acusado cuente con un abogado defensor, que este pueda comunicarse libremente con su defendido sin interferencia ni censura y en forma confidencial (pudiendo ser vigilado visualmente por un funcionario que no escuchara la conversación), que sea informado de las razones de la detención, que sea informado oportunamente de la naturaleza de la acusación iniciada en su contra, que tenga acceso al expediente, archivos y documentos o las diligencias

del proceso, que se disponga del tiempo y medios necesarios para preparar la defensa, que cuente con un intérprete o traductor si el inculpado no conoce el idioma del Tribunal, entre otros. Un ejemplo de violación de este derecho fue visto por la Corte Interamericana en el caso Suarez Rosero.

2.5.2 REGIMEN DE NOTIFICACIONES

El acto de notificación constituye el mecanismo a través del cual las entidades de la Administración Pública ponen en conocimiento de los administrados los actos que emiten, ya sea de oficio o en respuesta a las solicitudes y recursos presentados por los administrados. De esta manera, la importancia de la notificación del acto administrativo o de administración, radica en el hecho que es a partir de dicho momento en que el acto es eficaz frente al administrado. Por ello, resulta de suma importancia que los administrados sepan cuándo han sido correctamente notificados y en qué momento surte efectos el acto administrativo que se les comunica.

El TUO de la Ley 27444, señala lo siguiente:

Artículo 16.- Eficacia del acto administrativo

16.1. El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo.

16.2. El acto administrativo que otorga beneficio al administrado se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, salvo disposición diferente del mismo acto.

Artículo 17.- Eficacia anticipada del acto administrativo

17.1. La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión, sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no

lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.

17.2. También tienen eficacia anticipada la declaratoria de nulidad y los actos que se dicten en enmienda.

Artículo 18.- Obligación de notificar

18.1. La notificación del acto es practicada de oficio y su debido diligenciamiento es competencia de la entidad que lo dictó. La notificación debe realizarse en día y hora hábil, salvo regulación especial diferente o naturaleza continuada de la actividad.

18.2. La notificación personal podrá ser efectuada a través de la propia entidad, por servicios de mensajería especialmente contratados para el efecto y en caso de zonas alejadas, podrá disponerse se practique por intermedio de las autoridades políticas del ámbito local del administrado. (Texto modificado según el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1272)

Artículo 19.- Dispensa de notificación

19.1. La autoridad queda dispensada de notificar formalmente a los administrados cualquier acto que haya sido emitido en su presencia, siempre que exista acta de esta actuación procedimental donde conste la asistencia del administrado.

19.2. También queda dispensada de notificar si el administrado tomara conocimiento del acto respectivo mediante su acceso directo y espontáneo al expediente, recabando su copia, dejando constancia de esta situación en el expediente. (Texto según el Artículo 19 de la Ley N° 27444)

Artículo 20.- Modalidades de notificación

20.1. Las notificaciones serán efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación:

20.1.1. Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

20.1.2. Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado. 20.1.3. Por publicación en el Diario Oficial y en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. 20.2. La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.

20.3. Tratamiento igual al previsto en este capítulo corresponde a los citatorios, los emplazamientos, los requerimientos de documentos o de otros actos administrativos análogos.

20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1. La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica

señalada por el administrado. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25. En caso de no recibirse respuesta automática de recepción en un plazo máximo de dos (2) días útiles contados desde el día siguiente de efectuado el acto de notificación vía correo electrónico, se procede a notificar por cédula conforme al inciso 20.1.1.

Lo señalado en el presente numeral no impide que la entidad asigne al administrado una casilla electrónica gestionada por ella, siempre que cuente con el consentimiento del administrado, salvo lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final de la Ley N° 30229 o norma que lo sustituya. En este caso, la notificación se entiende válidamente efectuada cuando la entidad la deposite en el buzón electrónico asignado al administrado, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25. Para la notificación por correo electrónico, la autoridad administrativa, si lo considera pertinente, puede emplear firmas y certificados digitales conforme a lo estipulado en la ley de la materia. (Texto modificado según el Artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1272)

Artículo 21.- Régimen de la notificación personal

21.1. La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.

21.2. En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas

en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación.

21.3. En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado

21.4. La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado.

21.5. En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente. (Texto según el Artículo 21 de la Ley N° 27444)

Artículo 22.- Notificación a pluralidad de interesados

22.1. Cuando sean varios sus destinatarios, el acto será notificado personalmente a todos, salvo si actúan unidos bajo una misma representación o si han designado un domicilio común para notificaciones, en cuyo caso éstas se harán en dicha dirección única.

22.2. Si debiera notificarse a más de diez personas que han planteado una sola solicitud con derecho común, la notificación se hará con quien encabeza el escrito inicial, indicándole que trasmita la decisión a sus cointerésados. (Texto según el Artículo 22 de la Ley N° 27444)

Artículo 23.- Régimen de publicación de actos administrativos

23.1. La publicación procederá conforme al siguiente orden:

23.1.1. En vía principal, tratándose de disposiciones de alcance general o aquellos actos administrativos que interesan a un número indeterminado de administrados no apersonados al procedimiento y sin domicilio conocido.

23.1.2. En vía subsidiaria a otras modalidades, tratándose de actos administrativos de carácter particular cuando la ley así lo exija, o la autoridad se encuentre frente a alguna de las siguientes circunstancias evidenciables e imputables al administrado: – Cuando resulte impracticable otra modalidad de notificación preferente por ignorarse el domicilio del administrado, pese a la indagación realizada. – Cuando se hubiese practicado infructuosamente cualquier otra modalidad, sea porque la persona a quien deba notificarse haya desaparecido, sea equivocado el domicilio aportado por el administrado o se encuentre en el extranjero sin haber dejado representante legal, pese al requerimiento efectuado a través del Consulado respectivo.

23.2. La publicación de un acto debe contener los mismos elementos previstos para la notificación señalados en este capítulo; pero en el caso de publicar varios actos con elementos comunes, se podrá proceder en forma conjunta con los aspectos coincidentes, especificándose solamente lo individual de cada acto. (Texto según el Artículo 23 de la Ley N° 27444)

Artículo 24.- Plazo y contenido para efectuar la notificación

24.1. Toda notificación deberá practicarse a más tardar dentro del plazo de cinco (5) días, a partir de la expedición del acto que se notifique, y deberá contener:

24.1.1. El texto íntegro del acto administrativo, incluyendo su motivación.

24.1.2. La identificación del procedimiento dentro del cual haya sido dictado.

24.1.3. La autoridad e institución de la cual procede el acto y su dirección.

24.1.4. La fecha de vigencia del acto notificado, y con la mención de si agotare la vía administrativa.

24.1.5. Cuando se trate de una publicación dirigida a terceros, se agregará además cualquier otra información que pueda ser importante para proteger sus intereses y derechos.

24.1.6. La expresión de los recursos que proceden, el órgano ante el cual deben presentarse los recursos y el plazo para interponerlos.

24.2. Si en base a información errónea, contenida en la notificación, el administrado practica algún acto procedimental que sea rechazado por la entidad, el tiempo transcurrido no será tomado en cuenta para determinar el vencimiento de los plazos que correspondan.

(Texto según el Artículo 24 de la Ley N° 27444)

Artículo 25.- Vigencia de las notificaciones Las notificaciones surtirán efectos conforme a las siguientes reglas:

1. Las notificaciones personales: el día que hubieren sido realizadas.

Las cursadas mediante correo certificado, oficio, correo electrónico y análogos: el día que conste haber sido recibidas.

Las notificaciones por publicaciones: a partir del día de la última publicación en el Diario Oficial.

Cuando por disposición legal expresa, un acto administrativo deba ser a la vez notificado personalmente al administrado y publicado para resguardar derechos o intereses legítimos de terceros no apersonados o indeterminados, el acto producirá efectos a partir de la última notificación. Para efectos de computar el inicio de los plazos se deberán seguir las normas establecidas en el artículo 142 de la presente Ley, con excepción de la notificación de medidas cautelares o precautorias, en cuyo caso deberá aplicarse lo dispuesto en los numerales del párrafo precedente. (Texto según el Artículo 25 de la Ley N° 27444)

Artículo 26.- Notificaciones defectuosas

26.1. En caso que se demuestre que la notificación se ha realizado sin las formalidades y requisitos legales, la autoridad ordenará se rehaga, subsanando las omisiones en que se hubiesen incurrido, sin perjuicio para el administrado.

26.2. La desestimación del cuestionamiento a la validez de una notificación, causa que dicha notificación opere desde la fecha en que fue realizada. (Texto según el Artículo 26 de la Ley N° 27444)

Artículo 27.- Saneamiento de notificaciones defectuosas

27.1. La notificación defectuosa por omisión de alguno de sus requisitos de contenido, surtirá efectos legales a partir de la fecha en que el interesado manifiesta expresamente haberla recibido, si no hay prueba en contrario.

27.2. También se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución, o interponga cualquier recurso que proceda. No se considera tal, la solicitud de notificación realizada por el

administrado, a fin que le sea comunicada alguna decisión de la autoridad. (Texto según el **Artículo 27 de la Ley N° 27444**)

2.5.3 Contenido Constitucionalmente Protegido del Derecho de Defensa.

La garantía del contenido esencial de los derechos constitucionales, se puede formular de modo general, que todo derecho constitucional o fundamental cuenta con un contenido jurídico constitucional, el cual es jurídicamente determinable y exigible al poder político y a los particulares, y el Tribunal Constitucional peruano siguiendo los criterios hermenéuticos del Tribunal Constitucional Español, el mismo que encuentra su formulación y asentimiento en el ordenamiento constitucional alemán, ha determinado el contenido constitucional protegido de algunos derechos constitucionales. Existen dos caminos, seguido por el Tribunal Constitucional Español en su sentencia STC 11/1981; por un lado, trata de acudir a la naturaleza jurídica o el modo de concebir o configurar cada derecho, constituyendo el contenido esencial de un derecho subjetivo aquellas facultades o posibilidades de actuación necesaria para que el derecho sea reconocible como pertinente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar comprendido en otro, desnaturalizándose por decirlo así; y el otro, consiste en buscar los intereses jurídicamente protegidos como núcleo y medula de los derechos subjetivos, Se puede entonces hablar de una esencialidad del contenido del derecho para hacer referencia aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos.

2.5.4 La defensa procesal.

El derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudiera repercutir en la situación jurídica de laguna de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés. El Derecho de defensa garantiza, entre otras cosas, que una persona sometida a una investigación, sea de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentre en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses. Se conculca, por tanto cuando los titulares de derechos e intereses legítimos se ven imposibilitados de ejercer los medios legales suficientes para su defensa.

La defensa procesal no solamente es un derecho subjetivo que busca proteger a la persona humana si no también una garantía procesal constitucional en donde el estado tiene la exigencia de procurar que sea real y efectiva en el proceso penal. Así mismo el contenido de garantía de la defensa procesal tiene un aspecto positivo y otro negativo; el primero consiste en las facultades procesales que tiene el imputado en el proceso y el segundo consiste en la prohibición de la indefensión. La indefensión es la violación de la garantía de la de defensa procesal restringiendo al imputado de participar activamente en el proceso penal impidiéndole sin justificación legal que este pueda ejercer su derecho de defensa personalmente y a través de un abogado defensor que realice la defensa técnica con un estándar mínimo de actuación. En el curso de un proceso, el núcleo de la tutela judicial se condensa en el derecho a no sufrir indefensión.

2.5.5 El Derecho de Defensa Eficaz.

El derecho de defensa eficaz forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa, una defensa manifiestamente ineficaz, en lugar de defender los derechos del imputado, los vulnera, no tiene sentido, es como si no hubiera tenido una defensa. La Corte Interamericana de Derecho Humanos (Corte IDH), interpretando los artículos 8 y 25 de la Convención Americana sobre derechos humanos, en el caso 11.298, de Reinaldo Figueroa Planchart Vs. República Bolivariana de Venezuela, de fecha 13 de abril de 2000, fundamento 87, reconoce que el debido proceso no puede estar limitada ni restringida a la fase final de un proceso penal. La Corte IDH, ante una solicitud de los Estados Unidos Mexicanos, el 1 de octubre de 1999, emitió la opinión consultiva OC-16/99, fundamentos 117 y 118, establece la defensa de los intereses del justiciable en forma efectiva. En la sentencia del 30 de mayo de 1999, caso Castillo Petrucci y otros Vs. Estado Peruano”, fundamento 141, la Corte IDH reitera que en el proceso penal la persona tiene derecho a una defensa adecuada y que por lo tanto, constituye un estado de indefensión prohibido por el pacto de San José de Costa Rica llamada también Convención Americana sobre Derechos Humanos, una presencia o actuación de un defensor meramente formal. En la sentencia del 2 de julio del 2004, la Corte IDH en el caso “Herrera Ulloa Vs Costa Rica”, fundamento 147, insiste en que en el proceso penal las garantías judiciales son condiciones que deben cumplirse para “asegurar la defensa adecuada”.

2.5.6 La vulneración al derecho de una defensa procesal eficaz afecta directamente al debido proceso sustancial.

El derecho a la defensa es un derecho fundamental regulado en el artículo 139°, inciso 14, de la Constitución Política del Perú de 1993, el artículo 11°, inciso 1, de la Declaración

Universal de los Derechos Humanos, el artículo 14°, inciso 3, numeral d) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Artículo 8°, inciso 2, numeral d), e) y f) de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. La defensa procesal es un derecho subjetivo que busca proteger a la persona humana y, además es una garantía procesal constitucional. El derecho de defensa consiste en la obligación de conocer los cargos, ser oído, asistido por un abogado particular o de oficio, alegar y presentar los medios probatorios que defiendan su posición, presentar impugnaciones y tener la posibilidad de defenderse durante todo el proceso. El ejercicio del derecho de defensa en el proceso penal, tiene una doble dimensión: Una material, que consiste en que el imputado ejerce su propia defensa desde el momento que toma conocimiento de los cargos hasta el término del proceso; y otra formal, que es la defensa técnica; que consiste en el asesoramiento de un profesional en derecho durante todo el proceso. El Derecho de defensa garantiza, que una persona sometida a un proceso sea de orden jurisdiccional, administrativa o corporativa, tenga la oportunidad de defenderse y contradecir los argumentos de los cargos, debiendo existir un estricto cumplimiento al debido proceso. El derecho de defensa eficaz, forma parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho de defensa, una defensa manifiestamente ineficaz, por la mala preparación del abogado, el desinterés, o por la colusión del mismo, vulnera el contenido constitucionalmente protegido.

El Derecho al Plazo Razonable en los Instrumentos Internacionales

El derecho al plazo razonable ha sido consagrado tanto en el Sistema Universal como en el Sistema Interamericano y Europeo a través de los siguientes instrumentos internacionales:

III.1) La Declaración Universal de los Derechos Humanos “Artículo 10°.- Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un

tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal". III.2) Declaración Americana de Derechos Humanos "Artículo 25°.- Se presume que todo acusado es inocente, hasta que se pruebe que es culpable". III.3) La Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) "Artículo 7.5.- Toda persona detenida o retenida tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad, sin perjuicio de que continúe el proceso". "Artículo 8.1.- Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter". III.4) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) "Artículo 9.- 1.- Todo individuo "tiene derecho a la libertad y a la seguridades personales. Nadie podrá ser sometido a detención o prisión arbitrarias. Nadie podrá ser privado de su libertad por las causas fijadas por ley y con arreglo al procedimiento establecido en ésta. 2.- Toda persona detenida será informada, en el momento de su detención, de razones de la misma y notificada, sin demora de la acusación formulada contra ella. 3.- Toda persona detenida o presa a causa de una infracción penal será llevada sin demora ante un juez u otro funcionario autorizado por la .ley para ejercer funciones judiciales, y tendrá derecho a ser juzgado dentro de un plazo razonable o a ser puesta en libertad. La prisión preventiva de las personas que hayan de ser juzgadas no deben ser la regla general, pero su libertad podrá estar subordinada a garantías que aseguren en la comparecencia del acusado en el acto del juicio, o en su caso, para la ejecución del fallo. 4.- Toda persona que sea privada de su libertad en virtud de detención o prisión tendrá derecho

a recurrir ante un tribunal, a fin de que éste decida a la brevedad posible sobre la legalidad de su prisión y ordene su libertad si la prisión fuera ilegal. 5.- Toda persona que haya sido ilegalmente detenida o presa tendrá el derecho efectivo a obtener reparación”. III.5) Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950 (CEDH) “Artículo 6.1º.- “toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella”

2.3 Definición de Términos Básicos

Mularz.

Administración Pública.- quien acuña una definición de “Administración Pública”, entendida esta como “aquella organización que el Estado utiliza para canalizar adecuadamente demandas sociales y satisfacerlas, a través de la transformación de recursos públicos en acciones modificadoras de la realidad, mediante la producción de bienes, servicios y regulaciones.

Gardey (2013).

Administrativo.- Es una persona empleada en la administración de una empresa o de otra entidad. Su tarea consiste en ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad.

Gardey (2013).

Analizar.- Examinar detalladamente una cosa, separando o considerando por separado sus partes, para conocer sus características o cualidades, o su estado, y extraer conclusiones.

Porto (2017).

Antecedentes.- Constancia legales de los actos delictivos cometidos por una persona.

(Porto, 2017).

Doctrina.- Conjunto de ideas, enseñanzas o principios básicos defendidos por un movimiento religioso, ideológico, político, etc.

Porto, (2017).

Debido proceso.-Es el principio que garantiza que cada persona disponga de determinadas garantías mínimas para que el resultado de un proceso judicial sea equitativo y justo. Gracias al debido proceso, un sujeto puede hacerse escuchar ante el juez.

Gardey (2013).

Funcionarios.- Es una persona que desempeña un empleo público. Se trata de un trabajador que cumple funciones en un organismo del Estado.

Merino (2009).

Jurisprudencia: concepto latino iuris prudentia, se conoce como jurisprudencia al conjunto de las sentencias de los tribunales y a la doctrina que contienen. El término también puede utilizarse para hacer referencia al criterio sobre un problema jurídico que fue establecido por sentencias previas y a la ciencia del derecho en general.

Merino (2009)

Servidores publico.-Es una persona que brinda un servicio de utilidad social. Esto quiere decir que aquello que realiza beneficia a otras personas y no genera ganancias privadas (más allá del salario que pueda percibir el sujeto por este trabajo).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR.

Es una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros que tiene como finalidad la gestión de las personas al servicio del Estado. Se podría decir que es la gerencia de recursos humanos de la administración pública.

Chaname. (2012).

El procedimiento administrativo en sentido amplio puede ser entendido como aquella “regla de acción en cuanto a la participación del administrado y de la Administración Pública en la preparación de la voluntad administrativa, en las peticiones de carácter meramente formal u oponiendo reclamaciones y derechos”

Ortiz.

Jurista costarricense, otorgó la siguiente definición sobre el procedimiento administrativo: es el conjunto de actos preparatorios concatenados según un orden cronológico y funcional, para verificar la existencia de la necesidad pública a satisfacer y de los hechos que lo crean, así como para oír a los posibles afectados y voceros de intereses conexos, tanto públicos como privados, especialmente estos últimos, con el fin de conformar la decisión en la forma que mejor los armonice con el fin público a cumplir .

CAPÍTULO III

CATEGORIA DE ANÁLISIS

3.1 CATEORIA DE ANÁLISIS

PRESENTACION, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

En este capítulo se presenta el análisis e interpretaciones del cuestionario aplicado al grupo experimental. Cada pregunta de la variable dependiente y variable independiente presenta un cuadro estadístico, el gráfico, la leyenda y la interpretación correspondiente de los resultados. Finalmente se pasó a la contrastación y convalidación de las hipótesis.

3.1.1 RESULTADOS:

El procedimiento de notificaciones en la ley servir y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02-lima-2017.

3.1.2. Contraste con los datos obtenidos a través de los instrumentos guía de encuesta, dirigido a los trabajadores de la UGEL 02, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

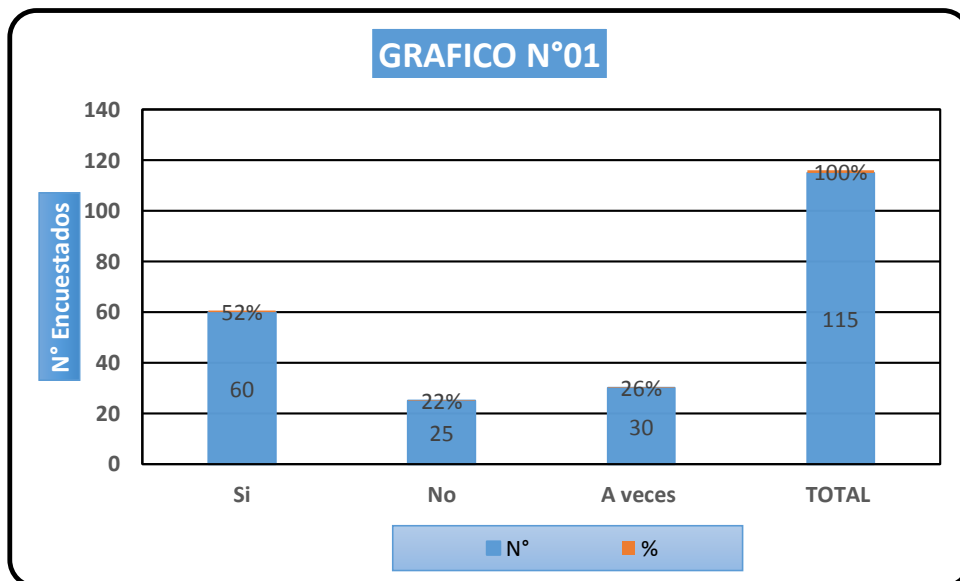
Pregunta N° 01

¿Cree usted que el Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 01

	N°	%
Si	60	52%
No	25	22%
A veces	30	26%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 01



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Cree usted que el Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 52% (60 encuestados) contestaron que Si, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. Y el 22% (25 encuestados) contestaron que No, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. El 26% (30 encuestados) contestaron a veces, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

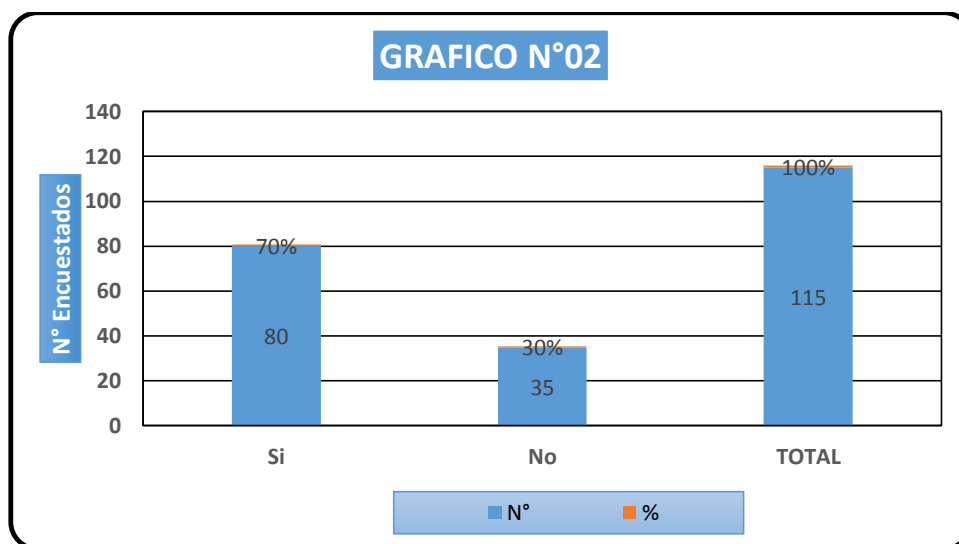
Pregunta N° 02

¿Cree usted que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 02

	N°	%
Si	80	70%
No	35	30%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 02



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿Cree usted que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 70% (80) de los encuestados manifiestan que existe errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017, Y el 35% (30) de los encuestados manifiestan que No, Existe errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

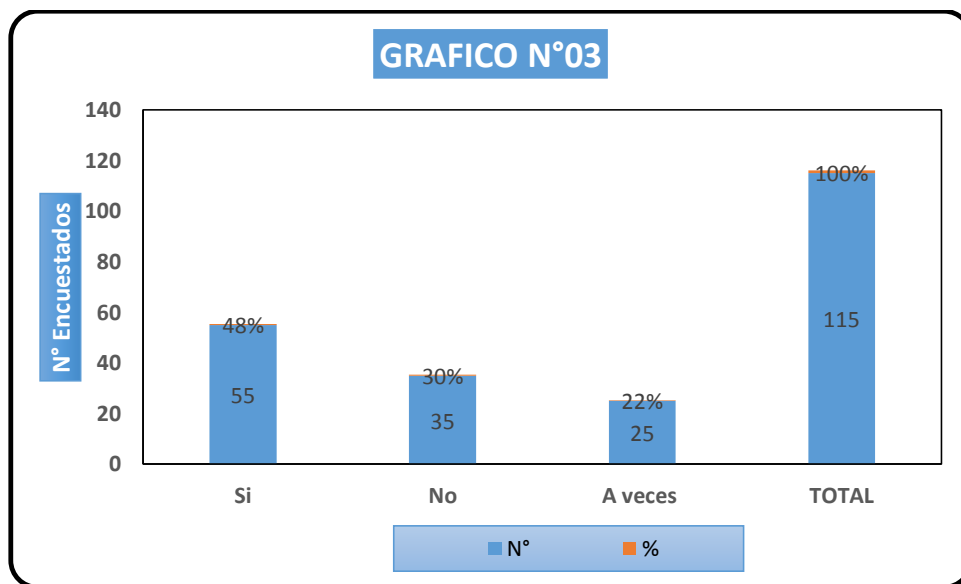
Pregunta N° 03

¿Cree usted que las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una adecuada notificación?

Tabla N° 03

	N°	%
Si	55	48%
No	35	30%
A veces	25	22%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 03



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro en relación a la pregunta: ¿Cree usted que las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una adecuada notificación? El 48% (55) de los encuestados manifestaron que Si, las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una adecuada notificación. El 30% (35) de los encuestados manifestaron que No, Existe las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, que adolecen de una adecuada notificación y el 22% (25) de los encuestados manifestaron A veces, existe las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, que adolecen de una adecuada notificación.

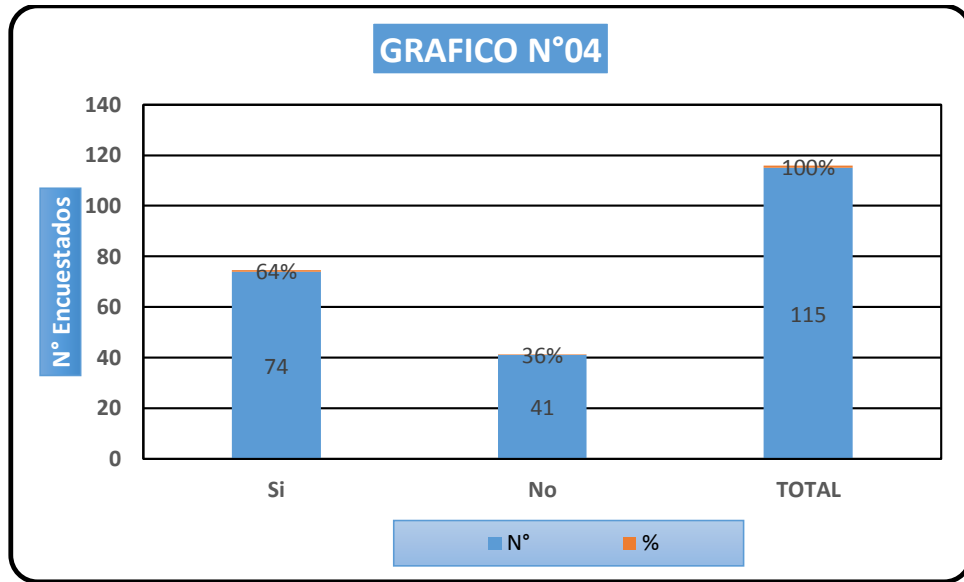
Pregunta N° 04

¿Cree usted que los trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 04

	N°	%
Si	74	64%
No	41	36%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 04



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro podemos ver con relación a la pregunta ¿Cree usted que los trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 64% (74) de los encuestados manifiestan que Si, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-201. Y el 36% (41) de los entrevistados manifestaron que No, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

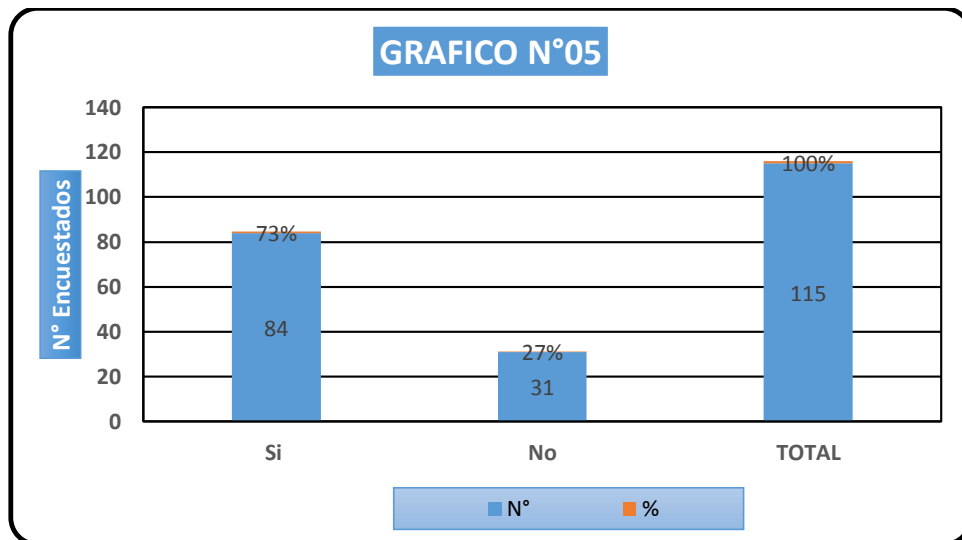
Pregunta N° 05

¿Cree usted que se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 05

	N°	%
Si	84	73%
No	31	27%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 05



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El siguiente cuadro nos muestra con relación a la pregunta: ¿Cree usted que se

analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017 El 73% (84) de los encuestados contestaron que Si, se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo, Y el 27% (31) de los encuestados manifestaron que No, se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo.

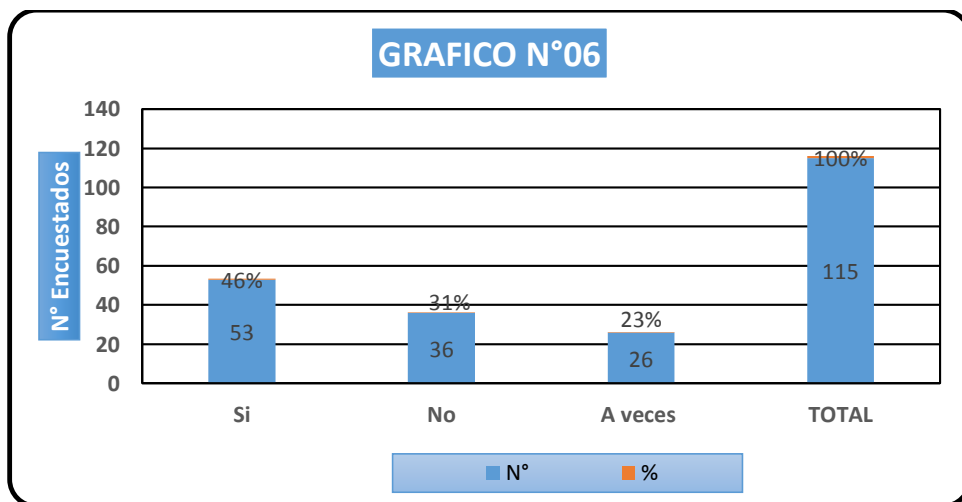
Pregunta N° 06

¿Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima?

Tabla N° 06

	N°	%
Si	53	46%
No	36	31%
A veces	26	23%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 06



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro con relación a la pregunta sobre: ¿Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima? El 46% (53) de los encuestados manifestaron que Sí, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima. El 31% (36) de los encuestados manifestaron que No, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima. Y el 23% (26) de los encuestados manifestaron que A veces, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima.

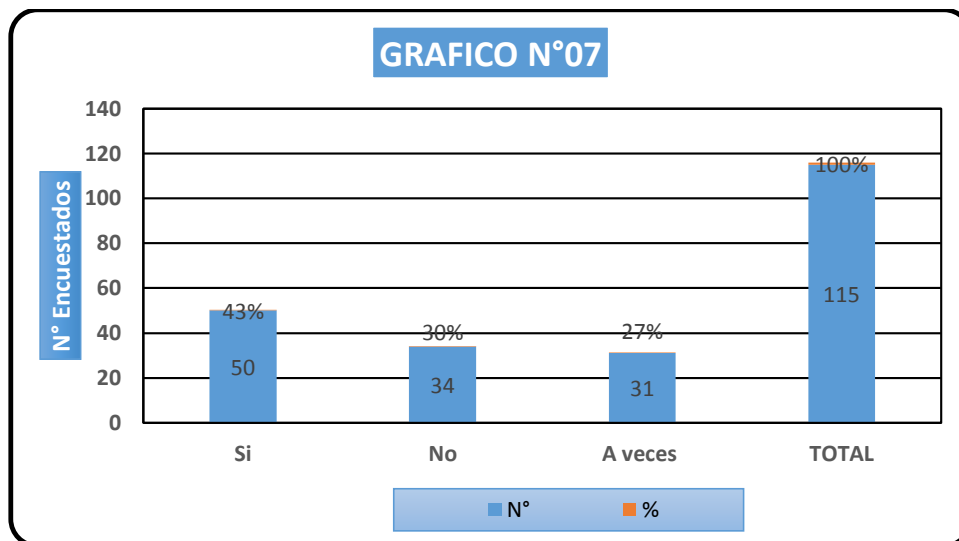
Pregunta N° 07

¿Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02?

Tabla N° 07

	N°	%
Si	50	43%
No	34	30%
A veces	31	27%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 07



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02?, El 43% (50) de los encuestados contestaron que Sí, existe evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02. El 30% (34) de los encuestados contestaron que No, evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02. Y el 27% (31) de los encuestados contestaron que A veces, Existe evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02.

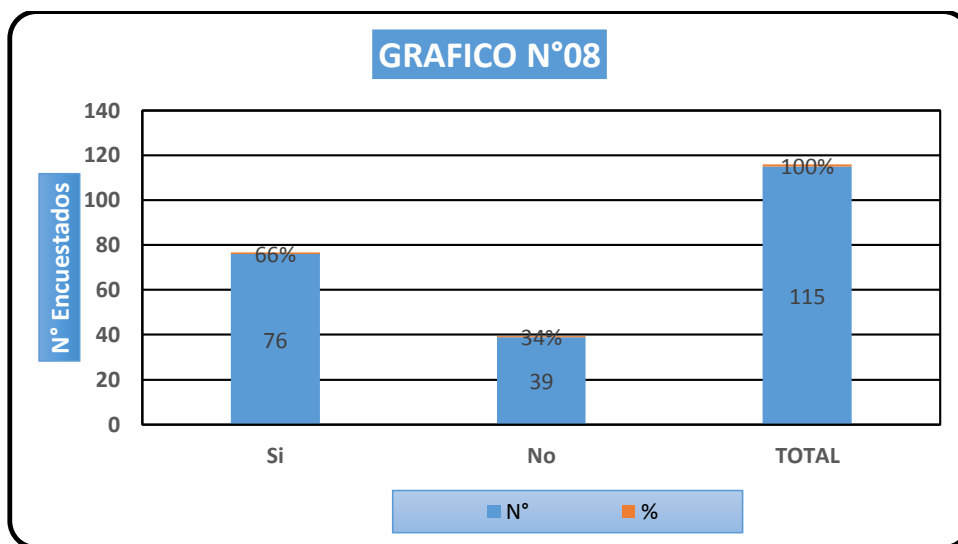
Pregunta N° 08

¿Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 08

	N°	%
Si	76	66%
No	39	34%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 08



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El siguiente cuadro sobre la pregunta ¿ Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 66% (76) de los encuestados manifiestan que SÍ, Existe servidores procesados que fueron

afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. Y el 34% (39) de los encuestados manifiestan que No, Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

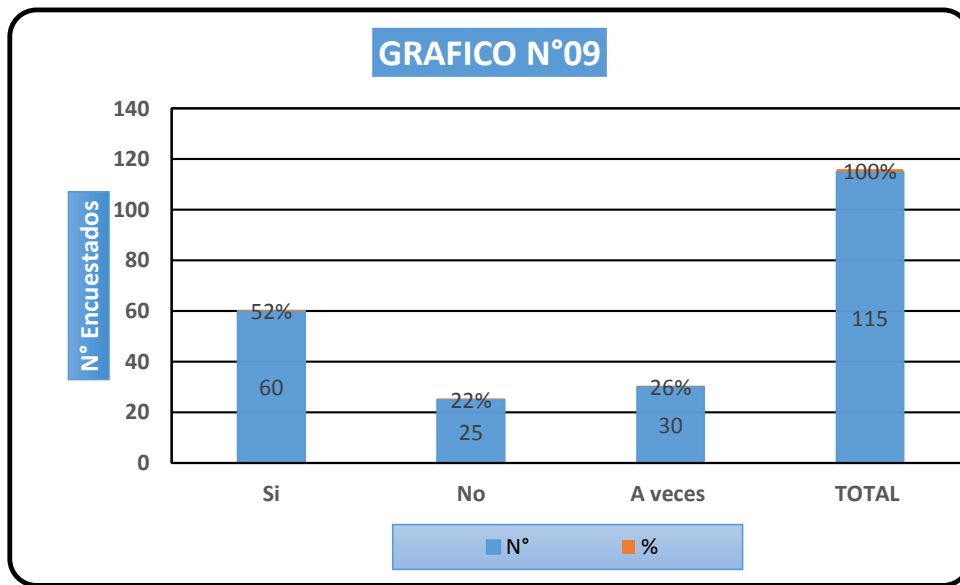
Pregunta Nº 09

¿Es continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 09

	N°	%
Si	60	52%
No	25	22%
A veces	30	26%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 09



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Es continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 52% (60 encuestados) contestaron que Si, continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación. Y el 22% (25 encuestados) contestaron que No, continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación. El 26% (30 encuestados) contestaron a veces, continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación.

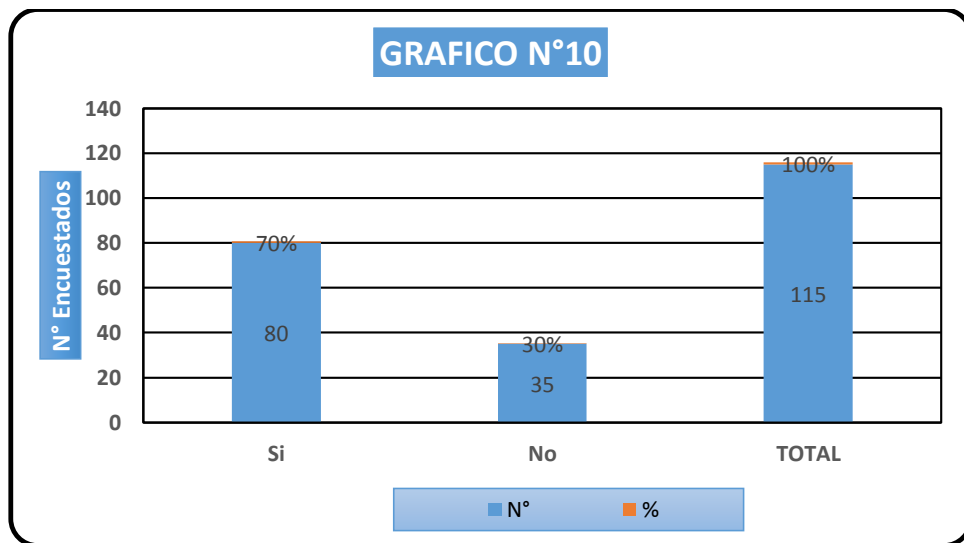
Pregunta N° 10

¿La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 10

	N°	%
Si	80	70%
No	35	30%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 10



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN.

El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 70% (80) de los encuestados manifiestan que La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones, Y el 35% (30) de los encuestados manifiestan que No, Existe en la UGEL 02 trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones.

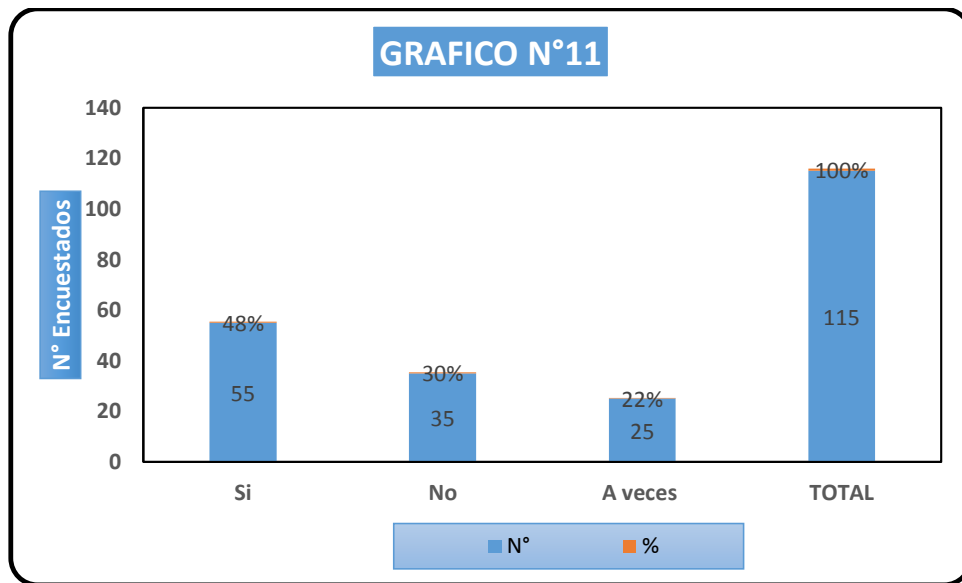
Pregunta N° 11

¿Cree usted que existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 11

	N°	%
Si	55	48%
No	35	30%
A veces	25	22%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 11



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿Cree usted que existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 48% (55) de los encuestados manifestaron que Si, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación. El 30% (35) de los encuestados manifestaron que No, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación, y el 22% (25) de los encuestados manifestaron A veces, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación.

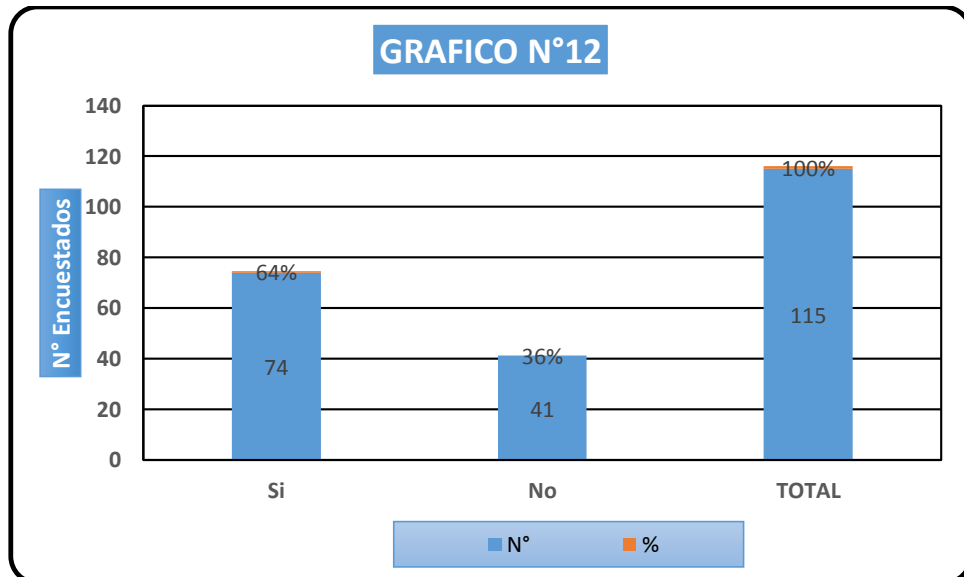
Pregunta N° 12

¿Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

Tabla N° 12

	N°	%
Si	74	64%
No	41	36%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 12



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 64% (74) de los encuestados manifiestan que Si, Existe errado Procedimiento de Notificaciones. Y el 36% (41) de los entrevistados manifestaron que No, Existe errado Procedimiento de Notificaciones.

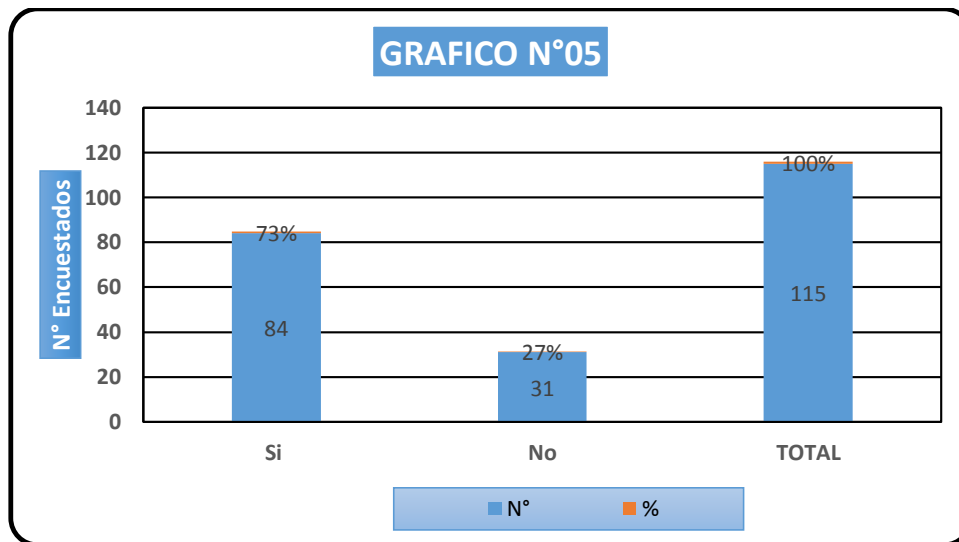
Pregunta N° 13

¿Cree usted que existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 13

	N°	%
Si	84	73%
No	31	27%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 13



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El siguiente cuadro nos muestra con relación a la pregunta: ¿Cree usted que existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 73% (84) de los encuestados contestaron que Si, existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación Y el 27% (31) de los encuestados manifestaron que No, existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación.

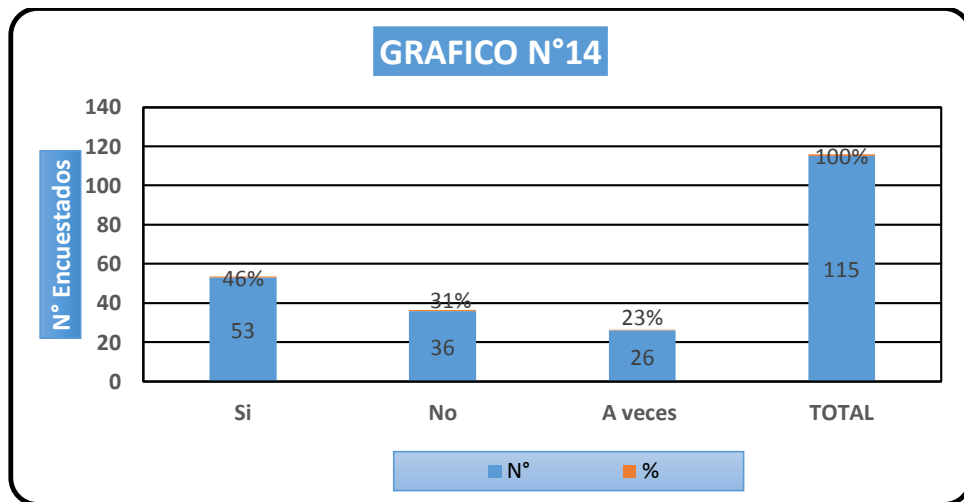
Pregunta N° 14

¿Cree usted que existen trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?

Tabla N° 14

	N°	%
Si	53	46%
No	36	31%
A veces	26	23%
TOTAL	115	100%

Grafico N° 14



Fuente propia

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En el siguiente cuadro con relación a la pregunta sobre: ¿Cree usted que existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 46% (53) de los encuestados manifestaron que Sí, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones. El 31% (36) de los encuestados manifestaron que No, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones. Y el 23% (26) de los encuestados manifestaron que A veces, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones.

CONTRASTACIÓN DE LA HIPOTESIS:

Contrastación de la hipótesis para la tabla N° 07

1. H_0 : La opinión de los trabajadores de la UGEL 02 ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima., Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02

H_a : La opinión de los trabajadores de la UGEL 02 ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

2. **Nivel de significancia:** $\alpha=0.05$

3. $p\text{-valor}= 1.50092E-19$

4. Dado que $p\text{-valor} < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto; la opinión de los trabajadores de la UGEL 02 es dependiente a la correlación que existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02

Contrastación de la hipótesis para la tabla N° 08

1. H_0 : La opinión de los trabajadores de la UGEL 02 ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima, mencionaron que SÍ, Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

Ha: La opinión de los trabajadores de la UGEL 02 ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

1. **Nivel de significancia:** $\alpha=0.05$
2. $p\text{-valor}= 1.47812E-06$
2. Dado que $p\text{-valor} < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula, por lo que se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto; la opinión de los trabajadores de la UGEL 02, es dependiente a la correlación de la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

Cálculo del estadígrafo de correlación

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,370 ^a	4	,048
Razón de verosimilitudes	12,308	4	,679
Asociación lineal por lineal	,001	1	,972
N de casos válidos	91		

Interpretación

El valor de $\chi^2 = 12.370$, mientras que la sig (α) = 0.048, que resulta menor al p-valor (0.05), lo que significa que se debe asumir la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula, por tanto podemos afirmar que, el Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017

Discusión de Resultados.

EL CUADRO N° 1.- En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Cree usted que el Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 52% (60 encuestados) contestaron que Si, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. y el

22% (25 encuestados) contestaron que No, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. El 26% (30 encuestados) contestaron a veces, se vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

EL CUADRO N° 2.- El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿Cree usted que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 70% (80) de los encuestados manifiestan que existe errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017, Y el 35% (30) de los encuestados manifiestan que No, Existe errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.

EL CUADRO N° 3.- En el siguiente cuadro en relación a la pregunta: ¿Cree usted que las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una adecuada notificación? El 48% (55) de los encuestados manifestaron que Si, las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una adecuada notificación. El 30% (35) de los encuestados manifestaron que No, Existe las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, que adolecen de una adecuada notificación y el 22% (25) de los encuestados manifestaron A veces, existe las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, que adolecen de una adecuada notificación.

EL CUADRO N° 4.- En el siguiente cuadro podemos ver con relación a la pregunta ¿Cree usted que los trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en

el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 64% (74) de los encuestados manifiestan que Si, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-201. Y el 36% (41) de los entrevistados manifestaron que No, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-201.

EL CUADRO N° 5.- El siguiente cuadro nos muestra con relación a la pregunta: ¿Cree usted que se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017 El 73% (84) de los encuestados contestaron que Si, se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo, Y el 27% (31) de los encuestados manifestaron que No, se analiza las impugnaciones más frecuentes por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo.

EL CUADRO N° 6.- En el siguiente cuadro con relación a la pregunta sobre: ¿Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima? El 46% (53) de los encuestados manifestaron que Sí, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima. El 31% (36) de los encuestados manifestaron que No, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima. Y el 23% (26) de los encuestados manifestaron que A veces, Se hace uso de jurisprudencia en las resoluciones emitidas por la UGEL 02 de Lima.

EL CUADRO N° 7.- En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Existe una evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02?, El 43% (50) de los encuestados contestaron que Sí, existe evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02. El 30% (34) de los encuestados contestaron que No, evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02. Y el 27% (31) de los encuestados contestaron que A veces, Existe evaluación explícita de la falta administrativa cometidas en la UGEL 02.

EL CUADRO N° 8.- El siguiente cuadro sobre la pregunta ¿ Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 66% (76) de los encuestados manifiestan que SÍ, Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017. Y el 34% (39) de los encuestados manifiestan que No, Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

EL CUADRO N° 9.- En el siguiente cuadro se aprecia en relación a la pregunta: ¿Es continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 52% (60 encuestados) contestaron que Si, continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación. Y el 22% (25 encuestados) contestaron que No, continuo la vulneración

al derecho de defensa por una errada notificación. El 26% (30 encuestados) contestaron a veces, continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación.

EL CUADRO N° 10.- El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 70% (80) de los encuestados manifiestan que La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones, Y el 35% (30) de los encuestados manifiestan que No, Existe en la UGEL 02 trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones.

EL CUADRO N° 11.- El siguiente cuadro sobre la pregunta:¿Cree usted que existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?El 48% (55) de los encuestados manifestaron que Si, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación. El 30% (35) de los encuestados manifestaron que No, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación, y el 22% (25) de los encuestados manifestaron A veces, existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación.

EL CUADRO N° 12.- El siguiente cuadro sobre la pregunta: ¿Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 64% (74) de los encuestados manifiestan que Si, Existe errado Procedimiento de Notificaciones. Y el 36% (41) de los entrevistados manifestaron que No, Existe errado Procedimiento de Notificaciones.

EL CUADRO N° 13.- El siguiente cuadro nos muestra con relación a la pregunta: ¿Cree usted que existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017? El 73% (84) de los encuestados contestaron que Sí, existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación Y el 27% (31) de los encuestados manifestaron que No, existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación.

EL CUADRO N° 14.- En el siguiente cuadro con relación a la pregunta sobre: ¿Cree usted que existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017? El 46% (53) de los encuestados manifestaron que Sí, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones. El 31% (36) de los encuestados manifestaron que No, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones. Y el 23% (26) de los encuestados manifestaron que A veces, existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones.

3.2 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS CON LOS ANTECEDENTES

3.2.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

(Alejandro, 2014); dicho autor manifiesta en uno de sus cuadros, debido al desconocimiento sobre la existencia e importancia de la acción de protección como mecanismo de defensa por parte de la ciudadanía, esta garantía ve disminuida en su efectividad, pues la mayoría de las personas afectadas se ven desprotegidas ante la falta de 10% 90% Si No 88 notificación y el

respaldo normativo e institucional para garantizar el cumplimiento de sus derechos y garantías constitucionales.

(GABRIELA, 2017), *Realizó un valioso aporte respecto a la importancia de la investigación en el sentido de que* se vulnera directamente los derechos de a la defensa y el debido proceso, por la falta de conocimiento a tiempo de que existe una citación en el sistema de la Agencia Nacional de notificaciones.

Que de acuerdo al marco metodológico se puede determinar la vulneración del derecho a la defensa en la problemática de estudio, por la opinión de la ciudadanía y las personas encuestadas que conocedores de esta materia, consideran que existe tal vulnerabilidad.

(Iñiguez, 2013), en una de sus conclusiones menciona que el derecho procesal penal no puede ser bajo ninguna circunstancia concebido como una simple norma procedimental, sino debe ser comprendido como una norma sustancial que determina el cumplimiento de administrar justicia de manera imparcial, contándose con las partes procesales por lo cual no puede verse vulnerada la garantía a la legítima defensa.

(Karen Lisseth Masache Astudillo, 2018), *Dicho autor a porta en su investigación,* que la falta de notificación a las partes constituye un atentado contra el derecho a la defensa, dejando en situación de vulnerabilidad e indefensión a la parte que desconoce sobre el proceso judicial iniciado en su contra y los actos procesales que transcurren dentro del trámite, e inclusive a quien haya planteado el mismo, por razones de ausencia o abandono del proceso.

(IGLESIAS, 2016), *Realizó un valioso aporte respecto a la importancia de la investigación en el sentido de que,* el debido proceso incide en las resoluciones de los sumarios

administrativos dictadas a los docentes por la Junta Distrital de Resoluciones de Conflictos del Distrito Chambo - Riobamba, del MINEDUC en el período 2014 -2015, por cuanto de acuerdo al análisis realizado en el caso práctico, se desprende que el respeto al debido proceso, incide en la resolución del mismo; es decir si se respetan dichas garantías se estará dando cumplimiento a que el sumariado se someta a un proceso justo, imparcial, motivado; en el cual, se otorgue al docente y autoridad educativa, seguridad jurídica; y, el derecho a la tutela efectiva; de lo contrario, se podrían cometer abusos y arbitrariedades que puedan concluir con la destitución ilegal de un servidor público del sistema educativo.

2.3 ANTECEDENTES NACIONALES.

(Valiente, 2015), La presente investigación, trata de dar respuesta a la vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los servidores públicos del Perú, un análisis jurisprudencial de los derechos colectivos de trabajo, sentencia de inconstitucionalidad emitida por el tribunal constitucional peruano respecto de la ley N° 30057; con el fin de poder demostrar la vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú, acorde a lo problematizado e hipotetizado.

(Quispe Pacheco, 2017), El presente trabajo de investigación se basa en la incorporación de un párrafo en el artículo 16 de la Ley N° 30364 ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, donde analizare cómo la falta de una notificación valida al demandado afecta el derecho de defensa, en la multiplicidad de los procesos de violencia familiar, el cual se encuentra protegido por nuestra constitución política en su artículo 139°, inciso 14, el principio de que toda persona no puede

ser privada del derecho de defensa en ningún estado del proceso. (MEJÍA AGUILAR, 2017), Realizó un valioso aporte respecto a la importancia de la investigación en el sentido de que, las entidades administrativas en el ejercicio de su Ius Puniendi, vulneran derechos fundamentales de los administrados sancionados; derechos que se hallan contenidos en el derecho al debido proceso, tales como el derecho a la notificación, derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, 65 derecho a ser investigado por una autoridad competente y a la publicidad de las normas procedimentales.

(NAVIA, 2014), Realizó un valioso aporte respecto a la importancia de la investigación en el sentido de que, se ha establecido que, en las sanciones de amonestación escrita y suspensión impuesta a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno durante los años 2011 y 2012, se vulneraron tanto el Derecho a la Defensa como Debido proceso porque, siendo estos derechos fundamentales de persona y amparados por la Constitución, la Ley del Procedimiento Administrativo General 27444 y el Reglamento de la, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, estas han sido inaplicadas.

(Coloma P. D., 2016), Realizó un valioso aporte respecto a la importancia de la investigación en el sentido de que, la falta de comunicación de agotamiento de la vía administrativa de los recursos que proceden en las sanciones policiales de amonestación obstaculiza el ejercicio del derecho de defensa de los efectivos policiales sancionados, ya que de ninguna manera se les hace conocer les asiste tal derecho, lo que les imposibilita hacer uso de tales recursos.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación que presentamos es de enfoque cualitativo ya que se relaciona con la medición de los conceptos que orientan teóricamente el proceso de conocimiento.

(Hernández et al., 2014).

4.1 Tipo y nivel de investigación.

4.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación que se utiliza para realizar la investigación, es de *tipo Básica*, pura o dogmática, porque llevó a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de Investigación, para poder profundizar un análisis del procedimiento de notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima, sobre las resoluciones administrativas que imponen una sanción; más no se busca hacer una reforma de ley que dé solución al problema planteado, la investigación no se queda en el análisis de conceptos, sino que aspira a reportar soluciones para problemas concretos y/o prácticos que se suscitan en la actualidad, este tipo de investigación, como

refieren Ñaupas, Mejia, Novoa y Villagómez (2014), recibe el nombre de pura porque en efecto no está interesada por un objetivo crematístico, y su motivación en la simple curiosidad, el inmenso gozo de descubrir nuevos conocimientos, razón por la cual puede decirse que la tesis se enmarca también dentro de una tipología funcional.

4.3 Nivel de Investigación

En materia de investigación, suele hablarse de nivel en función de la profundización del conocimiento que se desea alcanzar. Así, puede decirse que esta investigación abarca diversos niveles: descriptivo, correlacional y explicativo. Esto último, sobre todo, porque está dirigida a responder a las causas de determinados problemas y su interés se centra en explicar por qué y en qué condiciones ocurren los mismos, considerando la relación de variables determinadas. Así, se tiene que indicar que hay un nivel correlacional, dado que se pretende hacer ver o determinar el grado de relación que pueden tener dos o más variables en una investigación. El nivel descriptivo, por su parte, está presente porque se señala cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno o evento, cuando se busca especificar las propiedades importantes para medir y evaluar aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a estudiar.

4.2 Métodos y diseño de investigación

4.2.1 Método de Investigación

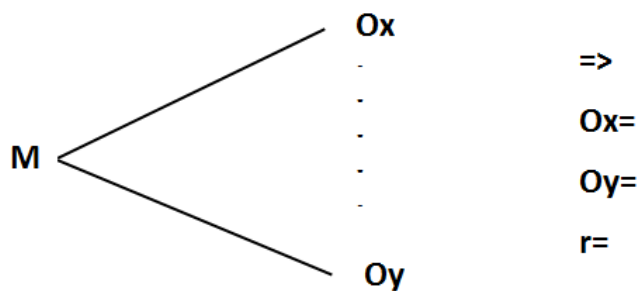
Se aplicó el Método Deductivo-inductivo, ya que se parte de los aspectos generales a fin de arribar a aspectos particulares o individuales.

Sobre el método deductivo, se puede indicar que la deducción es un proceso mental o de razonamiento que va de lo universal o general a lo particular. Consiste en partir de una o

varias premisas para llegar a una conclusión. Es usado tanto en el proceso cotidiano de conocer como en la investigación científica (Hernández et al., 2014). El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que es posible medir la correlación de las variables de estudio, teniendo en cuenta los indicadores de cada de cada una de las dimensiones en el contexto de los errores judiciales frente al principio constitucional que es el principio de ser notificado.

4.2.2 Diseño de la Investigación

El diseño es no experimental, de corte transversal o transaccional, ya que no se manipuló, ni se sometieron a pruebas las variables de estudio. No es experimental dado que se realiza sin la manipulación deliberada de variables y en la que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizar” (Hernández e al., 2014, p.149). Asimismo, es de corte transaccional o transversal ya que se “utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado de tiempo” (Carrasco, 2005, p.72). Además, por estar destinada al estudio de las decisiones judiciales que contengan errores y señalar sus causas, su evolución y su correlación con alguna medida de control a través de las principio de notificaciones. El término “diseño” se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desee, es decir, es el plan de acción a seguir. Asimismo, el diseño es descriptivo-correlacional, debido a que sigue el siguiente esquema. Para lo cual se utilizó el esquema transversal propio de una investigación descriptiva correlacional.



El diseño de la investigación consta de un plan, ya que hay un esquema general o programa de la investigación. Se tiene también una estructura de las operaciones viables. También se ha utilizado una determinada estrategia, que se traduce en métodos para recopilar y analizar los datos, para dar una respuesta a la pregunta de investigación.

4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3.1 Población

La población de estudio que se investiga está conformada por 115 empleados de la UGEL 02, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

4.3.2 Muestra

El Tamaño de muestra en la presente investigación estuvo conformado de la siguiente manera:

CUADRO DE DISTRIBUCIÓN

Cargo u oficio	Población	Tamaño muestra
Población empleados de la UGEL 02	156	104
Área Legal de Abogados		4
Equipo de tramite Documentario y Archivo, Notificadores		7
Sub Total		115

Para determinar la muestra se utilizó la siguiente fórmula estadística probabilística:

Hallando el tamaño de muestra de la Población de la UGEL 02:

Hallando el tamaño de muestra para los empleados de la UGEL 02, ubicado en el distrito de San Martín de Porres, provincia de Lima, departamento Lima.

$$n = \frac{1.9^2 \times 156 \times 50 \times 50}{5^2(156 - 1) + 1.96^2 \times 50 \times 50} \rightarrow n = 156 \rightarrow n = 104$$

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.4.1 Técnicas

Las técnicas que se utilizó fueron, la observación documental para la presente investigación es de vital importancia, puesto que nos permitirá indagar en los libros de diversos autores las

teorías y opiniones más importantes para llevar a cabo un adecuado análisis del problema planteado.

De otro lado, también se utilizará para recopilar las resoluciones administrativas sancionatorias, en donde se evidencia la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y el régimen de notificaciones en la ley del Servicio Civil, las mismas que son indispensables para la investigación.

4.4.2 Instrumentos

4.4.2.1 Hoja de recojo de datos

Como principal instrumento a utilizarse en esta investigación es la ficha de recojo de datos, la cual permitirá sistematizar la información recabada de las resoluciones administrativas sancionatorias a analizarse; cuyos ítems se encuentran plasmados en el anexo 1.

4.4.2.2 Libreta de apuntes

La libreta de apuntes será utilizada para recabar la información vertida en libros de las diversas bibliotecas de nuestra localidad, para así desarrollar teóricamente la presente investigación teniendo en consideración lo dicho por los autores más renombrados en el ámbito del derecho administrativo, y que además hayan realizado algún estudio o vertido alguna opinión que se encuentre relacionada con la investigación.

4.4.2.3 Procesamiento de análisis de datos

Para la elaboración de estadísticas de procesamiento de datos será necesario hacer uso de cuadros de Excel, los que nos ayudarán a determinar el nivel de observancia del procedimiento de notificaciones de la Ley Servir y la Vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima.

4.4.4 VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Respecto a la validación de los instrumentos, fueron validados por los especialistas en Derecho.

Confiabilidad. Para la confiabilidad se sometieron dichos instrumentos al Análisis de Fiabilidad: Alfa de Cron Bach, a través del programa estadístico SPSS 22, obteniéndose los siguientes resultados:

Alfa de Cron Bach del Cuestionario sobre, Procedimiento de Notificaciones de la Ley Servir

Análisis de Fiabilidad

Cronbach's Alpha	N de Ítems
0,699	4

Fuente: Cuestionario sobre, Procedimiento de Notificaciones de la Ley Servir

Programa Estadístico SPSS

Alfa de Cron Bach del cuestionario sobre, Vulneración del Derecho de Defensa

Análisis de Fiabilidad

Cronbach's Alpha	N de Ítems
0,731	4

Fuente: Cuestionario sobre, Vulneración del Derecho de Defensa.

Programa Estadístico SPSS

Los valores obtenidos, nos indican que los instrumentos son altamente confiables y por ende pueden ser aplicados durante el proceso de investigación.

4.4.5 Limitaciones de la investigación

Una de las principales limitaciones que se ha tenido para realizar la presente investigación es la ausencia de un orden adecuado en la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL 02 de Lima, en donde se tiene que recabar las resoluciones que servirán para la presente tesis, esto a causa de la reciente creación de dicha oficina.

De otro lado, también se tuvo dificultad para recabar la información teórica y doctrinaria, toda vez que a la fecha no existe precedente académico alguno sobre el presente tema de investigación, siendo pues difícil encontrar información y antecedentes relacionados.

4.4.6 Ética de la investigación

Los aspectos éticos de la investigación se encuentran constituidos por la reserva de los nombres tanto de los trabajadores que hayan sido sancionados por la autoridad administrativa, así como también la anonimización de dichas autoridades.

Además, también se considera como un aspecto ético el no plagio de ninguna investigación y/o artículo que verse sobre el tema, lo que significa que todo lo que no pertenezca al autor de este documento, ha sido debidamente citado.

4.4.7 Enfoque de la Investigación.

Dentro del enfoque está relacionado al método descriptivo ya que la investigación es cuantitativo correlacional.

CONCLUSIONES

- 1.- De acuerdo a la presente investigación se ha llegado a la conclusión que existe vulneración al derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinario de la UGEL 02 de Lima-2017.
- 2.- Existe erradas notificaciones en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.
- 3.- Las resoluciones de inicio de un proceso administrativo disciplinario, emitidas en la UGEL 02 de Lima-2017, adolecen de una apropiada notificación.
- 4.- Existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.

RECOMENDACIONES

- 1.- Se recomienda que la UGEL 02, implemente un libro de impugnaciones por vulneración al derecho de defensa en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02, a fin de ser analizados y emitir un pronunciamiento para la determinación de responsabilidades.
- 2.- Se recomienda que las resoluciones que resuelven imponer sanciones a los administrados en procesos administrativos disciplinarios de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 se lleve a cabo en cumplimiento de la Ley N° 27444 y su TUO.
- 3.-Se recomienda que las resoluciones de inicio de proceso administrativo disciplinario, emitidas por los Órganos Instructores de la UGEL 02, comprendan y agoten la posibilidad de notificaciones en domicilios laborales, legales o reales.
- 4.- Se recomienda la actualización de los domicilios en los legajos del personal administrativo sujeto al régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil, a fin de que en caso de ser sometido a un proceso administrativo, puedan ser notificados en los mismos, sin vulneración a su derecho a defensa.

Fuentes de Información

Bibliografía

- Alegría Patow, C. M. (2011). *El principio de proporcionalidad en materia penal* . Lima.
- Alejandro, P. S. (2014). *“La falta de notificación en las contravenciones de tránsito como vulneración del debido proceso de los contraventores”*. Quito- Ecuador .
- barrera, E. S. (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional* . Lima.
- Barrera, T. (2011). “Principio de proporcionalidad y sanciones administrativas en la jurisprudencia constitucional”. 467.
- Beltrán Larco, L. P. ((2012).). *Problemática de la existencia de distitos regímenes de contaminación de personal en el Estado*. Lima.
- BIELSA. (1956). *TESIS CONTRACTUALISTA . EXTRANJERO* .
- Búcaro. (2003). *Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos*. Guatemala.
- Búcaro, 2. (2013). *Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los derechos humanos. Guatemala, 2013*. Guatemala.
- CABANELLAS. (2002). *PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL . LIMA* .
- CARRANZA, H. (2014). *NATURALEZA JURÍDICA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO*. EXTRANJERO .
- Caycho, J. E. (2016). *Nuevo Régimen Administrativo Disciplinario de la Ley SERVIR*. Lima.
- Coloma, P. D. (2016). *UNIVERSIDAD ANDINA DE CUSCO, “EL DERECHO DE DEFENSA Y DOBLE INSTANCIA EN LA INAPELABILIDAD DE LA SANCION ADMINISTRATIVA POLICIAL DE AMONESTACION*. Cusco-Perú.
- Coloma, R. (2012). *Análisis psicosocial y organizacional de los trabajadores de instituciones penitenciarias. A Coruña*. . España.
- Constitucional, S. d. (2004). *EXP, 00025-2013-P1/TC; 00003-2014- PI/TC*. Lima.
- Constitucional, S. d. (2014). *00008-2014-P1/TC; 00017-2014- PETC* . Lima.
- Constitucional, s. d. (2016). *Expediente 0025-2013- 0003-2014-AP/TC*. lima .
- Constitucional, S. d. (2016). *Expedientes 0025-2013-; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C* . Lima .
- Constitucional, T. (2002). *STC 1941-2002-AA/TC*. Lima.
- Constitucional, T. (2002). *STC 1323-2002-HC/TC*. Lima.

- CONSTITUCIONAL, T. (2004). *DECISIÓN DE LOS JUECES CONSTITUCIONALES EN LOS PROCESOS DE INCONSTITUCIONALIDAD* . LIMA.
- CONSTITUCIONAL, T. (2004). *CAPACIDAD DE CONTROL DE POLITICAS QUE TIENE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* . LIMA.
- CONSTITUCIONAL, T. (2004). *LA CAPACIDAD DE CONTROL DE POLÍTICAS PÚBLICAS QUE TIENE EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL* . LIMA.
- CONSTITUCIONAL, T. (2004). *POLITICAS PUBLICAS QUE TIENE EL TRIBUNAL CONSTITUCIOANAL* . LIMA.
- Constitucional, T. (2006). *Expediente N° 7811-2006 PHC/TC*. Lima.
- Constitucional, T. (2006). *STC 06648-2006-HC/TC*. Lima.
- Constitucional, T. (2010). *Expediente N° 04663-2007-PA/TC*. Lima .
- Coronel, B. (2011). “El test de ponderación o proporcionalidad de los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano” . 267.
- CORTEZ, D. J. (2013). *ANALIS DEL SECTOR PUBLICO*. LIMA.
- Costa Sosa, P. (2010). *Innovación y reforma de la burocracia en el período 2003 -2008*. Quito - Ecuador .
- Coviello, J. (2011). “El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo” . 153.
- Fortini, E. B. (2004). *EXP, 00025-2013-P1/TC; 00003-2014- PI/TC*. Lima.
- GABRIELA, E. L. (2017). *LA VULNERACIÓN DEL DERECHO A LA DEFENSA CONTENIDA EN LAS CONTRAVENCIONES DE TRÁNSITO DE CUARTA CLASE, POR LA FALTA DE BOLETA DE CITACIÓN EN PERSONA AL CONTRAVENTOR POR PARTE DEL AGENTE DE TRÁNSITO*. SANTO DOMINGO – ECUADOR.
- Gardey, J. P. (2013). *Administrativo*. Lima .
- Gordillo, P. R. (2018). *NOTIFICACIÓN PARA EL INICIO DEL PAD EN LEY 30057 LEY DEL SERVICIO CIVIL*. Lima.
- GORDILLO, R. P. (2014). *REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR EN LA LEY DE SERVICIO CIVIL*. LIMA.
- Gutiérrez León, W. A. ((2013)). *Motivacion y satisfaccion Laboral de los obreros* . Lima.
- HAROL CARRANZA - MAURICE HAURIU, G. J. (2014). *TEORÍA ESTATUTARIA*. LIMA .
- IGLESIAS, C. A. (2016). “*EL DEBIDO PROCESO Y SU INCIDENCIA JURÍDICA EN LAS RESOLUCIONES DE LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS DICTADAS A LOS DOCENTES POR LA JUNTA DISTRITAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DEL DISTRITO CHAMBO - RIOBAMBA, DEL MINEDUC EN EL PERÍODO 2014 -2015*”. Riobamba – Ecuador.

- Iñiguez, G. E. (2013). *“VULNERACIÓN A LA GARANTÍA DE LA LEGÍTIMA DEFENSA EN LOS PROCESOS DE DELITOS DE PECULADO, CONCUSIÓN, COHECHO, Y ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO QUE SE LLEVAN A EFECTO SIN LA PRESENCIA DEL ACUSADO EN LA ETAPA DE JUICIO”*. LOJA-ECUADOR .
- Karen Liseth Masache Astudillo, C. N. (2018). *“VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO POR OMISIÓN DE SOLEMNIDAD SUSTANCIAL (NOTIFICACIÓN A LOS SUJETOS PROCESALES) EN LOS PROCESOS DE VIOLENCIA INTRAFAMILIAR”*. Machala-Ecuador.
- Laureano, E. (2013). *“La infracción administrativa laboral”*, . Lima.
- MEJÍA AGUILAR, L. L. (2017). *“LA OBSERVANCIA DE LAS GARANTÍAS DEL DEBIDO PROCESO EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN EL DISTRITO FISCAL DE HUÁNUCO - 2015”*. Huánuco-Perú.
- Merino, J. P. (2009). *Jurisprudencia*. Lima.
- MEYER, O. (2004). *ESTATUTO Y ESCALAFON DEL CERVICIO CIVIL . ESTRANGERO* .
- MIRANDA. (2004). *DOGMÁTICA ADMINISTRATIVA, ADMINISTRATIVISTA Y LABORALISTA EN EL PERÚ*. LIMA.
- MIRANDA. (2004). *TEORÍA CONTRACTUALISTA*. LIMA .
- NAVIA, J. S. (2014). *“DERECHO A LA-DEFENSA Y EL DEBIDO PROCESO EN LAS SANCIONES IMPUESTAS A LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PUNO”* . Altiplano-Puno.
- Paredes Velásquez. (2015). *“Los derechos inespecíficos de los trabajadores y el principio de proporcionalidad”*. Lima.
- PILCO, C. F. (2012). *“LA CONTAMINACIÓN AMBIENTAL Y EL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR “SIMÓN BOLÍVAR” EN EL AÑO 2012. ELABORACIÓN DE UN MODELO DE GESTIÓN AMBIENTAL”* . Guayaquil.
- Porto, J. P. (2017). *Debido Proceso* . Lima .
- Publicado, J. P. (2009). *Jurisprudencia*. Lima.
- Quispe Pacheco, W. F. (2017). *Vulneración del derecho de defensa del demandado por falta de notificación en casos de violencia familiar* . Cusco-Perú.
- Rengifo, F. H. (2012). *(Publicada en la Revista Jurídica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Tomo I. Julio 2012)*. Lima.
- RÍOS, V. (2004). *NORMAS INPERATIVAS* . LIMA.
- RUBIANO, A. O. (2014). *NORMAS Y PRACTICAS SINDICALES* . LIMA.
- Sánchez Pinto, M. (2011). *Motivación como factor determinante en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital “Dr. Adolfo Prince Lara”*. . Carabobo.

Sierra, G. y. (2013). *Evaluación del desempeño laboral en el sector público colombiano (2010-2012)*. . Bogotá.

TORRES, B. (2005). *NATURALEZA DEL EMPLEO PÚBLICO* . LIMA .

Trefogli Wong, G. A. ((2013).). *Gestión estratégica de valor en el sector publico*. Lima.

URIARTE, M. V. (1996). *PRINCIPIOS SINDICALES* . LIMA .

Valiente, F. A. (2015). *“La vulneración de la ley del servicio civil a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú”*,. Lima.

VILLAVICENCIO. (2010). *NEGOCIACION COLECTIVA*. LIMA.

INFORMACION VIRTUAL

http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/teoria_del_derecho/razonam_judicial/capitulo_VI.pdf

(<http://www.ctmargentina.org/pdfs/3-Organizacionynegociacioncolectiva-sectorpublicoAL.pdf> consultado el 9 de abril de 2016)

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA EN LA UGEL 02-LIMA-2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA															
<p>Problema General.</p> <p>¿Se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>Problemas Específico.</p> <p>P.E.1 ¿De qué manera el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>P.E.2 ¿En qué procesos se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>P.E.3 ¿Cuántos trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar de qué manera se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>OE 1. Analizar de qué manera el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>OE 2. Analizar en qué procesos se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>OE 3. Verificar cuántos trabajadores fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>Hipótesis Específica.</p> <p>HE.1 Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>HE 2. Existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>HE 3. Existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017</p>	<p>VARIABLE X:</p> <p>Procedimiento de Notificaciones de la Ley Servir</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento ✓ Faltas ✓ Sanciones ✓ Uso de jurisprudencia <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ser informada sin demora • Ser juzgado sin dilaciones indebidas • Ser asistida por un defensor de su elección; • Ausencias Injustificadas • Negligencia, ineficiencia, incapacidad y abuso de autoridad • Incumplimiento de horario • Falsificación de Documentos • Violencia grave • Indisciplina • Destitución • Sanción de suspensión • Absolver • Sentencias del tribunal constitucional, Sentencias de la corte inter americana de derechos humanos <p>VARIABLE Y</p> <p>Vulneración del Derecho de Defensa</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Debido procedimiento ✓ Derecho de defensa ✓ Procedimiento disciplinario <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Audiencia • Notificación 	<p>Tipo de investigación</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo correlacional explicativo</p> <p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>Transversal</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Población</p> <p>La población de estudio que se investiga está conformada por 115 empleados de la UGEL 02.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <caption align="center">CUADRO DE DISTRIBUCIÓN</caption> <thead> <tr> <th>Cargo u oficio</th> <th>Población</th> <th>Tamaño muestra</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Población empleados de la UGEL 02</td> <td align="center">156</td> <td align="center">104</td> </tr> <tr> <td>Área Legal de Abogados</td> <td></td> <td align="center">4</td> </tr> <tr> <td>Equipo de tramite Documentario y Archivo, Notificadores</td> <td></td> <td align="center">7</td> </tr> <tr> <td>Sub Total</td> <td></td> <td align="center">115</td> </tr> </tbody> </table> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p> <p>Análisis de datos</p> <p>Juicio de expertos 95% lo que asegura su validez</p>	Cargo u oficio	Población	Tamaño muestra	Población empleados de la UGEL 02	156	104	Área Legal de Abogados		4	Equipo de tramite Documentario y Archivo, Notificadores		7	Sub Total		115
Cargo u oficio	Población	Tamaño muestra																	
Población empleados de la UGEL 02	156	104																	
Área Legal de Abogados		4																	
Equipo de tramite Documentario y Archivo, Notificadores		7																	
Sub Total		115																	

			<ul style="list-style-type: none">• Fundamento del derecho• Obligatoria y Publica• Cumplimiento de plazos razonables <p>✚ Ser Oído</p> <p>✚ Asistido por un defensor</p> <p>✓ Sujeto</p> <p>✓ Objeto</p> <p>✓ Motivo</p>	
--	--	--	--	--

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADORES	DIMENSIONES	ESCALA DE MEDICION
Procedimiento de Notificaciones de la Ley Servir	<p>(Gordillo, 2018),</p> <p>La Notificación del inicio o apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es el primer acto con el cual, el órgano instructor, mediante el documento que firma (Resolución, Carta u Oficio) pone en conocimiento del procesado la presunta falta administrativa los requiere a presentar su descargo documentado dentro del plazo de 5 días hábiles, con el documento adjuntará copia del informe preliminar emitido por la Secretaría Técnica del PAD como los documentos que sustentan el indicado informe y ahora la apertura del PAD.</p> <p>Si la notificación no es realizada y sigue adelante el PAD o es realizada sin seguir el procedimiento antes indicado el proceso puede ser declarado nulo por vulneración al principio al debido procedimiento a la Ley, la Constitución y normas reglamentarias; de ahí la necesidad de revisar las indicadas normas, permanentemente.</p>	La variable fue valorada a partir de la aplicación de un cuestionario a las unidades de estudio	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procedimiento ➤ Faltas ➤ Sanciones ➤ Uso de jurisprudencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser informada sin demora • Ser juzgado sin dilaciones indebidas • Ser asistida por un defensor de su elección ✚ Ausencias Injustificadas ✚ Negligencia, ineficiencia, incapacidad y abuso de autoridad ✚ Incumplimiento de horario ✚ Falsificación de Documentos ✚ Violencia grave indisciplina • Destitución • Sanción de suspensión • Absolver ❖ Sentencias del Tribunal Constitucional ❖ Sentencias de la Corte Interamericana de derechos humanos ❖ Resolución del Tribunal del Servicio Servir 	Nominal

<p>Vulneración del Derecho de Defensa</p>	<p>(Caycho, 2016), Especialista en Derecho Administrativo, Contencioso Administrativo y Laboral. ¿Se vulnera el debido procedimiento y el derecho de defensa en un procedimiento disciplinario si el órgano sancionador omite comunicar al investigado la emisión del informe final del órgano instructor?</p>	<p>La variable fue valorada a través de la aplicación de un cuestionario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Debido procedimiento ➤ Derecho de defensa ➤ Procedimiento disciplinario 	<ul style="list-style-type: none"> • Audiencia • Notificación • Fundamento del derecho • Obligatoria y Publica • Cumplimiento de plazos razonables ✚ Ser Oído ✚ Asistido por un defensor ✓ Sujeto ✓ Objeto ✓ Motivo ✓ Fin 	<p>Nominal</p>
---	--	--	--	--	----------------



Ficha de Validación del Instrumento

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Chacón Jiménez Silvia
- 1.2 Institución donde labora: Estudio Jurídico y Centro de Investigación Chacón
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Validación del Instrumento
- 1.4 Autor del instrumento: **Lic. VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ.**
- 1.5 Título de la Investigación: **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			X	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.0

Dra.: Chacón Jiménez Silvia

Lima, 30 de Abril del año 2018



Ficha de Validación del Instrumento

I. DATOS GENERALES:

- 1.6 Apellidos y nombres del informante: Mendoza Morales Edison
- 1.7 Institución donde labora: Estudio Jurídico Mendoza
- 1.8 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Validación del Instrumento
- 1.9 Autor del instrumento: **Lic. VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ.**
- 1.10 Título de la Investigación: **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95.0

Dr.: Mendoza Morales Edison

Lima, 30 de Abril del año 2018



Ficha de Validación del Instrumento

I. DATOS GENERALES:

- 1.11 Apellidos y nombres del informante: Martínez Mamani Hugo Eduardo
- 1.12 Institución donde labora: Servidor Publico
- 1.13 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Validación del Instrumento
- 1.14 Autor del instrumento: **Lic. VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ.**
- 1.15 Título de la Investigación: **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X	
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X	
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X	
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X	
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			X	
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X	
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90.0

Dr.: Martínez Mamani Hugo Eduardo

Lima, 30 de Abril del año 2018



Ficha de Validación del Instrumento

I. DATOS GENERALES:

1.16 Apellidos y nombres del informante: Isela Sulcahuaman Allende

1.17 Institución donde labora: Servidos Publico

1.18 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Ficha de Validación del Instrumento

1.19 Autor del instrumento: Lic. VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ.

1.20 Título de la Investigación: **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	6	1	16	61	2	3	3	4	4	5	56	61	6	7	7	8	8	9	96
		5	1	1	20	25	3	3	4	4	5	5	60	65	7	7	8	8	9	9	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																				X
4.ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																				X
5.SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																				X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																				X
7.CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																				X
8.COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																				X
9.METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																				X
10.PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es factible su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 98.0

Dra: Isela Sulcahuaman Allende

Lima, 30 de Abril del año 2018



**Instrumento de recolección de datos
ENCUESTA**

Nombre:
Datos Opcional:
Área donde Trabaja
TITULO: EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”
1. ¿Cree usted que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017?
Sí () No () A veces ()
2. ¿Cree usted que el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?
Sí () No ()
3. ¿Cree usted que en los procesos administrativos se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017?
Sí () No () A veces ()
4. ¿Cree usted que los trabajadores procesados fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima?
Sí () No ()
5. ¿Quéda determinado la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017.?
Sí () No ()
6. ¿Usted ha sido afectado por un errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?
Sí () No () A veces ()
7. ¿Existe una evaluación explícita de las erradas notificaciones incurridas en la UGEL 02?
Sí () No () A veces ()

<p>8. ¿ Existe servidores procesados que fueron afectados por el Procedimiento de una errada Notificación en la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>9. ¿Es continuo la vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017.</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>10. ¿La UGEL 02 identifica a los trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>11. ¿Cree usted que existe vulneración al derecho de defensa por una errada notificación en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la UGEL 02 de Lima-2017. ?</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>12. ¿Existe errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil que vulnera al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>13.¿Cree usted que existe procesos en los que se vulnera el derecho de defensa por una errada notificación en el régimen disciplinario de la Ley del servicio civil en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>Sí () No ()</p>
<p>14 ¿Cree usted que existe trabajadores que fueron afectados por el errado Procedimiento de Notificaciones en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la vulneración al derecho de defensa en la UGEL 02 de Lima-2017?</p> <p>Sí () No ()</p>

DECLARACIÓN JURADA

El que suscribe, **VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ**, identificado con DNI N°28311719, domiciliado en la Jr. Salamanca Bondy 107 del Distrito y Provincia de Ayacucho.

DECLARO BAJO JURAMENTO

La tesis presentada a la universidad Alas Peruanas, Escuela de Posgrado, para obtener el grado Académico Maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos es copia Fiel de mi propiedad de un trabajo arduo de Investigación, así como consta en las impresiones de mi plan de tesis que lleva el título, sobre **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”**

Lima, 08 de noviembre del 2017

.....
VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ.

DNI N° 28311719



VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSTGRADO
INFORME

Lima 15 de julio del 2018

Señor Doctor
Director de la Escuela de Postgrado de la Universidad Alas Peruanas.
Presente.
De mi consideración.-

Me dirijo a usted para presentarle mi cordial saludo y al mismo tiempo, le hago llegar el Informe sobre la Asesoría del Plan de Tesis, titulada sobre **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN - 2017”** de la Lic. **VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ**, postulante para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, egresada de la Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Humanos de la Universidad Alas Peruanas, al respecto le manifiesto lo siguiente:

1.- Antecedentes.- La Investigación del plan de Tesis, está referido a la exigencia de la norma es de obligatorio cumplimiento por parte del órgano sancionador; pues ante el reclamo de la parte apelante por no haber sido notificado por el órgano sancionador con el informe final del órgano instructor a efectos de que el procesado haga uso de su derecho de defensa a través del informe oral, “si bien el órgano instructor del presente no genera una vulneración al debido procedimiento en tanto y en cuanto el procedimiento sea preponderantemente escrito, y siempre y cuando se la haya brindada al procesado la oportunidad de presentar sus descargos”.

2.- Análisis de la tesis.- El Tribunal nos señala que no existe vulneración al derecho de defensa y debido procedimiento si el órgano sancionador no cumplió con comunicar el informe instructor final al procesado pues considera que es una potestad que pudo o no haberlo solicitado.

El trabajo está estructurado en cinco capítulos, cuya temática está en función de la siguiente unidad de análisis: En atención a ello, el capítulo I está dedicado al planteamiento del problema; el capítulo II, comprende el marco teórico de la Investigación en el que se desarrollan los siguientes ejes temáticos: El debido proceso Administrativo, todo referente a la Ley 30057; el capítulo III aborda a la Categoría de Análisis, exposición de los casos materia de análisis y las evidencias encontradas en nuestro estudio de casos, Capítulo IV, Metodología de la Investigación y en el Capítulo V Todo sobre la Administración de la Investigación.

POR LO TANTO:

La Tesis, **VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ**, debe ser APROBADA para la elaboración de su Plan de Tesis correspondiente y los trámites administrativos.

Es todo cuanto debo informar a usted Señor Director en honor a la verdad

Atentamente,

Dra.: Silvia Chacón Jiménez

Asesor de Tesis

ASUNTO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

SEÑORA DIRECTOR DE LA UGEL 02 DE LIMA

VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ, Identificada con DNI N° 28311719, con domicilio en el Jr. *Salamanca Bondy 107 del Distrito y Provincia de Ayacucho*, Ante Usted. Respetuosamente me presento y expongo:

Que teniendo la necesidad de realizar mi investigación de mi tesis de Maestro en Derecho Constitucional y Derechos Humanos en la Universidad Alas Peruanas, solicito me proporcione las facilidades necesarias para realizar mi investigación sobre **“EL PROCEDIMIENTO DE NOTIFICACIONES EN LA LEY SERVIR Y LA VULNERACIÓN DEL DERECHO DE DEFENSA EN -2017”** la UGEL 02 de Lima que usted dignamente dirige y tener facilidades de los expediente, con el compromiso de hacerle llegar un ejemplar de la investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Usted acceder a mi petición y tener todo el apoyo del equipo de trabajadores en su jurisdicción.

Lima, 28 de abril del 2016

VANIA JULIA CARRASCO GUTIERREZ

DNI N° 28311719



REPÚBLICA DEL PERÚ

A NOMBRE DE LA NACIÓN

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

POR CUANTO: la Escuela de Post Grado ha declarado aprobado para optar el Grado Académico de Doctor, de conformidad con la legislación universitaria vigente, a Don (ña):

SILVIA CHACON JIMENEZ

POR TANTO: le confiere el **Grado Académico de:**

DOCTOR EN DERECHO

y le expide el presente **DIPLOMA** para que se le reconozca como tal con los derechos y prerrogativas de ley.

Lima, 12 de Setiembre de 2012



Dr. CARLOS A. HINOJOSA JUCOGEN, Ph. D.
SECRETARIO GENERAL

Dr. FIDEL RAMÍREZ PRADO, Ph. D.
RECTOR

Dr. JORGE LAZO ARRASCO
VICERRECTOR DE INVESTIGACION Y POSTGRADO