

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LOS
PERJUICIOS A LOS ADMINISTRADOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, 2018.”**

TESIS

Presentado por:

Bachiller VANIA ERIKA PUMA VISA

Código ORCID 0009-0003-6827-135X

Asesor:

Dra. Delia Yolanda Mamani Huanca

Código ORCID 0000-0003-3171-712X

Para obtener el Título Profesional de:

ABOGADA

TACNA - PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LOS
PERJUICIOS A LOS ADMINISTRADOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, 2018.”**

TESIS

Presentado por:

Bachiller VANIA ERIKA PUMA VISA

Código ORCID 0009-0003-6827-135X

Asesor:

Dra. Delia Yolanda Mamani Huanca

Código ORCID 0000-0003-3171-712X

Para obtener el Título Profesional de:

ABOGADA

TACNA – PERÚ

2024

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Tesis presentada

**“EL INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE PRESCRIPCIÓN EN
LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y
LOS PERJUICIOS A LOS ADMINISTRADOS EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA, 2018”**

Presentado por:

Bachiller

VANIA ERIKA PUMA VISA

Trabajo de investigación de tesis

aprobado el día 25 de setiembre del año 2024; ante el siguiente jurado:

PRESIDENTE: Mag. Mauricio Julio Mac Lean Cuadros

SECRETARIO: Mag. Natalia del Rosario Bahamonde Rodríguez

VOCAL: Mag. Enlil Iván Herrera Pérez

ASESOR: Dra. Delia Yolanda Mamani Huanca

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **VANIA ERIKA PUMA VISA**, en calidad de Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Tacna, identificada con DNI N° 46699457. Soy autora del texto titulado:

“El Incumplimiento de las Reglas de Prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Los Perjuicios a los Administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018”

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser la única autora del texto entregado para obtener el título profesional de abogado, teniendo como docente asesor (a) a la Dra. Delia Yolanda Mamani Huanca, y que tal texto no ha sido entregado ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 26% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedora de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y

a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 11 de septiembre de 2024.



VANIA ERIKA PUMA VISA

DNI 46699457

DEDICATORIA

Quiero expresar mi dedicación en esta tesis a Dios, así como a las personas especiales en mi vida: mi madre, María Visa Ortega, mi padre, Alfredo Puma Cruz; que con su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios han sido la base de mi educación. También quiero dedicarlo a mis hermanos Marlon y Alfredo, quienes siempre estuvieron a mi lado para brindarme orientación y motivación, alentándome a perseverar sin rendirme en este esfuerzo. A mis abuelos Juan Visa y Natalia Ortega les dedico este logro con todo mi amor y agradecimiento. En su honor, persevero y celebro este logro con profunda gratitud y cariño. A todos gracias por ser mi fuente de inspiración y por creer en mí en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi profundo agradecimiento a Dios por su inmerecida gracia, que ha iluminado mi vida y me ha mostrado la importancia de conocerlo. Le agradezco sinceramente por las experiencias vividas hasta el momento, que, aunque han sido escasas en cantidad, han sido intensas en significado y aprendizaje. También, con humildad, le pido perdón por las veces en las que he fallado y me he alejado de su camino. Mi deseo es continuar creciendo espiritualmente y honrar su gracia con una vida llena de amor y servicio.

A los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva por su colaboración al proporcionarme la información esencial que fue crucial para examinar los registros en esta investigación. También quiero reconocer a mis profesores de la Universidad Privada de Tacna, quienes sentaron los cimientos para la creación de esta tesis.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PAGINA DE JURADO	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTOS	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I EL PROBLEMA	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1. Interrogante principal	20
1.2.2. Interrogantes secundarias	20
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
1.4.1. Objetivo General	23
1.4.2. Objetivos específicos	23
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1. Antecedentes del Problema	24
2.2. Bases Teóricas	37
2.2.1. Marco histórico	37
2.2.2. Administración Pública desde una perspectiva general	38

2.2.3. El Procedimiento Administrativo Disciplinario	43
2.2.4. El Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado en la Ley Servir	50
2.2.5. La Prescripción y su implicancia en el procedimiento administrativo disciplinario.....	57
2.2.6. Reglas de Prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario	61
2.2.7. Falta de aplicación de las reglas de prescripción	72
2.2.8. Declaración de la Resolución de prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario.....	73
2.2.9. La vulneración de los principios constitucionales.....	75
2.2.10. El derecho al debido procedimiento	78
2.2.11. El derecho al plazo razonable del procedimiento administrativo.....	81
2.2.12. El principio de la seguridad jurídica.....	83
2.3. Definición de conceptos básicos	83
2.4. Marco legal.....	89
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	92
3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	92
3.1.1. Hipótesis General	92
3.1.2. Hipótesis específicas	92
3.2. IDENTIFICACIÓN Y/O CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES	93
3.3. TIPO, ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	93
3.3.1. Tipo de Investigación	93
3.3.2. Enfoque de Investigación	94
3.3.3. Diseño de Investigación	94
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO.....	95
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	97

6.5. Análisis de Datos.....	99
CAPITULO IV PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LOS RESULTADOS	100
4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	100
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	107
4.2.1. Hipótesis específicas	107
4.2.2. Hipótesis general	114
4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE RESULTADOS	117
CAPITULO V DISCUSIÓN.....	121
5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	121
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	131
6.1. CONCLUSIONES.....	131
6.2. RECOMENDACIONES	132
CAPITULO VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	1366
ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA	139
ANEXO 02: FORMATO DE FICHAS DE OBSERVACIÓN.....	140
ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	141
ANEXO 04: FICHAS DE OBSERVACIÓN.....	153
ANEXO 05: PROPUESTA DE ADICIÓN DE UN NUEVO LITERAL A LA DIRECTIVA DE SERVIR - DIRECTIVA N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC.....	164

RESUMEN

El problema central que se aborda en esta investigación se plantea de la siguiente manera: ¿Cómo el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018? El objetivo general que orienta este estudio es determinar como el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. La hipótesis general formulada sostiene que el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios si causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018, porque existe una falta de aplicación de las reglas y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción, lo que resulta en una serie de contratiempos y complicaciones para los administrados en el ejercicio de sus derechos y obligaciones legales. En cuanto a la metodología de la investigación, el tipo de investigación fue de tipo explicativa, diseño de investigación: no experimental y el enfoque de la investigación fue mixto. En cuanto a los resultados de esta investigación se confirmó que el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. La falta de aplicación de las reglas y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción generaron estos perjuicios. Como consecuencia, se vulneraron los derechos de los administrados al debido proceso y al plazo razonable. Además, la ausencia de una resolución final sobre la prescripción mantiene a los administrados sujetos a investigaciones por asuntos que ya no deberían ser objeto de análisis administrativo, ya que han prescrito, vulnerándose también la seguridad jurídica de los administrados.

Palabras Claves: prescripción, perjuicios, administrados, procedimientos administrativos disciplinarios.

ABSTRACT

The central problem addressed in this research is posed as follows: How does non-compliance with the statute of limitations rules in administrative disciplinary proceedings cause harm to those administered in the District Municipality of Ciudad Nueva, 2018? The general objective that guides this study in determining how the non-compliance with the statute of limitations rules in disciplinary administrative proceedings causes prejudice to the administered in the District Municipality of Ciudad Nueva, 2018. The general hypothesis formulated holds that the non-compliance with the statute of limitations rules in disciplinary administrative proceedings does cause prejudice to the rights of the administered in the District Municipality of Ciudad Nueva, 2018, because there is a lack of application of the rules and the failure to compute the statute of limitations periods, resulting in a series of setbacks and complications for the administered in the exercise of their legal rights and obligations. Regarding the research methodology, the type of research was of an explanatory type, research design: non-experimental and the research approach was mixed. Regarding the results of this research, it was confirmed that the failure to comply with the statute of limitations rules in administrative disciplinary proceedings causes prejudice to the rights of the administered in the District Municipality of Ciudad Nueva, 2018. The lack of application of the rules and the non-compliance with the computation of the statute of limitations generated these damages. As a consequence, the rights of the administrators to due process and reasonable time were violated. In addition, the absence of a final resolution on the statute of limitations keeps the administrators subject to investigations for matters that should no longer be subject to administrative analysis, since they have prescribed, also violating the legal certainty of the administrators.

Keywords: prescription, damages, administered, disciplinary administrative procedures.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación inicia explicando la prescripción como institución jurídica desde una perspectiva administrativa y de acuerdo con los parámetros establecidos en la Ley del Servicio Civil N° 30057, restringe el poder sancionador del Estado. Esto significa que la autoridad administrativa pierde la capacidad de perseguir a un servidor civil una vez que ha transcurrido el plazo sin que se haya iniciado el procedimiento administrativo disciplinario. En consecuencia, la entidad debe declarar la prescripción de la acción administrativa.

En este contexto, el problema general que se planteó en la estructura metodológica de este estudio es: ¿Cómo el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018? El objetivo general es determinar como el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. La hipótesis general es que el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios si causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018; porque existe una falta de aplicación de las reglas y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción.

La tesis se divide en cinco capítulos de la siguiente manera:

En el primer capítulo, titulado "El Problema", se describe la situación problemática, se formula el problema, se justifica la investigación y se establecen los límites de la misma.

En el segundo capítulo, titulado "Marco teórico de la investigación", se abordan temas como antecedentes de la investigación, contexto histórico, fundamentos teóricos, definiciones conceptuales y marco legal.

En el tercer capítulo, titulado "Marco Metodológico", se detallan aspectos como los métodos de investigación, tipos y niveles de investigación, población y

muestra, diseño de la investigación, técnicas e instrumentos de investigación, así como técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, titulado "Presentación, Interpretación y Argumentación Jurídica de los Resultados ", se presentan los resultados obtenidos, se contrasta la hipótesis y se lleva a cabo la discusión de los resultados.

En el quinto capítulo, titulado "Discusión", donde se rescatan, explican y aplican los resultados, se examinan sus significados y restricciones; y se contrastan con las suposiciones previamente formuladas, teniendo en cuenta la visión de otros investigadores.

Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones, así como las referencias bibliográficas y anexos, presentes en los capítulos sexto, y séptimo de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Cuando Guariglia (2017) expresa que "el derecho administrativo es el derecho del poder al servicio de la centralidad de la persona humana", está haciendo referencia a los fundamentos del derecho administrativo. Aunque su enfoque es diferente, se refiere a cómo el derecho administrativo se centra en garantizar que las acciones de la administración estén en consonancia con un Estado de derecho. En este contexto, las acciones del Administrador deben estar dirigidas hacia el respeto absoluto de la dignidad de la persona, a la que ahora se denomina "Administrado". En consecuencia, el derecho administrativo contemporáneo emerge como un recurso esencial para el progreso y desarrollo de las personas, en plena consonancia con nuestra constitución política. Esta última comienza sus normas estableciendo que el objetivo supremo de la organización estatal es la persona humana y su dignidad. Esta declaración imperativa se aplica también a todas las actividades del Estado como administrador. Dado que el Estado posee un gran poder sobre el Administrado, es fundamental que este poder no se utilice de manera abusiva y que se protejan los derechos de la otra parte. Este asunto adquiere una significativa relevancia cuando se trata de los actos administrativos resultantes de un Procedimiento Administrativo Disciplinario. Es ampliamente aceptado que estos procesos resultan intrincados y progresan de manera lenta en el ámbito de la Administración Pública. Esta circunstancia no solamente no disuade la perpetración de infracciones administrativas o comportamientos corruptos, sino que también engendra una percepción de falta de consecuencias entre la población. Este fenómeno se convierte en un inconveniente que genera demoras en los procedimientos, lo cual a su vez refleja la carencia de efectividad en la determinación de responsabilidades y la imposición de sanciones dentro de los plazos establecidos en la legislación pertinente.

El problema de la demora en los procedimientos y su impacto en la eficacia de la protección legal ha sido una preocupación en el ámbito jurídico desde tiempos remotos, pero recientemente ha adquirido una relevancia central que se repite a lo largo de todo el proceso legal. En un mundo globalizado, como es el caso de Perú, los Gobiernos están empezando a reconocer que atraer inversiones de manera efectiva requiere una Administración eficiente. Por lo tanto, aquellos que se dedican a salvaguardar las prerrogativas del aparato administrativo y protegerlo de los efectos de sus acciones arbitrarias, sin tener en cuenta la demora para los individuos involucrados, pueden no darse cuenta de que están debilitando aún más la posición del país en la comunidad internacional. La notable extensión de los plazos en la tramitación de asuntos, que en algunos casos se prolonga durante varios meses o incluso años, nos obliga a reflexionar con serenidad sobre la importancia presente y futura de los plazos y términos, no solo en el ámbito administrativo, sino también en el sistema judicial. En este último, la realidad nos muestra que la única justicia que puede considerarse oportuna es la que proviene de las medidas cautelares, precautorias y otras similares. Es ampliamente conocido que la eficacia real de las sentencias judiciales en casos de litigios administrativos es tan lenta y de ejecución tan complicada que para la mayoría de las personas se convierten en ilusiones inalcanzables. Todo esto da lugar a la figura legal de la prescripción de la acción administrativa, que está intrínsecamente vinculada al paso del tiempo. Una vez que se constata la inactividad por parte de la persona con derecho, esto conduce a la extinción del derecho en sí, lo que a su vez implica la pérdida de la capacidad para ejercerlo. Además, es fundamental comprender que el factor temporal está estrechamente vinculado con los plazos que rigen en los procedimientos administrativos disciplinarios. Los plazos establecidos para ejecutar estos procedimientos deben ser determinados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, de acuerdo con lo establecido en el tercer párrafo del artículo 92° de la Ley N° 30057, también conocida como la Ley del Servicio Civil. Esta acción se lleva a cabo en concordancia con el numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la cual regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057".

De acuerdo con esta regulación, el secretario técnico ocupa la posición más alta en términos de autoridad administrativa dentro de la entidad, y su rol implica asumir la responsabilidad principal de llevar a cabo una evaluación preliminar de las presuntas faltas. Además, debe recopilar y documentar todas las pruebas pertinentes, proponer justificaciones necesarias y gestionar los registros relacionados con la imposición de sanciones por parte de la entidad pública. Es transcendental destacar que, aunque el secretario técnico desempeña un papel esencial en el proceso, no tiene la facultad de tomar decisiones finales, y sus informes u opiniones no son de carácter vinculante. Su función principal radica en facilitar el proceso y asegurar que se cumplan todos los procedimientos establecidos en la legislación vigente. De manera similar, el TUO de la Ley 27444, comúnmente conocida como la Ley del Procedimiento Administrativo General, aborda una serie de aspectos fundamentales en el marco del procedimiento administrativo. En su artículo 233, específicamente en el numeral 233.1, se determina quién posee la autoridad adecuada para valorar si existen transgresiones en el ámbito administrativo y establecer los plazos de prescripción, de acuerdo con lo estipulado en las leyes especiales correspondientes. Es importante señalar que este proceso se lleva a cabo sin que esto tenga un impacto en el cálculo de los plazos de prescripción relacionados con otras responsabilidades resultantes de las consecuencias derivadas de la comisión de la infracción en cuestión. En otras palabras, la evaluación de infracciones administrativas no afecta los plazos de prescripción de otras posibles implicaciones legales, así como la de emitir Resolución de Prescripción de oficio o de parte como lo refiere el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en su Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en su artículo 97, que indica lo siguiente: “(...) 97.3. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.”

Entonces, es crucial destacar que las interpretaciones de la legislación, que en ocasiones varían incluso entre expertos, añaden una capa adicional de complejidad al Proceso Administrativo Disciplinario. En ciertas ocasiones, esta

cuestión se resuelve en el ámbito administrativo a través del recurso de impugnación, mientras que, en otros casos, para una solución definitiva, se requiere la intervención de la jurisdicción judicial. La interpretación precisa de las leyes y su aplicación en situaciones específicas pueden generar debates y controversias que, en última instancia, deben ser resueltos conforme a los mecanismos legales correspondientes, lo que resalta la importancia de contar con un sistema jurídico claro y bien definido.

Este fenómeno ha impulsado un exhaustivo análisis de nuestra problemática, que da lugar al tema de investigación en consideración, debido a que, en el contexto de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el año 2018, se observa una preocupante disonancia entre las reglas establecidas y su aplicación efectiva en los procedimientos administrativos disciplinarios. Específicamente, se identifica un patrón de incumplimiento de las normativas relacionadas con la prescripción de estos procesos, lo cual tiene consecuencias adversas para los administrados y sus derechos constitucionales.

A pesar de que la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios debería conducir a la conclusión de los mismos y garantizar la certeza jurídica de los administrados, se evidencia una falta sistemática en la emisión de resoluciones finales de prescripción por parte de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. Esta omisión implica que, aunque los procesos hayan alcanzado el estado de prescripción, los administrados no reciben una notificación formal de este hecho, lo que vulnera su derecho al debido proceso y al plazo razonable.

La falta de emisión de resoluciones finales de prescripción perpetúa una situación de inseguridad jurídica para los administrados, quienes se ven expuestos a posibles investigaciones futuras y enfrentan la incertidumbre sobre el estado de sus procedimientos disciplinarios. Esta situación socava la credibilidad en las instituciones estatales y debilita el principio de legalidad en la administración, al

tiempo que deja a los administrados en una posición de desventaja frente al poder estatal.

Ante este contexto, surge la necesidad de analizar en profundidad las causas subyacentes de este incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, así como de evaluar sus impactos en los derechos y garantías de los administrados. Solo mediante la comprensión detallada de este problema será posible proponer soluciones efectivas que restauren la seguridad jurídica, fortalezcan el estado de derecho y protejan los derechos fundamentales de los administrados en el ámbito administrativo.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Interrogante principal

El problema objeto de investigación, podemos sintetizarla de la siguiente manera:

¿Cómo el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018?

1.2.2. Interrogantes secundarias

a. ¿Cómo la falta de aplicación de las reglas de prescripción perjudica a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018?

b. ¿De qué manera el incumplimiento del cómputo de los plazos de prescripción causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Conforme a la perspectiva de Roberto Hernández Sampietri (1991), la justificación se relaciona con los fundamentos que respaldan nuestra investigación, y estos fundamentos respaldan la necesidad y relevancia de la investigación tanto desde un enfoque teórico como práctico y metodológico. El presente estudio tiene su origen en la preocupación por examinar el fenómeno conocido como "El incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios como causantes de perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018". Esta evaluación comprende todo el proceso que implica la vulneración de los derechos de los administrados. En consecuencia, esta investigación tiene la responsabilidad de abordar las interrogantes planteadas en el problema planteado, así como de adaptar los conceptos teóricos a los hechos observados en nuestra muestra previamente determinada.

Para enfatizar la importancia y relevancia de la Unidad de Investigación, se pueden esgrimir los siguientes puntos:

1. Justificación Teórica: La investigación sobre el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios es relevante para comprender cómo estas normas impactan el funcionamiento del sistema administrativo y los derechos de los administrados. Desde una perspectiva teórica, el estudio se basa en conceptos fundamentales del derecho administrativo y la teoría de la prescripción, que establecen límites temporales para la imposición de sanciones. Estos marcos teóricos permiten analizar las implicancias de la falta de aplicación de estas reglas, contribuyendo a la discusión académica sobre la protección de los derechos de los ciudadanos frente a la acción del Estado.

En resumen, esta investigación intenta destacar que el incumplimiento de las reglas de prescripción, puede tener un impacto sustancial tanto en la calidad e integridad de los propios procedimientos administrativos disciplinarios como en la relación entre el Estado y sus ciudadanos.

Este estudio contribuirá al desarrollo de un marco conceptual más claro y coherente en este ámbito, lo que a su vez podría conducir a mejoras en la aplicación de la normativa y en la salvaguarda de los derechos de los ciudadanos en el contexto de los procedimientos administrativos. Los resultados de esta investigación serán un punto de partida esencial para el desarrollo continuo de investigaciones académicas relacionadas con este tema, enriqueciendo aún más el concepto que presenta diversas facetas de interés en el ámbito académico. Esta constituye la primera justificación de la investigación, ya que los hallazgos deben ser compartidos con la comunidad de administrados, contribuyendo a la formación de conocimientos sistemáticos y objetivos que servirán como punto de partida para investigaciones futuras en esta área.

2. Justificación Práctica: En el ámbito práctico, esta investigación es esencial para identificar y visibilizar los perjuicios que sufren los administrados como resultado del incumplimiento de las reglas de prescripción. Al documentar casos específicos y analizar sus consecuencias, se puede proporcionar información valiosa a las autoridades municipales, promoviendo la implementación de prácticas más justas y transparentes en los procedimientos disciplinarios. Además, los hallazgos pueden servir como base para la formulación de recomendaciones que busquen mejorar el marco normativo y garantizar una adecuada defensa de los derechos de los administrados.

3. Justificación Metodológica: Desde una perspectiva metodológica, la investigación adopta un enfoque mixto, lo que permite una comprensión integral del fenómeno estudiado. El uso de técnicas cuantitativas, como el análisis de expedientes, junto con métodos cualitativos, proporciona una visión más completa de la situación. Este diseño no experimental facilita la recolección de datos en contextos naturales, lo que permite una mayor validez externa de los resultados.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo General

Determinar como el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos

a. Establecer como la falta de aplicación de las reglas de prescripción perjudica a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

b. Establecer de qué manera el incumplimiento del cómputo de los plazos de prescripción causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

A.- Dávila (2017) en la Pontificia Universidad Católica Del Ecuador, presentó la tesis denominada: *La prescripción de la potestad sancionadora de los órganos de la administración pública central, ante la falta de su oportuno ejercicio*. El objetivo principal de esta investigación se centró en brindar al lector una comprensión precisa de los lapsos de tiempo que en el pasado han sido requeridos para que las capacidades de imposición de sanciones por parte de los órganos de la Administración Pública Central (APC) llegaran a prescribir, tanto en lo que respecta a la identificación de infracciones como a la ejecución de sanciones correspondientes. Para abordar este tema, se llevó a cabo un análisis minucioso de diversas figuras e instituciones dentro del ámbito del Derecho Administrativo y el Proceso Administrativo. Esto incluyó la exploración de conceptos como el ejercicio del poder estatal, la facultad sancionadora, el procedimiento administrativo sancionador, así como la prescripción y la caducidad de las facultades administrativas para imponer sanciones.

Este estudio se ha realizado con el propósito de arrojar luz sobre la evolución histórica de los plazos relacionados con la capacidad de la Administración Pública para sancionar, lo que a su vez permite una comprensión más profunda de cómo ha evolucionado el marco legal en este aspecto. Además, al examinar estos conceptos en detalle, se busca proporcionar un contexto sólido que sea de utilidad tanto para académicos y profesionales del Derecho como para aquellos que trabajan en el ámbito de la Administración Pública. Este conocimiento puede servir como base para la toma de decisiones informadas y para futuras reformas legales que busquen mejorar la efectividad y la justicia en los procesos administrativos sancionadores.

Se llevó a cabo una investigación exhaustiva sobre el origen de la facultad sancionadora de los órganos pertenecientes a la Administración Pública Central

(APC), partiendo del concepto de poder estatal, que se considera uno de los elementos esenciales que conforman la estructura del Estado. Este análisis inicial permitió profundizar en el estudio de cómo y por qué los órganos estatales poseen la capacidad de imponer sanciones. A continuación, se realizó un examen detallado de la naturaleza jurídica del proceso administrativo sancionador. Este proceso se abordó desde diferentes perspectivas, comenzando por su definición y, en paralelo, identificando los principios que lo rigen, lo que contribuyó a establecer una comprensión sólida de su alcance y relevancia en el contexto de la administración pública. Para enriquecer aún más esta investigación, se procedió a analizar detenidamente la regulación del proceso administrativo sancionador en el Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva. Esto incluyó un análisis pormenorizado de las disposiciones legales pertinentes y cómo se aplican en la práctica, proporcionando así una visión completa de la normativa que gobierna este proceso dentro de la función ejecutiva del Estado. En conjunto, esta investigación ha permitido arrojar luz sobre los fundamentos, la naturaleza y la regulación del proceso administrativo sancionador, lo que resulta esencial para comprender el marco legal y las bases sobre las cuales se sustentan las acciones sancionadoras de los órganos de la Administración Pública Central.

Por último, se estudiaron las diversas etapas del proceso administrativo sancionador. Una vez identificada esta problemática, se exploró cómo debía proceder el órgano sancionador cuando se encontraba con una falta de regulación en el pasado. Para abordar esta cuestión, se analizaron aspectos como la aplicabilidad de la prescripción en ausencia de un ejercicio oportuno de la facultad sancionadora de los órganos de la APC, la manera de abordar la falta de regulación y la posibilidad de utilizar los plazos de prescripción de las acciones contravencionales y las penas restrictivas del derecho a la propiedad establecidas en el Código Orgánico Integral Penal (COIP) para llenar el vacío normativo del pasado.

En este contexto, el investigador en cuestión argumenta que la idea de "suspender" un plazo de prescripción parece ser contradictoria con la concepción tradicional de esta institución en el ámbito del derecho administrativo, donde se

establece una distinción clara entre la prescripción y el vencimiento, permitiendo únicamente la interrupción de la prescripción en lugar de su suspensión. El autor subraya que al diferenciar entre el período de prescripción y el momento en que vence, surgen varias cuestiones relacionadas con sus implicaciones legales. A pesar de que se reconoce la validez de esta afirmación, es crucial recordar que el Código Civil prevé expresamente la posibilidad de suspender los plazos de prescripción, lo que respalda las regulaciones administrativas en este sentido. Esto se debe a la frontera confusa que a veces existe entre estas dos categorías, lo que lleva a algunos autores a considerarlas intercambiables en ciertos casos.

B.- Albornoz Gabilán (2011), en la Universidad de Chile se defendió una tesis titulada " *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo,*" En este estudio, se concluye que, a pesar de la presencia en su mayoría de estándares procesales mínimos en los procedimientos administrativos sancionatorios, no se cumplen de manera integral. Esta cuestión ha sido analizada en detalle en la sección anterior. Aunque se aprecia el esfuerzo del legislador por abordar estos estándares, aún persisten áreas que no han sido completamente alineadas con las tendencias jurídicas internacionales en este ámbito.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

A.- Márquez (2022), en la Pontificia Universidad Católica Del Perú, presentó su tesis titulada: " *Reflexiones acerca del inicio del cómputo del plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en la Ley del Servicio Civil: propuesta de cambio*" . Se llevó a cabo una investigación que tuvo como enfoque principal el análisis de la facultad disciplinaria y su relación con el ámbito del derecho administrativo sancionador. Posteriormente, en una segunda sección, se presentaron de manera resumida los elementos fundamentales del proceso administrativo disciplinario en el contexto del régimen disciplinario del servicio civil. Esta etapa permitió una comprensión más clara de cómo se desarrollan estos procedimientos disciplinarios.

La tercera parte de la investigación se dedicó a abordar la conceptualización de la prescripción según la doctrina del derecho administrativo sancionador. Luego, en el cuarto segmento, se profundizó en la concepción de la prescripción dentro del marco normativo establecido en la Ley del Servicio Civil que regula el régimen disciplinario. Esto proporcionó una visión detallada de cómo se aplica la prescripción de manera específica en el ámbito del servicio civil.

En la quinta sección, se expusieron las justificaciones oficiales que explicaban por qué en ese momento se establecía el inicio del plazo de prescripción a partir del momento en que la Oficina de Recursos Humanos tenía conocimiento de la falta. Además, se exploró la posibilidad de que el punto de partida para la prescripción también pudiera determinarse a través del conocimiento de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo que amplió la perspectiva sobre quién puede dar inicio al cómputo del plazo de prescripción, sin limitarlo exclusivamente a la Oficina de Recursos Humanos. Esta última sección añadió una capa adicional de complejidad a la discusión sobre la prescripción en el contexto disciplinario. En conjunto, este estudio proporciona una visión integral y detallada de la prescripción en el ámbito disciplinario y su relación con el servicio civil.

En última instancia, el autor llega a la conclusión de que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) desempeña un papel de vital importancia en el proceso completo de abordar asuntos relacionados con las responsabilidades disciplinarias, tal como lo establece la Ley 30057. Su función principal se encuentra en la etapa inicial del ejercicio de la autoridad disciplinaria, lo que conlleva la realización de labores de investigación, la precalificación de las imputaciones, la recomendación de sanciones apropiadas y, en última instancia, la identificación de las autoridades competentes para iniciar el procedimiento disciplinario.

Es fundamental destacar que la participación de la Oficina de Recursos Humanos (ORH) en la identificación de las faltas no se considera un requisito fundamental para llevar a cabo las investigaciones que la entidad debe realizar. Esto se debe a que estas funciones específicas han sido asignadas a la Secretaría Técnica

del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Por lo tanto, es posible que la ORH llegue a tener conocimiento de una falta después de que se hayan completado todas las etapas previas de investigación (en el caso de suspensiones), o incluso después de la instauración del PAD (en el caso de destituciones), o incluso después de la conclusión del procedimiento (en el caso de amonestaciones escritas). Esto lleva a que el propósito de determinar cuándo se toma conocimiento de la falta, en relación con el inicio del plazo de prescripción, pierda su significado.

En este contexto, se plantea una inconsistencia en el hecho de que la ORH sea la entidad responsable de iniciar el conteo del plazo de prescripción breve (1 año), cuando debería ser la Secretaría Técnica del PAD la encargada de llevar a cabo esta tarea. La disposición normativa que otorga a la ORH la autoridad para tomar conocimiento de la falta, con el fin de iniciar el cálculo del plazo de prescripción, podría dar lugar a que la entidad no remita de manera deliberada las denuncias a dicho órgano, con el propósito de prolongar intencionalmente el plazo para llevar a cabo las investigaciones por parte de la Secretaría Técnica del PAD. Esto, a su vez, podría distorsionar el objetivo original de determinar cuándo se toma conocimiento de la falta en relación con el proceso de prescripción.

B.- Carrión (2021), en la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, presentó la tesis titulada: *“Omisión del Debido Procedimiento Administrativo que genera la Prescripción en Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Diresa-Amazonas; 2017- 2018”*. El enfoque metodológico utilizado se caracterizó por su simplicidad y se basó en un diseño de investigación que fue descriptivo, correlacional, retrospectivo y transversal. La población que se tomó en consideración para este estudio consistió en un total de 57 Resoluciones Directorales emitidas durante los años 2017 y 2018, que abordaron la cuestión de la prescripción de denuncias en el contexto de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD). Los instrumentos utilizados en la investigación incluyeron una ficha de cotejo y un análisis de datos.

Los objetivos específicos que se establecieron para este estudio fueron los siguientes: determinar con qué frecuencia se revoca la facultad de investigar y

sancionar en las distintas etapas del PAD, es decir, durante la fase de actividad preparatoria, la fase de investigación y la fase sancionatoria, fueron los dos objetivos específicos de este estudio. Primero, identificar violaciones a las garantías del debido procedimiento administrativo en los PAD. Por último, pero no menos importante, nos propusimos determinar la frecuencia con la que las prescripciones de PAD se originan por incumplimiento del procedimiento administrativo.

Las principales conclusiones mostraron que, de las 57 resoluciones directorales examinadas, se encontraron violaciones del 67% (8 casos) de los principios del debido procedimiento administrativo en un sorprendente 98% de los casos (56 resoluciones), lo que indica un grado medio-alto. gravedad. Se encontró que la prescripción de PAD estaba influenciada por estas infracciones.

La importancia de este estudio radica en que suma la experiencia teórica y práctica de los nuevos profesionales del derecho al ofrecer recomendaciones para el correcto uso de la potestad sancionadora en los PAD, enmarcada en el debido procedimiento administrativo. Se cree que los empleados públicos tienen derecho a un procedimiento administrativo adecuado y las autoridades administrativas están obligadas por ley a seguirlo. Este estudio también apunta a prevenir el uso de PAD porque hacerlo genera impunidad y la posibilidad de que los empleados públicos repitan faltas disciplinarias previas.

C.- Paucar (2021), en la Universidad Latinoamericana CIMA, presentó la tesis de pregrado: *“El Incumplimiento de los Plazos y su Afectación a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la UGEL TARATA, 2019”*. El propósito principal de la investigación consistió en analizar de qué manera la falta de cumplimiento de los plazos incide en los procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la UGEL Tarata durante el año 2019. El enfoque metodológico empleado se enmarca en un diseño de investigación de tipo descriptivo. La muestra utilizada para este estudio comprendió un total de 37 expedientes relativos a procedimientos administrativos disciplinarios tramitados en la UGEL Tarata durante el año 2019. Para recabar información relacionada con la variable "Incumplimiento de los plazos", se recurrió a la utilización de una "Guía

de revisión de expedientes". En relación a la variable denominada "Procedimientos administrativos disciplinarios", se optó por emplear una "Cédula de entrevista" como método de recopilación de datos. Los resultados obtenidos revelaron que, de la totalidad de los expedientes objeto de análisis, un 56,46% de ellos se extendió en un período que osciló entre 41 y 130 días, lo que se considera como una duración de carácter regular.

En cuanto a los procesos disciplinarios administrativos, se observó que el 91,9% de los mismos fueron aplicados al personal docente, siendo el 8,1% restante dirigido al personal administrativo. Se evaluó la información suministrada en las tablas correspondientes para determinar cómo los procedimientos administrativos disciplinarios implementados en la UGEL Tarata durante el año 2019 se ven afectados por el incumplimiento de plazos. A partir de estos resultados, se pudo concluir que la no observancia de los plazos tiene un impacto negativo en estos procedimientos, lo que lleva a situaciones de impunidad, demoras en la ejecución y una sobrecarga procesal. Además, genera incertidumbre entre las personas sometidas a proceso disciplinario.

Además, el autor llega a la conclusión de que el incumplimiento de los plazos normativos impacta negativamente el proceso administrativo disciplinario seguido en la UGEL Tarata durante el año 2019, ya que los actos procesales no se desarrollan en el tiempo previsto. La desviación con respecto a los plazos establecidos en estos procedimientos se considera en términos generales como moderada, dado que un 59,46% de los procesos no cumplió de manera adecuada con los plazos establecidos. Las razones detrás de esta situación incluyen una carga de trabajo elevada, la renuncia de especialistas en Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) y demoras en las respuestas de las partes involucradas. Estos factores contribuyen a la problemática de la demora en los procedimientos disciplinarios, lo que a su vez afecta la eficacia y la justicia de estos procesos.

Un total de 37 expedientes administrativos disciplinarios, incluyendo todos los expedientes disponibles, fueron atendidos por la UGEL Tarata durante 2019. De ellos, 34 involucraron a docentes, o el 91,9% de ellos, mientras que 3 involucraron a personal administrativo, o el 8,1% de ellos. Estas investigaciones

fueron motivadas principalmente por casos de abuso de poder, daños a la salud física y mental de los estudiantes, inasistencia o abandono del trabajo y negligencia en el cumplimiento de las tareas.

En cuanto a las sanciones, 36 de los 37 casos involucraron sanciones disciplinarias, y sólo uno de los 37 casos implicó un recurso de apelación contra la sanción. Los procesos de la UGEL Tarata se llevaron a cabo en 2019 y las consecuencias del incumplimiento de los plazos incluyeron aspectos como impunidad, retrasos en el proceso y aumento de la carga procesal.

D.- Ruiz Zavaleta (2017), en la Universidad Privada Antenor Orrego de Perú, presentó su tesis titulada "*La desproporcionalidad del plazo de prescripción en materia de tránsito terrestre peruano*" como parte de los requisitos para obtener el título de abogado. Esta investigación se caracterizó por su enfoque descriptivo y su naturaleza de investigación básica. Se utilizó un formulario de análisis como herramienta para llevar a cabo la investigación.

Dado que estos principios imponen restricciones al poder sancionador ejercido por la administración pública, el objetivo principal de esta investigación fue garantizar que el proceso de imposición de sanciones administrativas en el campo del transporte cumpla estrictamente con estos principios. El proceso de sanción administrativa en la industria del transporte se rige por una ley específica, a saber, el Decreto Supremo 016-2009-MTC, que luego fue modificado por el Decreto Supremo 003-2014-MTC.

En este contexto, el investigador argumenta que, debido a la ineficiencia en la administración pública, la duración de las sanciones se ha alargado de un año a cuatro años, lo que somete a la parte afectada a una situación legal prolongada y sin resolución. Este prolongado proceso puede tener un impacto significativo en los derechos y la seguridad jurídica de las partes involucradas.

El estudio también destaca la prescripción como una restricción al ejercicio retardado de un derecho a efectos de seguridad jurídica, y que esta restricción ayuda principalmente a las organizaciones expuestas a sanciones administrativas. La prescripción es aplicable cuando la administración, por inacción, retrasa por un

período prolongado la persecución de una infracción o deja transcurrir el plazo máximo legal antes de ejercer su facultad de exigir o corregir una conducta administrativa ilícita.

La prescripción es un tipo de institución jurídica que, por lo general, permite a las personas adquirir derechos en el tiempo o liberarse de obligaciones. La prescripción se refiere a la erradicación de una sanción dictada tras la comisión de una infracción administrativa dentro de un plazo determinado en el marco del procedimiento administrativo sancionador. Para preservar la justicia y la igualdad en el proceso, es fundamental que las partes interesadas estén protegidas de posibles daños como resultado de la prolongación continua del procedimiento sancionador.

E.-Paredes (2017), en la Universidad Privada de Ica, presenté su tesis titulada: *“La Prescripción En El Proceso Administrativo Disciplinario”*. El propósito de esta investigación tenía como objetivo proporcionar una comprensión más clara de la aplicación de la Directiva 002-2015, en conjunto con la Ley N°30057 y sus enmiendas, en el contexto de los Procesos Administrativos Disciplinarios relacionados con casos de prescripción, tal como lo establecía la Directiva 002-2015-SERVIR. El análisis se originó debido a la falta de una interpretación sólida sobre cómo debía aplicarse la prescripción, especialmente en situaciones en las que los hechos se produjeron en los años 2013 o 2014, ya que la directiva mencionaba la posibilidad de aplicarla posteriormente a 2014. Esto generó conflictos al momento de aplicar la prescripción. La información presentada en esta tesis, a través de tablas y resultados, proporcionó una base tanto positiva como negativa para respaldar la investigación. Estos datos se recopilaron a través de cuestionarios realizados a cuatro secretarios técnicos de procedimientos administrativos disciplinarios, quienes contaban con un conocimiento más profundo de la mencionada directiva. El objetivo era arrojar luz sobre el problema mencionado y aclarar su aplicación en la práctica. Después de llevar a cabo el análisis correspondiente, se llega a la conclusión de que es necesario aclarar el concepto de prescripción, especialmente en lo que respecta a las faltas administrativas que ocurrieron en fechas anteriores a 2014.

Se observa que los secretarios técnicos, quienes cuentan con la mayor calificación para aplicar la prescripción, cometen un error significativo en su interpretación, lo que genera preocupación, especialmente entre aquellos que no poseen la formación adecuada. En vista de los resultados obtenidos, se sugiere realizar modificaciones en la normativa contenida en la Directiva 002-2015-SERVIR. Esto permitiría que dicha normativa sea comprensible para todos los secretarios técnicos a nivel nacional y pueda ser aplicada sin generar preocupaciones o confusiones.

F.- (Dávila Y. , 2017), con su tesis titulada: *“Conducta ética como causal de prescripción de los procesos administrativos disciplinarios en la gerencia regional de salud Lambayeque 2012-2014”*, sustentada en la Universidad César Vallejo, para obtener el grado académico de Maestro en Derecho Constitucional, nivel de investigación explicativa, tipo de La investigación abordó de manera fundamental el tema de los procedimientos administrativos en su vertiente disciplinaria, destacando su relevancia en la administración pública, ya que involucra la facultad de evaluar las transgresiones y aplicar sanciones a los empleados. En este estudio, se optó por un enfoque cuantitativo que involucró la realización de entrevistas semiestructuradas. El objetivo principal de estas entrevistas era analizar el fenómeno de la prescripción de procesos administrativos disciplinarios en la unidad de estudio, con un enfoque particular en los casos relacionados con la falta de ética profesional en el ámbito de la administración de justicia. Además de las entrevistas, se utilizaron métodos analíticos, inductivos y descriptivos para llevar a cabo el análisis de la información recopilada.

El principal hallazgo de este estudio es que la falta de ética profesional fue un factor importante en la prescripción de procesos administrativos disciplinarios en la Dirección Regional de Salud entre 2012 y 2014. Esta frase se refiere a una variedad de comportamientos, entre ellos la deshonestidad, el favoritismo, el tráfico de influencias, rendimiento laboral deficiente y falta de apertura en la gestión de la información.

Esta conclusión enfatiza cuán crucial es abordar la ética profesional en la Dirección Regional de Salud y, más específicamente, en el ámbito de la administración de justicia en su conjunto. Además de tener un impacto negativo en el estándar y la integridad de los procedimientos disciplinarios, la falta de ética también erosiona la confianza pública en las instituciones encargadas de impartir justicia y garantizar la honestidad e integridad del sistema de salud. Por lo tanto, es fundamental implementar mecanismos eficientes para promover la ética profesional y detener la prescripción arbitraria de estos procedimientos disciplinarios administrativos.

El autor argumenta que el transcurso del tiempo es un factor clave que influye en el ámbito legal y ha dado lugar a instituciones cruciales para las relaciones entre individuos y con el Estado, con un impacto significativo en los procedimientos administrativos. Además, señala que, en el ámbito del derecho privado, no existe ambigüedad sobre el origen de la prescripción, mientras que en el derecho administrativo, la prescripción se ha incorporado como una figura extintiva, aunque persisten debates sobre su naturaleza legal, con algunas opiniones que la consideran procesal y otras que la ven como sustantiva.

G.- Romero Aguilar (2016), en la Universidad Nacional de Trujillo, Perú, presentó su tesis titulada *"El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario"*. El objetivo principal de esta investigación consistió en analizar cómo se aplica el principio del debido proceso en el contexto del procedimiento sancionador administrativo disciplinario y examinar la diversidad de autoridades que tienen la facultad de imponer sanciones en el ámbito administrativo. Este estudio se basó principalmente en un análisis doctrinal de las normativas pertinentes y se caracterizó por ser fundamentalmente teórico y jurídico, sin incorporar elementos de investigación empírica. En términos de metodología, se utilizaron enfoques inductivo-deductivos y comparativo-históricos. Sin embargo, no se proporcionaron detalles sobre las técnicas e instrumentos de investigación empleados ni se especificaron aspectos relacionados con la población o muestra de estudio. Además, el objeto de estudio no se definió con claridad.

Entre las conclusiones destacadas en este trabajo se encuentra la siguiente: "El principio del debido procedimiento, establecido en el Artículo 04 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se configura como una manifestación del principio del debido proceso en el ámbito administrativo, cuyo propósito es garantizar la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Este principio del debido procedimiento abarca tres aspectos esenciales: a) El derecho a presentar argumentos; b) El derecho a presentar y aportar pruebas; y c) El derecho a recibir una decisión debidamente motivada y fundamentada en los derechos del individuo".

H.- Guillen Valencia (2015), en la Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, presentó su tesis titulada *"La prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios en la UGEL Huancavelica"* durante el año 2015. El objetivo principal de este estudio fue demostrar que el incumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo fue la causa principal de la acción administrativa prescrita durante los años 2012 y 2013 en relación con las sanciones aplicadas a los docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Huancavelica. Para llevar a cabo esta investigación, se seleccionó una muestra de 20 profesores como sujetos de estudio y se aplicaron diversas técnicas de investigación, que incluyeron encuestas y observación. Los instrumentos utilizados en la recopilación de datos consistieron en cuestionarios estructurados y fichas de observación.

Las conclusiones principales que se derivan de esta investigación son las siguientes:

Entre los años 2012 y 2013 se presentaron un total de 292 denuncias, siendo el abuso de poder la infracción más denunciada ante la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica. A esto siguió el descuido en el desempeño de sus responsabilidades y el desprecio de las directrices establecidas por el régimen docente. Sin embargo, sólo 175 instructores fueron objeto de medidas disciplinarias administrativas en su contra, y de ellos, a 47 se les impusieron consecuencias, algunas de las cuales incluyeron el despido. Estos hallazgos permiten conocer la

dinámica de los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de Huancavelica durante ese período particular y enfatizan la importancia del cumplimiento de los plazos establecidos para garantizar la eficiencia y justicia de estos procesos. Además, sugieren que puede haber margen para mejorar la eficiencia y la transparencia en la gestión de denuncias y procesos disciplinarios en el ámbito educativo.

Los plazos establecidos para completar la investigación o informar a los docentes implicados no se cumplieron durante todo el proceso disciplinario. Esto se debió a lo que parecía ser una investigación paralela por parte de CADER y la Comisión de Procesos Administrativos, lo que provocó retrasos en el tiempo porque ambas instancias parecieron tomarse su tiempo para completar las investigaciones a pesar de que el Reglamento especificaba una ventana de 40 días.

I.- López Urbina (2015), en la Universidad de Piura, Perú, presentó su tesis titulada *"El cómputo del plazo de prescripción en el derecho peruano"* como parte de los requisitos para obtener el título de abogado. Este estudio de investigación se caracteriza por su enfoque descriptivo y su naturaleza de investigación básica, empleando un formulario de análisis como herramienta principal.

Para determinar correctamente cómo se computa el plazo de prescripción, el autor de este estudio concluye que es fundamental comprender con precisión los conceptos y distinciones entre los distintos tipos de delitos, particularmente aquellos que se rigen por la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG). Esto se debe al hecho de que el inicio del cálculo del plazo de prescripción puede diferir según el tipo de delito y puede estar relacionado con la conducta del delito. El autor considera incorrecto el artículo 233 de la LPAG, que establece que el momento en que cesó la infracción no puede servir como punto de partida para el cómputo del plazo de prescripción de infracciones posteriores. Esta pena se refiere a infracciones persistentes que exigen el cese de la conducta ilícita que se prolonga en el tiempo. Es importante señalar que la LPAG se refiere a violaciones temporales y continuas, pero no menciona expresamente las violaciones continuas.

Esto no implica que no existan violaciones continuas; más bien, simplemente significa que exigen una interpretación positiva y analítica.

El autor también argumenta que la prescripción implica la imposibilidad definitiva de enjuiciar y sancionar una conducta ilegal o exigir el cumplimiento de una sanción previamente pronunciada debido al paso del tiempo. El autor sostiene también que la prescripción denota la imposibilidad categórica de perseguir y sancionar una conducta ilícita o exigir el cumplimiento de una consecuencia previamente declarada por el paso del tiempo. Establecer fechas de vencimiento de archivos es la forma en que se resuelve este problema desde un punto de vista regulatorio. Es fundamental señalar que, siempre que el nuevo procedimiento se inicie dentro del plazo fijado por la legislación pertinente, la caducidad de un expediente no impide que sirva a los mismos fines que el anterior. La prescripción administrativa en este contexto impide que la administración pública imponga sanciones o entable procesos contra ciudadanos por conductas que, con el tiempo, han perdido su significado o repercusiones jurídicas, contribuyendo a proteger los derechos y libertades de los ciudadanos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Marco histórico

La importancia histórica del principio de imparcialidad en la administración pública ha sido subrayada en el estudio del derecho administrativo, especialmente en el ámbito del derecho administrativo sancionador y disciplinario, así como en la evaluación de la autoridad punitiva del Estado. Dado que la administración pública frecuentemente actúa como juez y participante en los conflictos, este principio es esencial para regular sus acciones. Esta cuestión ha existido desde la era del derecho francés durante la Revolución Francesa. En esta situación, la administración deberá iniciar el proceso para confirmar la veracidad de los hechos denunciados.

Como responsabilidad que debe orientar su actuación dentro del conjunto del sistema administrativo, la imparcialidad en este contexto debe ser vista en

conexión con la capacidad de la administración pública para aplicar la prescripción administrativa.

A lo largo de la historia, se ha sostenido que aquellos que forman parte de los órganos encargados de imponer sanciones deben desempeñar sus funciones con objetividad e imparcialidad. Cuando existen razones para anticipar una posible falta de imparcialidad en el procedimiento, las partes involucradas tienen la opción de utilizar los mecanismos previstos por la normativa para apartar o impugnar la actuación de dichos órganos.

En el argumento realizado se enfatiza que si no están claramente establecidos los estándares normativos y jurisprudenciales que se deben observar para aplicar este principio, entonces la participación de la administración pública como juez y parte en los procedimientos administrativos puede poner en duda el principio. principio. Esto es especialmente importante cuando la prescripción administrativa, una de las garantías que se deben brindar a los individuos que son administrados, no se aplica adecuadamente.

Se sostiene que el aparato público tiene un verdadero interés institucional en este tipo de procedimientos en el marco de normas del siglo XVIII en Francia ya que las cuestiones planteadas en estas instancias son de interés popular. Dado que el interés público es ahora el principal factor a tener en cuenta, cualquier acusación de parcialidad en los actos de la administración pública queda en el camino en esta situación. Esto enfatiza lo crucial que es lograr un equilibrio entre la imparcialidad y la promoción del bien común cuando se trata de procedimientos administrativos.

2.2.2. Administración Pública desde una perspectiva general

La administración pública se configura como un instrumento a través del cual el Estado busca alcanzar un desarrollo social y económico programado y sostenible. De igual manera, se debe entender como un medio para la consecución de los objetivos establecidos previamente por el Estado, que también se traducen en beneficios para las poblaciones a las que se dirigen, con el fin de lograr que dichos beneficios cumplan sus metas, como señala Salinas (2015, p. 75).

La consecución de los objetivos de la administración pública, en su calidad de brazo ejecutivo del Estado, requiere una estructura sólida para la planificación y ejecución de sus funciones. Por tanto, al examinar la relación entre el poder estatal y la función de la administración pública, se busca definir su propósito fundamental, que es llevar a cabo de manera efectiva y legítima el ejercicio del poder, contribuyendo así a una forma de gobierno que beneficie a la sociedad en su conjunto.

En resumen, a partir de las ideas presentadas hasta este punto, es viable considerar la administración pública desde una perspectiva procesal. En este enfoque, la administración pública se concibe como un conjunto de instituciones y organizaciones, tanto de carácter público como privado, cuyo propósito primordial radica en la prestación de servicios públicos. Bajo esta perspectiva, la administración pública abarca una amplia gama de entidades que, sin importar su naturaleza o estatus legal, están vinculadas a los niveles de gobierno central, regional o local. En consecuencia, engloba a todas las organizaciones que cumplen una misión o función orientada al interés público, ya sea a través de la prestación de servicios o mediante la observancia y aplicación de las normativas correspondientes. Esta visión integral de la administración pública resalta su importancia como componente esencial para el funcionamiento efectivo del Estado y la satisfacción de las necesidades de la sociedad.

A) Actuación en la administración pública

La administración pública, en concordancia con la evolución de las funciones que desempeña, abarca los siguientes aspectos, según lo señalado por (Fuenzalida, 2014):

- Política y sociológica:

Esta dimensión comprende las relaciones que se establecen y fortalecen en el marco de la sociedad en su conjunto, y que funcionan de manera sistematizada dentro de un marco institucional. El análisis de esta dimensión es relevante tanto en el campo de las ciencias políticas como en el de las ciencias sociológicas.

En otras palabras, esta dimensión se refiere a las interacciones sociales que tienen lugar en una sociedad y que están reguladas por instituciones y estructuras específicas. Estas interacciones pueden abordarse desde la perspectiva de la política, estudiando cómo las instituciones políticas afectan y son afectadas por estas dinámicas sociales, o desde una perspectiva sociológica, examinando cómo las relaciones sociales y las instituciones influyen en la forma en que la sociedad funciona y se organiza. El análisis de esta dimensión contribuye a una comprensión más completa de la dinámica social y política en una sociedad determinada.

- **Jurídica y normativa:**

Este aspecto incluye las leyes que rigen la administración pública, así como la forma en que la Corte Constitucional ha designado la personalidad jurídica, los derechos y las obligaciones de la institución.

- **Administrativa y ejecutiva:**

Mediante esta dimensión se establece la organización y los métodos que permiten que la administración pública opere de manera eficiente. Estos métodos y estructuras suelen basarse en principios generalmente adoptados del campo de las ciencias administrativas. Por esta razón, el estudio de esta dimensión también se encuentra dentro del ámbito de las ciencias administrativas.

B) Elementos de la administración pública

Según Aguado y Trayter (1995, p. 99), la administración pública comprende elementos que constituyen su núcleo fundamental en relación con la sociedad. Siguiendo esta lógica, como afirma Carpizo (2016), los elementos que contribuyen al buen funcionamiento de la administración pública son los siguientes:

- **Recursos humanos:**

Los recursos humanos constituyen la parte central del aparato estatal, ya que son los responsables de llevar a cabo las funciones esenciales del Estado.

- **Componentes normativos:**

Estos componentes abarcan aspectos legales, técnicos y éticos, así como los aspectos estructurales del funcionamiento estatal. En este contexto, la dimensión legal establece los poderes, limitaciones, requisitos y prohibiciones, además de definir los deberes y derechos del Estado.

- **Componentes económicos:**

Estos componentes constituyen el conjunto de activos patrimoniales del Estado que respaldan la prestación de servicios públicos y permiten establecer las condiciones fundamentales para la viabilidad de la gestión administrativa.

- **Componentes financieros:**

Estos componentes implican la creación o especificación de flujos de recursos monetarios que resultan en la recaudación de impuestos, destinados a cubrir diversos gastos, tanto corrientes como de inversión. Esto garantiza la viabilidad de las operaciones y la habilidad para crear posibilidades de inversión estatal en favor de la sociedad.

C) Características de la administración pública

(Prado, 2012) al respecto, señala las que siguen:

- **La función administrativa del Estado:**

Engloba y abarca aspectos relacionados con la convivencia en sociedad y las interacciones entre la comunidad y el Estado.

- **La función administrativa se encuentra orientada hacia el bienestar público:**

El bienestar público constituye un elemento primordial en la labor del Estado en todas sus esferas.

- La función administrativa conlleva la implementación de medidas específicas:

Estas acciones abarcan la regulación individual de casos específicos, así como la coincidencia entre el bien común y el ejercicio del servicio público, expresado en proyectos sociales de gran envergadura.

D) Régimen laboral en la administración pública:

- Régimen laboral según el Decreto Legislativo N.º 276:

Este régimen laboral, regulado por el D. L. 276, concibe la carrera administrativa como un conjunto de principios, estándares y procedimientos que gobiernan el acceso, los derechos y las responsabilidades inherentes al servicio público. Está dirigido a los funcionarios públicos estables dentro de la estructura estatal.

- Régimen laboral según el Decreto Legislativo N° 1057:

Este régimen se conoce como el "Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios" o CAS. Posteriormente, fue regulado mediante el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

- Régimen establecido por la Ley Nro. 30057, conocido como el Régimen del Servicio Civil:

Este régimen representa una nueva estrategia en la organización del empleo público y la gestión de los recursos humanos en la administración pública. Su implementación y entrada en vigor han sido progresivas y recientes.

La integración que este novedoso y distinto régimen laboral busca lograr en la administración pública se muestra en el siguiente diagrama:

GENERALES	CARRERAS ESPECIALES	OTROS
<p>Carrera</p> <ul style="list-style-type: none"> - Administrativa (D. Leg. 276-1984) 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado y Magisterial (Ley 24029 - 1984 y Ley 29062 - 2007) - Docentes universitarios (Ley 23733 - 1983) 	<p>Sin Carrera con vínculo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gerentes Públicos (D. Leg. 1024 - 2008)
<p>Sin Carrera con vínculo laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> - Régimen de la actividad privada (D. Leg. 728 - 1991) - Contratación administrativa de servicios – CAS (D. Leg. 1057 – 2008 y modificado 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesionales de la salud (Ley 23536 - 1982) - Asistenciales de la salud (Ley 28561 - 2005) - Magistrados (Ley 29277 - 2008) - Fiscales (D. Leg 052-1981 y modificado 2010) - Diplomáticos (Ley 28091 - 2003 y modificada 2005) - Servidores penitenciarios (Ley 29709 - 2011) - Militares y policías (Ley 28359- 2004 y Ley 27238 - 1999) 	

Gráfico N°1: Cuadro de resumen de los regímenes laborales en el Perú agrupados por la Ley del Servicio Civil – SERVIR.

2.2.3. El Procedimiento Administrativo Disciplinario

El proceso administrativo disciplinario, que es un componente crucial de la materia de derecho disciplinario, es el tema principal de este artículo. Según los argumentos de Denegri (2010), el derecho disciplinario es uno de los subcampos más antiguos del derecho y se utiliza en una variedad de contextos en las relaciones humanas, desde el estricto sistema disciplinario en instituciones militares hasta la corrección paterna de los niños. El autor enfatiza además que el derecho disciplinario es un término general para un conjunto de reglas y directrices que rigen

tanto el uso de la autoridad como el procedimiento disciplinario en una variedad de circunstancias, y que abordan cuestiones constitucionales, legales y regulatorias (p.131).

En otras palabras, el proceso administrativo disciplinario, que es un aspecto crucial de la legislación disciplinaria, es el énfasis principal de esta investigación. Según Denegri (2010), la legislación disciplinaria tiene una larga historia y se utiliza en diversos contextos de las relaciones humanas, desde estrictas normas disciplinarias en organizaciones militares hasta la disciplina en la crianza de los hijos. El autor también subraya que el derecho disciplinario es un conjunto de normas y directrices que rigen cómo se utiliza la autoridad y cómo se administra la disciplina en una variedad de situaciones. Estas normas y directrices abordan cuestiones constitucionales, legales y regulatorias. Esto demuestra la importancia y alcance del estudio del derecho disciplinario.

Asimismo, Denegri (2010) sostiene que el derecho disciplinario se caracteriza por tener un carácter administrativo y sancionador, ya que su principal objetivo es la imposición de sanciones, lo que lo relaciona directamente con el ámbito del derecho penal. No obstante, más adelante argumenta que el proceso administrativo posee una autonomía con respecto al derecho penal.

Empecemos por definir el concepto de proceso administrativo disciplinario. Según Quispe (2013), este proceso se caracteriza como una secuencia de acciones interconectadas que tienen como finalidad determinar la presencia de infracciones al servicio y el incumplimiento de deberes por parte de los funcionarios públicos (p. 50). Además, Quispe (2013) agrega que este procedimiento se origina a partir del ejercicio de la facultad sancionadora disciplinaria del Estado y se enfoca en los funcionarios públicos, quienes desempeñan un rol pasivo en el proceso (p. 50).

Por otro lado, Boyer (2017) sugiere que el proceso administrativo disciplinario representa la acción llevada a cabo por el Estado, a través de sus instituciones públicas, con el fin de garantizar el funcionamiento adecuado de sus estructuras organizativas. De manera similar a esta definición, Cabrera, Quintana y Aliaga (2019) describen “procedimiento administrativo” como toda la secuencia de acciones jurídicas que resultan en la creación del acto administrativo (también

conocido como procedimiento previo) y su implementación. Tanto interna como externamente, libremente o bajo coerción (p. 241).

Finalmente, Espinal (2000) agrega que cuando se sugiere la suspensión temporal o el despido de un funcionario o trabajador público que ha cometido una infracción, se ofrece el “proceso administrativo disciplinario” como mecanismo de protección utilizado por los órganos de la Administración Pública. tumba (pág. 457). En síntesis, estas definiciones destacan que el proceso administrativo disciplinario es un conjunto de acciones emprendidas por el Estado para asegurar el funcionamiento apropiado de sus estructuras organizativas. Implica una serie de actos establecidos por la legislación que conducen a la generación de decisiones administrativas y su implementación, ya sea de manera voluntaria o mediante coerción. Además, este proceso sirve como un mecanismo de protección utilizado por las entidades gubernamentales cuando se requiere tomar medidas disciplinarias contra un funcionario o servidor público que ha cometido una infracción grave.

Asimismo, de acuerdo con la guía práctica relacionada con el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador, emitida por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el año 2015, se proporciona la siguiente definición: "El procedimiento administrativo disciplinario comprende una serie de etapas y acciones establecidas por la Administración Pública con el propósito de ejercer su capacidad sancionadora en situaciones de faltas disciplinarias que puedan haber sido cometidas por los servidores civiles. En el caso de confirmarse la existencia de tales faltas, se procede a la aplicación de la sanción correspondiente. Este proceso se encuentra regido por los principios del debido proceso consagrados en la Constitución Política del Perú, los principios del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444, así como aquellos indicados en normativas especiales" (pág. 20).

Además, en el artículo 229 de la Ley N° 27444, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo General, en su numeral 229.2, que se encuentra en la sección relativa al procedimiento sancionador, se establece que "las disposiciones contenidas en este Capítulo se aplican de forma complementaria a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los procedimientos

tributarios. Estos deben respetar necesariamente los principios de la facultad sancionadora administrativa mencionados en el artículo 230, así como cumplir con la estructura y garantías establecidas para el procedimiento administrativo sancionador".

Por ende, cuando nos referimos al proceso administrativo disciplinario, estamos hablando de un conjunto meticulosamente coordinado de acciones diseñadas para investigar y determinar las infracciones cometidas por los funcionarios públicos. Este proceso garantiza que las diversas entidades gubernamentales puedan aplicar medidas disciplinarias o exonerar en estricta conformidad con las leyes y en línea con los principios constitucionales. Es fundamental resaltar que esta distinción se hace en contraposición al procedimiento administrativo sancionador, que se establece en el fundamento 7 de la sentencia de la Corte Constitucional de 15 de septiembre de 2007 (expediente No. 4177-2007-PA/TC), y que se concentra en la investigación y, en su caso, la imposición de sanciones por conductas irregulares relacionadas con el desempeño de sus funciones. Además, el proceso administrativo sancionador está estrechamente relacionado con la competencia de la Contraloría General de la República.

En conclusión, el proceso disciplinario administrativo consiste en un conjunto de acciones coordinadas empleadas para tratar de manera adecuada y conforme a la legislación y los principios constitucionales las irregularidades llevadas a cabo por los empleados del gobierno. A diferencia del procedimiento administrativo sancionador, que se centra en investigar y, en su caso, sancionar las conductas indebidas relacionadas con sus funciones, y es competencia de la Contraloría General de la República.

Por otra parte, el área del derecho administrativo examina y actúa tanto en el proceso administrativo en general como en el disciplinario en particular. Según la definición de Pacori Cari de 2017, el derecho administrativo es un marco normativo que rige las interacciones jurídicas entre las administraciones públicas y aquellas que administran, siendo el objetivo principal la protección del interés público.

Es fundamental señalar que el derecho administrativo tiene sus raíces en la Revolución Francesa y, por tanto, se fundamenta en la Constitución Política, la cual reseña los capítulos pertinentes, de acuerdo con el punto de vista brindado por Cabrera, Quintana y Aliaga (2019). En consonancia con esto, Garnici (1996) argumenta que el derecho administrativo "constituye una disciplina jurídica que establece los principios y analiza las regulaciones que rigen y supervisan las relaciones sociales que se desarrollan en la organización y actividad de la administración estatal, abarcando todas sus dimensiones, tanto a nivel nacional como local" (p. 27). Por lo tanto, en esta investigación, partimos del supuesto de que el derecho administrativo comprende las normativas y principios que rigen las relaciones entre una entidad estatal o privada y el público usuario, conocido como administrados.

En resumen, el derecho administrativo es un sistema normativo que gobiernan las interacciones entre las entidades estatales y los administrados, con el propósito fundamental de preservar el interés público. Tiene sus raíces en la Revolución Francesa y se encuentra anclado en la Constitución Política. Además, abarca todas las dimensiones de la organización y actividad de la administración estatal, tanto a nivel nacional como local, y establece principios y regulaciones que dirigen estas relaciones sociales.

En efecto, resulta fundamental que cada acto administrativo se ajuste de manera estricta a las normativas y principios vigentes, los cuales se encuentran detallados en los manuales correspondientes de cada entidad, tanto pública como privada. En situaciones en las que estas reglas y principios son violados o incumplidos, especialmente en el ámbito de las instituciones públicas, como es el caso del ámbito educativo, se da inicio al proceso administrativo disciplinario. Este procedimiento disciplinario constituye un derecho inherente a la administración pública y engloba a diversas instituciones estatales, incluyendo ministerios y direcciones regionales y sectoriales. Se refiere a "la aplicación del ius puniendi estatal que, en lo que respecta a las acciones administrativas, se caracteriza por la denominada potestad sancionadora de la Administración Pública" (Pérez, 2015, p. 9).

En contraste, el proceso administrativo, o en el caso de los funcionarios y servidores públicos que transgreden alguna normativa, el procedimiento administrativo disciplinario, tiene dos objetivos principales. Está diseñado como salvaguarda del interés público y del derecho del Estado, que está integrado por los ciudadanos, y se desarrolla primero como una herramienta para preservar los derechos del administrador (Guzmán, 2013). Como resultado, un proceso administrativo disciplinario no sólo defiende los derechos del acusado sino también los intereses del Estado o los derechos de los ciudadanos.

Al garantizar que la administración pública funcione de manera justa y de acuerdo con los intereses de la comunidad y la sociedad en general, el procedimiento administrativo disciplinario desempeña un papel crucial en la defensa de los derechos individuales y al mismo tiempo salvaguarda los intereses comunes.

En el Artículo 62 de la Constitución Política del año 1979, se establece lo siguiente: "Los funcionarios y servidores públicos designados por la ley o que administran o manejan fondos del Estado o de entidades respaldadas por este, deben presentar una declaración jurada de sus bienes y rentas al asumir sus cargos y al finalizar su mandato, además de forma periódica durante su ejercicio. El Fiscal de la Nación, a raíz de denuncias de cualquier individuo o de oficio, presenta acusaciones ante el Poder Judicial en casos de presunto enriquecimiento ilícito. La ley regula la responsabilidad de los funcionarios mencionados en este artículo".

En lo que respecta a la Constitución Política en vigor, promulgada en 1993, en su artículo 187 se establece lo siguiente: "Los funcionarios políticos mencionados en este título (que incluye a Prefectos y Subprefectos), que sean declarados judicialmente responsables por acciones realizadas en el ejercicio de sus funciones, quedarán inhabilitados de forma permanente para ocupar cargos públicos, sin perjuicio de las sanciones que los tribunales les impongan". En cuanto al servicio público, esta Constitución también establece que todos los empleados y servidores públicos deben poner a la Nación en primer lugar. El cargo más alto al servicio de la nación lo ocupa el Presidente de la República, al que siguen en orden de rango los representantes en el Congreso, los secretarios de Estado, los jueces del

Tribunal Constitucional y del Consejo de la Judicatura, los magistrados supremos y los defensores del pueblo. Esta disposición constitucional establece claramente las consecuencias legales para los funcionarios políticos que sean declarados responsables de acciones realizadas en el ejercicio de sus funciones. Además, jerarquiza los cargos en la función pública, dando prioridad al Presidente de la República como la máxima autoridad en el servicio a la Nación, seguido de otros funcionarios de alta relevancia en el ámbito gubernamental. Esto refleja la estructura de poder y la distribución de responsabilidades en el gobierno peruano de acuerdo con la Constitución. Asimismo, se menciona que los representantes de entidades descentralizadas y alcaldes están sujetos a regulaciones específicas según la ley. Por otro lado, se instituye que la legislación rige el acceso a la carrera administrativa y los derechos, responsabilidades y deberes de los servidores públicos, excluyendo de dicha regulación a los funcionarios que ocupan cargos políticos o de confianza, al tiempo que prohíbe el ejercicio simultáneo de múltiples empleos o cargos públicos remunerados, con excepción de uno adicional relacionado con funciones docentes.

Los individuos que pueden ser objeto de un proceso administrativo disciplinario abarcan a todos los funcionarios públicos. La definición precisa de funcionario público se encuentra establecida en el artículo 425 del Código Penal actualmente en vigencia. De acuerdo con este artículo, se consideran funcionarios públicos a los siguientes:

- i. Aquellos que son parte de la carrera administrativa.
- ii. Personas que ocupan cargos políticos o de confianza, incluso si han sido elegidos mediante elección popular.
- iii. Cualquier persona que, sin importar su régimen laboral, mantiene una relación laboral o contractual de cualquier tipo con entidades u organismos gubernamentales, incluyendo empresas estatales o empresas mixtas involucradas en la actividad empresarial del Estado, y que, en virtud de esta relación, desempeña funciones en dichas entidades u organismos.

iv. Los encargados de administrar y custodiar fondos embargados o depositados por una autoridad competente, incluso si pertenecen a particulares.

v. Los miembros de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional.

vi. Aquellos que han sido designados, elegidos o nombrados por una autoridad competente para ejercer actividades o funciones en nombre o en beneficio del Estado o sus entidades.

vii. Todas las demás personas indicadas por la Constitución Política y la legislación en vigencia.

Cada entidad pública opera conforme a sus propias normativas internas, las cuales derivan de normativas superiores, como las leyes orgánicas y, en última instancia, la Constitución Política. Para que los empleados de la entidad puedan llevar a cabo sus responsabilidades de acuerdo con lo establecido en sus manuales internos, resulta fundamental que la administración cuente con la capacidad de aplicar sanciones para asegurar el cumplimiento de estas normas. Además, es de suma importancia contar con un manual que describa de manera precisa el proceso de imposición de sanciones, respetando todos los requisitos legales (Román, 2010). Esto implica que la facultad de aplicar sanciones no puede ejercerse de manera arbitraria ni improvisada.

2.2.4. El Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado en la Ley Servir.

La Ley N° 30057, también denominada “Ley del Servicio Civil”, así como su correspondiente reglamento, los cuales fueron establecidos mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del año 2014, regulan el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Además, se fundamenta en la directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC de 2015, que establece las normas para el “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionatorio”. Las exclusiones señaladas en el artículo 90 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil siempre deberán tomarse en consideración al aplicar esta norma administrativa a los actuales funcionarios, directivos y servidores públicos, así como a quienes hayan ocupado con

anterioridad cargos amparados por los regímenes laborales regidos. por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 así como por la Ley N° 30057. Además, se utiliza como complemento a trabajadores bajo otros regímenes especiales.

Esta normativa se revela especialmente valiosa para varios actores en el contexto administrativo, tales como quienes presentan denuncias por faltas disciplinarias, los servidores o funcionarios públicos que enfrentan acusaciones y las autoridades administrativas responsables de evaluar la gravedad de las denuncias y, en caso necesario, de imponer sanciones que abarcan desde amonestaciones hasta suspensiones que pueden variar en duración desde 1 hasta 365 días, e incluso destituciones. En última instancia, esta legislación y sus directrices cumplen una función esencial al proporcionar un marco normativo que regula los procedimientos administrativos disciplinarios en el ámbito público, garantizando así un proceso justo y equitativo para todos los involucrados, al tiempo que salvaguarda la integridad y transparencia en la gestión pública.

Adicionalmente, es importante destacar que esta Directiva se encuentra redactada en un lenguaje claro y de fácil comprensión, lo que representa un avance significativo en comparación con el anterior Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Esta claridad se refleja en su estructura lógica, la cual proporciona aclaraciones detalladas sobre los aspectos relacionados con el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador establecidos en la Ley N° 30057, comúnmente conocida como la Ley del Servicio Civil, y su Reglamento D.S N° 040-2014-PCM. Además de su enfoque en la claridad y comprensión, la Directiva ofrece una descripción minuciosa de las reglas, tanto procedimentales como sustantivas, que rigen el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, y estas son aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes mencionados previamente.

Un aspecto valioso a considerar es que la Directiva también incluye modelos y gráficos en forma de anexos, lo que facilita en gran medida la comprensión y aplicación de dicha normativa. Estos recursos visuales ofrecen ejemplos concretos y representaciones gráficas que pueden servir como guía para quienes deben aplicar las disposiciones de la Directiva en la práctica.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, conocida a menudo como SERVIR, es una organización gubernamental vinculada a la Presidencia del Consejo de ministros. Desempeña un papel crucial como organismo encargado de la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la administración pública ya que su objetivo primordial es la gestión eficaz del personal al servicio del Estado. Esta responsabilidad incluye todo, desde contratar y capacitar empleados hasta verificar que se sigan las normas y leyes del sector público sobre recursos humanos. En conclusión, como lo enfatiza Huapaya (2015), SERVIR es fundamental para maximizar la gestión de personal en la administración pública peruana, potenciando su efectividad y apertura.

La finalidad de SERVIR consiste en reclutar, capacitar y dirigir el desarrollo de los empleados públicos mediante reglamentos establecidos por la entidad, con el fin de lograr eficazmente los objetivos del Estado. Este organismo fue creado en el año 2008 para modernizar la función pública en nuestro país, buscando un servicio civil basado en el mérito, flexibilidad y alta eficiencia en beneficio de los ciudadanos peruanos.

La idea central de SERVIR es reformar las instituciones gubernamentales, promoviendo la capacitación de los servidores públicos para mejorar la eficiencia de las áreas de recursos humanos y reducir la carga administrativa. La selección del personal se basa en una rigurosa evaluación de su rendimiento y productividad, y los incentivos se otorgan en función de su desempeño. El ingreso a la entidad se determina según el mérito individual, ya que el Estado busca promover esta cualidad.

En este contexto, la autoridad administrativa tiene la responsabilidad de formular políticas nacionales, emitir opiniones técnicas vinculantes, establecer normativas, supervisar el cumplimiento de las mismas y resolver conflictos relacionados con el personal del Estado.

El sistema disciplinario del Estado puede considerarse como una rama del poder sancionador del Estado que se ocupa específicamente de cómo opera internamente el sector público. El objetivo fundamental de este régimen es garantizar que los empleados públicos sean disciplinados adecuadamente y se

desempeñen según los estándares, al mismo tiempo que se crea un marco regulatorio para abordar cualquier posible mala conducta o comportamiento inapropiado dentro de la administración pública.

En relación al procedimiento administrativo disciplinario según la Ley SERVIR, el Reglamento General (Decreto Supremo N°. 040-2014-PCM) dispuso que este régimen entraría en vigor aproximadamente tres meses después de su publicación oficial. Esta disposición tenía la finalidad de brindar a las entidades gubernamentales un período de adaptación interno a este nuevo procedimiento. De este modo, se buscaba asegurar una transición ordenada y efectiva hacia las nuevas normativas disciplinarias.

Es relevante subrayar que este procedimiento disciplinario se puso en práctica oficialmente el 14 de septiembre de 2014 y se aplicó a los servidores públicos que estaban sujetos a los regímenes laborales existentes en ese momento, como los establecidos por los Decretos Legislativos N° 728, 276 y 1057. No se consideró necesario un traslado inmediato hacia el nuevo régimen para estos servidores, sino que se optó por una implementación gradual y adaptada a las circunstancias existentes en ese período.

A) Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) puede ser visualizado como un sistema meticulosamente estructurado de actividades y trámites destinados a esclarecer la presunta responsabilidad disciplinaria de un funcionario público, en reacción a una acusación o reporte de conducta inapropiada. De acuerdo con lo estipulado en el artículo 93 de la Ley de la Función Pública, este renovado procedimiento administrativo disciplinario se desglosa en dos etapas claramente diferenciadas, que pueden ser interpretadas como dos fases fundamentales dentro del proceso del PAD: la fase instructiva y la fase sancionadora.

En la fase instructiva, se llevan a cabo una serie de actividades encaminadas a recolectar pruebas, testimonios y documentación relacionada con la supuesta falta disciplinaria. Esto se hace con el fin de establecer los hechos de manera precisa y

objetiva, y determinar si existe una base sólida para la acusación. Durante esta fase, se busca recopilar información exhaustiva que permita una evaluación justa y equitativa de la conducta del servidor público en cuestión.

La fase sancionadora, por otro lado, se centra en la evaluación de la información recopilada en la fase instructiva para determinar si el servidor público es responsable de la infracción disciplinaria y, en caso afirmativo, decidir las medidas disciplinarias apropiadas que deben aplicarse. Esta etapa tiene un carácter más deliberativo y sopesa cuidadosamente los resultados obtenidos en la fase anterior para garantizar que cualquier sanción sea proporcional y justa de acuerdo con la gravedad de la falta.

En conjunto, estas dos fases del PAD constituyen un proceso legal y organizado destinado a garantizar la transparencia y la justicia en la evaluación de la conducta de los servidores públicos y, en última instancia, a mantener los estándares de integridad en la administración pública.

Como ya se señaló, cada una de estas fases será competencia de una autoridad distinta, cuya autoridad se establece en el momento en que se comete la infracción. Es decir, independientemente de que hayan cambiado las circunstancias al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el secretario técnico en la fase de precalificación identificará a los responsables de actuar como Órgano Investigador y Órgano Sancionador, teniendo en cuenta la estructura organizacional de la entidad. en el momento en que se cometió el delito.

- La fase instructiva:

Esta etapa del Procedimiento Administrativo Disciplinario se encuentra bajo la supervisión de la autoridad designada para tal fin, conocida como el "Órgano Instructor". El principal cometido del Órgano Instructor es llevar a cabo una serie de acciones y procedimientos destinados a determinar la posible responsabilidad administrativa disciplinaria de un servidor público. Esta fase se extiende desde el comienzo del procedimiento hasta la entrega del informe elaborado por el Órgano Instructor al Órgano Sancionador.

La fase inicial del Procedimiento Administrativo Disciplinario se inicia mediante la notificación al servidor. Aunque puede haber un acto o resolución con una fecha previa que contenga esta notificación, se considera que la fecha de notificación válida es la que se emplea para determinar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. La notificación debe llevarse a cabo en un plazo de tres (3) días hábiles a partir del día siguiente a su emisión. Si bien no cumplir con este plazo no conduce a la nulidad del proceso, se considera como una guía temporal orientativa.

El inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede llevarse a cabo a través de una resolución o cualquier otro tipo de comunicación que no sea sujeta a impugnación. Esta comunicación notifica al servidor público y le otorga un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar su defensa y las pruebas que considere pertinentes. Es importante destacar que este plazo puede ser ampliado si se solicita dentro del período inicial establecido.

Ante esta situación, el Procedimiento Administrativo Disciplinario comienza con la notificación al notificador del acta de resolución o iniciación, que contiene los cargos formulados contra la persona y las pruebas que lo sustentan. El Órgano Investigador evaluará la solicitud y otorgará un plazo razonable para que el notificante ejerza su derecho de defensa, conforme a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que aborda el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionatorio establecido en la Ley N°. 30057. La prórroga se entiende concedida automáticamente por cinco (5) días adicionales a partir del vencimiento del primer plazo si el Órgano Investigador no reacciona dentro de los dos (2) días hábiles. si el servidor no presenta sus descargos dentro del plazo, el proceso estará listo para ser resuelto.

En un plazo máximo de quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento del plazo para presentar las defensas, el Órgano Instructor realizará los análisis e investigaciones necesarios para establecer si se imputa culpa al servidor público.

Es importante señalar que la fase de investigación previa al procedimiento administrativo disciplinario, que estuvo a cargo de la secretaría técnica, no forma parte de la fase de enseñanza. En consecuencia, el Órgano Investigador tiene la

facultad de decidir de forma distinta a las recomendaciones del secretario técnico. En esta situación, un informe debe justificar suficientemente sus elecciones.

De acuerdo a los lineamientos del artículo 114 del Reglamento del Régimen Disciplinario de la Ley de la Función Pública, el proceso de investigación finaliza luego de que el Órgano Instructor entrega al Órgano Sancionador el informe que ha elaborado. Con base en los análisis e investigaciones realizadas por el Órgano Investigador de conformidad con los lineamientos del tercer literal a) párrafo del artículo 106 del citado reglamento, se presentará el presente informe. El informe debe incluir una recomendación al Órgano Sancionador sobre si existe o no una falta imputada al servidor civil y, en caso afirmativo, la sanción correspondiente, si procede.

En situaciones extremas, como en el caso de una amonestación escrita, el superior inmediato puede cumplir ambas funciones, actuando como Órgano investigador y sancionador. Esto es contrario a la regla convencional de que la autoridad encargada de la fase de instrucción y de la fase de castigo están separadas. El proceso en este caso concluye con la emisión del informe antes descrito, el cual es entregado, de conformidad con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, al jefe de recursos humanos o su sustituto aceptable para avanzar hasta oficializar la sanción, según sea necesario.

- La fase sancionadora:

Esta etapa está bajo la supervisión de una autoridad designada como el "Órgano Sancionador" y se extiende desde el momento en que recibe el informe del Órgano Instructor hasta la emisión de la resolución que determina la imposición de una sanción o, en su caso, la declaración de la ausencia de responsabilidad, lo que conduce al archivo del procedimiento.

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, procede a notificar esta recepción al servidor o exservidor en un plazo de dos (2) días hábiles. Esta notificación permite al servidor o exservidor solicitar, en caso necesario, un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de dicho informe oral debe presentarse en un período de tres (3) días hábiles a partir de la

notificación al servidor o exservidor. El Órgano Sancionador, posteriormente, atenderá esta solicitud, estableciendo el lugar, la fecha y la hora, en estricto cumplimiento de lo estipulado en el artículo 112 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, y garantizando en todo momento la observancia de los plazos establecidos por la normativa.

En esta misma línea, el Órgano Sancionador está obligado a emitir una comunicación que se pronuncie sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles a partir de la recepción del informe del Órgano Instructor. Este período puede prorrogarse por hasta diez (10) días hábiles adicionales, siempre y cuando se ofrezca una justificación para la extensión y se presente una fundamentación adecuada para dicha decisión.

Es fundamental destacar que la normativa establece que no debe transcurrir más de un (1) año calendario entre el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es decir, desde la notificación del acto que inicia el procedimiento hasta la fecha de emisión de la resolución que impone la sanción o determina el archivo del procedimiento. En caso contrario, se considerará que ha ocurrido la prescripción del plazo para finalizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo que imposibilitaría la imposición de una sanción disciplinaria, incluso si solo falta la emisión de la resolución.

Es relevante señalar que la notificación de la resolución de sanción no se incluye en el cómputo del año calendario que sirve como límite para la duración del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este detalle es significativo al evaluar la posible prescripción del proceso. Para obtener una comprensión más detallada de la estructura que sigue el nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario, se puede consultar el siguiente diagrama de flujo.

2.2.5. La Prescripción y su implicancia en el procedimiento administrativo disciplinario

La prescripción es un concepto legal que tiene sus raíces en el derecho romano, específicamente en la noción de "*praescriptio longissimi temporis*" o prescripción extraordinaria. Según Bandeira (2007), la prescripción se establece

como una restricción al ejercicio tardío de un derecho con el propósito de garantizar la seguridad jurídica. Se aplica en situaciones en las que la Administración, debido a su inacción, no ha ejercido un derecho durante un período sustancial.

El periodo de prescripción está estrechamente relacionado con el retraso objetivo en el ejercicio de los derechos y facultades, siguiendo con las pautas establecidas por la regulación, sin depender de la posición subjetiva de las partes involucradas.

Es esencial subrayar que la prescripción no debe utilizarse como un medio para proteger la impunidad de las infracciones cometidas por funcionarios o servidores públicos. En el contexto del Derecho Administrativo sancionador, esta institución no solo tiene como objetivo de garantizar la protección de los derechos de los administrados ante las medidas disciplinarias impuestas por la Administración; sino también asegurar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan con su responsabilidad de ejercer el poder sancionador de la administración contra aquellos sujetos a un procedimiento administrativo disciplinario (consulte Exp. N° 2775-2004-AA/TC, f.j.3) (según Gaceta Constitucional, 2011: 203 y 204).

Según lo señalado por Cárdenas (2016), el artículo 97.3 del Reglamento establece que la máxima autoridad administrativa de la entidad tiene la responsabilidad de declarar la prescripción de oficio o atender las solicitudes en este sentido. Además, se menciona que si el plazo para iniciar el procedimiento o emitir la resolución que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) para un servidor civil o ex servidor está a punto de prescribir, la Secretaría Técnica debe remitir el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, sin importar en qué etapa se encuentre el procedimiento. Esta autoridad tiene la responsabilidad de tomar las medidas necesarias para determinar las razones de la falta de acción administrativa.

No obstante, es de suma importancia tener en consideración la jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional, como se detalla en los Expedientes N° 1805-2005-HC/TC y N° 1805-2005-HC/TC, en los cuales se establecen los siguientes puntos fundamentales:

a) En un sentido general, la prescripción se refiere a la institución legal a través de la cual, con el transcurso del tiempo, una persona adquiere derechos o queda liberada de sus obligaciones. Desde la perspectiva penal, representa una causa de extinción de la responsabilidad penal basada en el efecto del tiempo en asuntos relacionados con las acciones humanas o en la renuncia del Estado a ejercer su poder punitivo. Esto se debe a que el paso del tiempo borra los efectos de la ofensa, dejando únicamente un recuerdo social de la misma.

b) En otras palabras, la prescripción restringe la capacidad punitiva del Estado, ya que elimina la posibilidad de investigar una conducta delictiva y, por ende, la responsabilidad del presunto autor o autores de dicha conducta.

c) Siguiendo el espíritu de la Constitución, que se inspira en el principio *pro homine*, el Estado reduce gradualmente su poder punitivo a medida que, con el tiempo, se despeja la incertidumbre legal en casos de cierre de un proceso penal.

d) Cuando la administración ejerce su facultad sancionadora, está bajo la obligación ineludible de respetar los derechos procesales constitucionales de los ciudadanos, entre los cuales se encuentra el concepto procesal de la prescripción (página 76).

En resumen, la prescripción es un concepto jurídico que implica que, con el mero transcurso del tiempo, se consolidan situaciones de hecho que permiten la extinción o adquisición de derechos y obligaciones. Esto es fundamental para garantizar tanto la seguridad jurídica como el respeto por los derechos procesales de los ciudadanos.

2.2.5.1. Naturaleza y finalidad del plazo de prescripción

De acuerdo con lo establecido en la Resolución de Sala Plena 001-2016-SERVIR/TSC, específicamente en su fundamento 17, se establece que la prescripción en el ámbito del derecho administrativo, al igual que en el derecho penal, implica una limitación al poder sancionador del Estado. Esta limitación tiene como finalidad asegurar que los ciudadanos sujetos a la jurisdicción de la administración pública no sean sometidos a investigaciones o procedimientos disciplinarios de manera indefinida, sino que estos se realicen en un plazo

razonable. En caso de que no se cumpla con este límite temporal, se extinguirá la posibilidad de ejercer dicho poder sancionador.

En otras palabras, la prescripción en el ámbito del derecho administrativo actúa como un mecanismo de protección de los derechos de los administrados, garantizando que no estén sometidos de manera indefinida a la amenaza de sanciones o investigaciones por parte de la administración pública. Este principio de limitación temporal contribuye a la seguridad jurídica y al respeto de los derechos fundamentales de los ciudadanos.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la prescripción, Zegarra Valdivia destaca que ha habido posiciones doctrinarias divergentes al respecto. Por un lado, algunos sostienen que su naturaleza es procesal, es decir, que actúa como un mero obstáculo para la persecución de un ilícito. Por otro lado, otros argumentan que su carácter es sustantivo, lo que significa que constituye una causa de extinción material del ilícito desde una perspectiva jurídica.

En la actualidad, prevalece la concepción de la prescripción como un principio de naturaleza sustantiva, lo que significa que el Estado renuncia a su derecho de imponer sanciones debido a consideraciones de política criminal combinadas con el paso del tiempo. En otras palabras, la prescripción implica que la propia Administración asume que la responsabilidad por una conducta infractora ha quedado extinguida, y por lo tanto, no procede la imposición de sanciones.

Este enfoque se encuentra arraigado en el ámbito del derecho penal, que sirve de base para la autoridad sancionadora administrativa. Un ejemplo que respalda esta perspectiva se puede encontrar en el Acuerdo Plenario 01-2010 CJ-116 del VI Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, emitido el 16 de noviembre de 2010. Este acuerdo define la prescripción en el derecho sustantivo como un límite temporal que el Estado tiene para ejercer su poder penal una vez que ha transcurrido el plazo máximo establecido en la ley sustantiva para el delito en cuestión.

Dentro de esta línea de pensamiento, la prescripción, tal como está regulada en los artículos ochenta y ochenta y seis del Código Penal, se presenta como una barrera en el derecho penal material que impone una restricción al poder punitivo

del Estado. Esta restricción se basa en el principio de que un proceso no puede prolongarse indefinidamente en relación con situaciones jurídicas pendientes de resolución, ya que ello sería contrario al derecho fundamental a la pronta definición de un proceso en un plazo razonable.

Cuando el legislador establece estos plazos legales, delimita claramente el período durante el cual los delitos pueden ser perseguidos, evitando dejar esta determinación al arbitrio discrecional de la entidad encargada de la persecución penal. Este enfoque es fundamental en un Estado de derecho, donde la prescripción cumple una función esencial de protección de los derechos de los ciudadanos frente a la actividad judicial. Además, la prescripción actúa como una especie de sanción para las autoridades encargadas de la persecución penal en caso de que retrasen el cumplimiento de sus obligaciones.

En este contexto, es relevante considerar el precedente de observancia obligatoria establecido mediante la Resolución de Sala Plena 001-2016-SERVIR/TSC. Esta resolución establece que la prescripción actúa como un mecanismo para eximir a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que podrían corresponderles debido a la inacción de la Administración Pública. De esta manera, la Administración Pública implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Además, el Tribunal de Servir enfatiza que, en el contexto del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, la prescripción debe considerarse como una regla sustantiva, lo que supone una superación de lo establecido en el numeral 7.1 de la Directiva - Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

2.2.6. Reglas de Prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario

2.2.6.1. PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario

Al respecto, el artículo 94 de la Ley de Servicio Civil establece un marco temporal para los procedimientos administrativos, donde se estipula que las autoridades competentes deben resolver en un plazo máximo de 30 días hábiles. No

obstante, se contempla la posibilidad de extender este plazo en situaciones donde la complejidad del proceso lo amerite, siempre y cuando se proporcione una justificación adecuada para la demora. Además, se establece como límite absoluto que, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta la emisión de la resolución correspondiente, no puede transcurrir un período superior a 1 año. Este artículo busca garantizar que los procedimientos administrativos en el ámbito del servicio civil se lleven a cabo de manera eficiente y dentro de un marco temporal razonable. Asimismo, se enfatiza la importancia de que las autoridades administrativas justifiquen cualquier extensión en el plazo de resolución, asegurando así la transparencia y legalidad en el proceso. La finalidad es evitar dilaciones innecesarias que puedan afectar los derechos de las partes involucradas y garantizar una pronta y adecuada resolución de los asuntos disciplinarios.

En consonancia con lo anteriormente expuesto, el párrafo final del artículo 106 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil especifica que el lapso transcurrido entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone una sanción o determina el archivo del procedimiento no puede exceder un año calendario.

Así pues, una vez que se ha iniciado el proceso administrativo disciplinario contra un funcionario, las autoridades disponen de un plazo de un año para aplicar la sanción correspondiente o decidir el archivo del procedimiento. En caso contrario, se considerará que ha operado la prescripción.

Sin embargo, es importante destacar que existe una discrepancia entre la Ley de Servicio Civil y su Reglamento General en lo que respecta a la definición de los eventos que marcan el inicio y finalización del plazo de prescripción para la conclusión del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), como se puede observar a continuación:

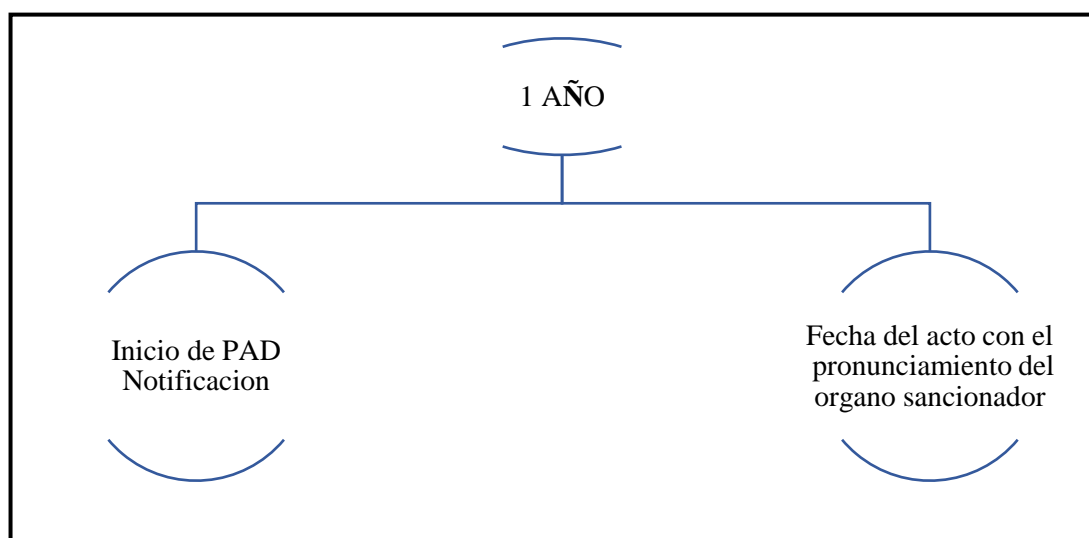
- Ley de Servicio Civil: los hitos que marcan el inicio y la finalización del plazo de prescripción son el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (cuando se ha notificado al interesado) y la emisión de la resolución por parte del órgano sancionador.

- Reglamento General de la LSC: establece como hitos para el cálculo del plazo de prescripción el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (una vez notificado al interesado) y la notificación de la comunicación que impone una sanción o determina el archivamiento del procedimiento.

En este contexto, el precedente de observancia obligatoria, aprobada mediante la Resolución de Sala Plena 001-2016-SERVIR/TSC, establece que, de acuerdo con el artículo 51 de la Constitución Política, la Ley de Servicio Civil debe primar sobre el Reglamento General.

Por consiguiente, el Tribunal del Servicio Civil sostiene que, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, el plazo de prescripción de un año debe calcularse siguiendo los hitos específicamente establecidos en la Ley de Servicio Civil.

Diagrama
Plazo de prescripción para terminar el PAD



2.2.6.1.1. Marco Normativo:

Para determinar el cálculo del plazo de prescripción del procedimiento administrativo, es necesario hacer referencia a las siguientes normas:

a. **El segundo párrafo del artículo 94 de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil - que indica:** La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

b. **El último párrafo del artículo 106 del Decreto Supremo 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley 30057 - indica:** Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario.

c. **El numeral 10.2 de la versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057 - indica:** Prescripción del PAD. Conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

2.2.6.1.2. Inicio del cómputo de plazo:

El inicio del cómputo del plazo de prescripción del PAD está determinado por la notificación al administrado del acto de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106, literal a), segundo párrafo, del Decreto Supremo 040-2014-PCM indica: [El procedimiento administrativo disciplinario] Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

Ergo, si se notifica el acto de apertura de PAD al administrado el 25 de mayo de 2023, esta fecha será el inicio del cómputo del plazo de prescripción del PAD.

2.2.6.1.3. Término del cómputo del plazo:

Con relación al término del cómputo del plazo encontramos una dicotomía, puesto que la Ley 30057 establece que este plazo se computa hasta la emisión de la resolución que pone fin al procedimiento en primera instancia, mientras que su reglamento establece que este plazo se computa hasta la notificación de la resolución que impone sanción o dispone el archivo del PAD.

Esta discrepancia fue resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, que en su Resolución de Sala Plena 001-2016-SERVIR/TSC, fundamento 43 (precedente de observancia obligatoria), indica: Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

De esta manera, el término del cómputo del plazo es hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el PAD, ergo, si la resolución que impone sanción o archiva es emitida el 25 de mayo de 2023, esta fecha será el término del plazo de prescripción del PAD.

Conforme a lo indicado, podemos graficar el inicio y término del plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

2.2.6.2. SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario

La prescripción en el contexto de los procedimientos administrativos disciplinarios se rige por un conjunto de reglas claras y específicas. En general, el período de prescripción para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario es de (03) tres años calendario a partir de la fecha en que se cometió la infracción. Esto significa que la autoridad competente tiene un plazo de tres años para tomar medidas disciplinarias una vez que se ha detectado una conducta que podría dar lugar a sanciones administrativas.

Sin embargo, este período de prescripción se extiende en un año calendario si la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de la entidad o la que haga sus veces, adquieren conocimiento de la infracción durante ese período de tres años, siempre que no haya transcurrido el plazo previo de tres años.

En caso de que la denuncia provenga de reportes y/o informes del órgano de control, se considera que la entidad ha tomado conocimiento de la comisión de la infracción cuando el funcionario público encargado de la dirección de la entidad recibe el informe de supervisión. En otros escenarios, se entiende que la entidad ha tenido conocimiento de la infracción cuando la ORH o de la que haga sus veces, recibe el informe o la denuncia correspondiente, para lo cual se computa un año a partir de tomado conocimiento. En cuanto a los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos años calendario a partir de que la entidad tome conocimiento de la comisión de la infracción. Nuevamente, se aplican los mismos criterios mencionados anteriormente para determinar cuándo se considera que la entidad ha adquirido conocimiento de la infracción.

Es importante destacar que, en casos de infracciones continuadas, para calcular el período de prescripción, se considera que la infracción se produce en el momento del último acto que constituye la misma infracción. Esto asegura que la prescripción no pueda ser utilizada para eludir la responsabilidad en casos de conductas reiteradas en el tiempo.

En resumen, estas reglas claras de prescripción buscan equilibrar la necesidad de que la Administración actúe con prontitud en la investigación y sanción de infracciones con la protección de los derechos de los servidores civiles y ex servidores civiles, evitando que se les persiga indefinidamente por actos pasados.

2.2.6.2.1. Marco Normativo:

En lo que respecta a la segunda regla de prescripción identificada en este estudio, se refiere al período durante el cual las entidades están obligadas a actuar una vez que tienen conocimiento de una falta, para lo que es imperativo acudir a las disposiciones normativas pertinentes:

a. El artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - indica: 97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior. 97.2. Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario, computados desde que la entidad conoció de la comisión de la infracción. 97.3. La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

b. En la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, en su fundamento 26, se establece lo siguiente: "26. Ahora bien, de acuerdo con el Reglamento, el período de un (01) año podrá ser calculado siempre que el primer plazo, que es de tres (03) años, no haya transcurrido. Por lo tanto, mientras la potestad disciplinaria no haya prescrito debido al transcurso de tres (03) años desde la comisión de la falta, las entidades tendrán un (01) año para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario si toman conocimiento de la falta dentro del período de tres (03) años".

c. **En la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil," que establece:** "10.1. Prescripción para el inicio del PAD: La prescripción para iniciar el procedimiento disciplinario tiene un período de tres (3) años calendario a partir de la fecha en que se cometió la falta. Sin embargo, si la Oficina de Recursos Humanos (ORH) o su equivalente, o la Secretaría Técnica, se enteraron de la falta durante ese período, la prescripción se aplicará un (1) año calendario después de que se tuvo conocimiento de la falta, siempre que no haya transcurrido el plazo de tres (3) años previamente mencionado. Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se considera que la entidad tomó conocimiento de la falta en el momento en que el funcionario encargado de la entidad recibió el informe de control.

2.2.6.2.2. Clases de Prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario:

a. Plazo de prescripción para iniciar el PAD, para servidores

- Desde cometido los hechos:

De otra parte, resulta importante precisar que, los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, son independientes de la identificación o individualización del presunto responsable de la comisión del hecho irregular constitutivo de falta, lo cual corresponde ser efectuado, de ser el caso, a través del informe de precalificación por parte de la Secretaría Técnica. En consecuencia, para efectos del inicio del cómputo del plazo, de los plazos de prescripción antes señalados resultará indistinta la fecha en que se produjo la identificación o individualización del(los) presunto(os) servidores responsables, debiendo contabilizarse, según sea el caso, desde la fecha de comisión del hecho constitutivo de la falta (para el caso del plazo de 3 años), o desde que la Oficina de Recursos Humanos o la que hace sus veces, tomó conocimiento del hecho constitutivo de falta.

- **Desde la toma de conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos:**

En cuanto al plazo de prescripción, se aplicará un año calendario a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos tome conocimiento de la falta, siempre y cuando no hayan transcurrido tres años desde la comisión de la misma. Es importante destacar que la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o su equivalente debe estar respaldada materialmente, es decir, documentalmente, para establecer de manera precisa el inicio del cómputo del plazo de prescripción. En la práctica, se observan diversas vías para presentar una denuncia o reporte, las cuales deben ser evaluadas en cada caso particular para determinar con certeza el inicio del plazo de prescripción.

b. Plazo de prescripción para iniciar el PAD, para ex servidores

En el contexto de los ex servidores civiles, es fundamental comprender que el período de prescripción de las infracciones administrativas se amplía a dos (2) años, según lo estipulado en el artículo 94 de la Ley 30057 en Perú. En otras palabras, para los ex servidores civiles, el plazo de prescripción se extiende a dos (2) años completos a partir del momento en que la entidad adquiere conocimiento de la comisión de la infracción, conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 97.2 del Decreto Supremo 040-2014-PCM y el numeral 10.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR-GPPGSC en Perú.

Es esencial resaltar que, en el caso de los ex servidores, este período de dos (2) años se calcula a partir del instante en que la entidad toma conocimiento de la falta. Si este plazo llega a sobrepasarse, la máxima autoridad administrativa de la entidad tiene la facultad de declarar la prescripción de oficio o a solicitud de alguna de las partes interesadas. Se considera que la entidad adquiere conocimiento de la falta en el momento en que la Oficina de Recursos Humanos (ORH) o su equivalente, así como la Secretaría Técnica, recibe el informe o la denuncia pertinente. Además, la entidad se considera informada de la falta cuando el funcionario público encargado de la dirección de la entidad recibe el informe de control derivado de una denuncia presentada por una autoridad de supervisión, de

acuerdo con lo especificado en el Informe Técnico 699-2015-SERVIR/GPGSC en Perú.

En lo que respecta al plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario derivado de Informes de Control, es fundamental destacar que no existe una regulación legal o un Decreto Supremo específico que establezca un período de prescripción para estos casos. La regulación de los hitos especiales relacionados con la prescripción se encuentra establecida en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva - Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Esta disposición establece que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, la entidad se considera informada de la comisión de la falta en el momento en que el funcionario a cargo de la dirección de la entidad recibe el informe de control. Es importante tener en cuenta que esta modificación afecta el punto de referencia para determinar el plazo de prescripción y garantiza que se cumpla con el principio de celeridad en la tramitación de los casos disciplinarios.

Por lo tanto, una vez que el funcionario encargado de la entidad toma conocimiento del informe de control, la institución cuenta con un plazo de un año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, siempre que no hayan transcurrido tres años desde la presunta comisión de la falta.

En resumen, para los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de 2 años a partir de que la entidad tuvo conocimiento de la comisión de la infracción. Es importante recordar que una persona será considerada como ex servidor si tenía esa condición en el momento en que se cometió la falta, según lo establecido en el numeral 5.5. de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC - PAD. Además, este plazo de 2 años solo se aplicará si aún no ha transcurrido el primer plazo de 3 años. Por lo tanto, mientras no haya prescrito la potestad disciplinaria debido a que han pasado 3 años desde la comisión de la falta, es posible utilizar el período de 2 años para el cómputo del plazo de prescripción.

En lo que concierne a la naturaleza de los informes emitidos por la Contraloría General de la República (CGR) y su importancia en el cálculo del plazo de prescripción, la Gerencia de Procesos de Gestión de la Gerencia de Política de Gestión de Servicio Civil (GPGSC) ha proporcionado una opinión en el Informe

Técnico 447-2019-SERVIR/GPGSC. Según esta fuente, para los propósitos del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil (LSC), solamente se considerarán los informes de control que señalen la presunta responsabilidad administrativa de algún servidor o funcionario de la entidad como resultado de una auditoría de control gubernamental. En este contexto, el plazo de prescripción será aplicable exclusivamente cuando la entidad haya recibido el informe emitido por la autoridad de control que indique la presunta responsabilidad administrativa de algún servidor o funcionario de la institución. Esta precisión es esencial para determinar con precisión cuándo comienza a contar el período de prescripción y garantizar el adecuado cumplimiento de los plazos establecidos en el marco legal vigente.

c. Plazo de prescripción para iniciar el PAD, en caso de reportes y/o informes del órgano de control

En resumen, de acuerdo con el artículo 94 de la Ley de Servicio Civil, en concordancia con el numeral 97.1 del artículo 97 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, la competencia para iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra los servidores caduca en un plazo de 3 años a partir de la comisión de la falta y 1 año a partir del momento en que la Oficina de Recursos Humanos (ORH) de la entidad, o su equivalente, tenga conocimiento de la misma.

Por otro lado, corresponde enfatizar que no existe regulación legal y/o reglamentaria (Decreto Supremo), respecto al plazo de prescripción derivado de informes de control hitos especiales). La regulación de estos hitos especiales en cuanto a la prescripción, se encuentran regulados por el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR PE, al establecer que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario a cargo de la conducción de la entidad; cambiando de esta manera, el hito referencial para determinar el plazo de prescripción.

En consecuencia, una vez que el funcionario encargado de la entidad toma conocimiento del informe de control, la institución tiene un plazo de 1 año para

iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, siempre y cuando no hayan pasado 3 años desde la presunta comisión de la falta.

Por otro lado, respecto a la naturaleza del informe de control emitido por la Contraloría General de la República (CGR) y su consideración para el cálculo del plazo de prescripción, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil (GPGSC) ha emitido una opinión a través del Informe Técnico 447-2019-SERVIR/GPGSC. En dicho informe se concluyó lo siguiente: "[...] Para efectos del régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil, se debe entender que los informes de control a los que se refiere la Directiva, y que se utilizan para calcular el plazo de prescripción para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de un año a partir de la toma de conocimiento del Titular de la entidad, son únicamente aquellos informes de control en los que se señala la presunta responsabilidad administrativa de algún servidor y/o funcionario de la entidad, resultante de una auditoría de control gubernamental [...].".

En relación con eso, el plazo de prescripción mencionado se contabilizará únicamente cuando se haya recibido el informe de la autoridad de control en el que se indique la presunta responsabilidad administrativa de algún servidor y/o funcionario de la entidad.

2.2.7. Falta de aplicación de las reglas de prescripción

En el contexto de esta investigación, se ha identificado que la falta de aplicación de las reglas de prescripción establecidas en la Ley 30057 representa uno de los problemas más significativos dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios. Esta deficiencia tiene un impacto considerable en los administrados involucrados en dichos procesos.

Conforme a la ley, la primera regla de prescripción; establece que cualquier procedimiento administrativo disciplinario que se inició, debe ser resuelto en un plazo de (01) año calendario, que se computa desde la notificación de la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario y culmina con la emisión de la Resolución de sanción. En este sentido, se requiere que todas las etapas del

proceso, desde la investigación inicial hasta la decisión final, se lleven a cabo dentro de este plazo para garantizar la celeridad y justicia del procedimiento.

Por otra parte, la segunda regla de prescripción; determina que el plazo para iniciar el procedimiento disciplinario prescribe en un período de tres (03) años calendario a partir de la comisión de la falta, a menos que, durante dicho plazo, la oficina de recursos humanos de la entidad o su equivalente tenga conocimiento de la falta. En este último caso, la prescripción se aplicará un (01) año calendario después de la fecha en que la oficina de recursos humanos tome conocimiento de la falta, siempre que no haya transcurrido el plazo anteriormente mencionado. Dentro de este intervalo de tiempo, la entidad debe iniciar el proceso administrativo disciplinario. De haberse iniciado, la entidad tiene que emitir la Resolución de sanción dentro de (01) año calendario.

La inobservancia de estas reglas de prescripción no solo afecta la eficiencia del proceso administrativo, sino que también puede tener consecuencias adversas para los administrados, quienes podrían enfrentar investigaciones o sanciones sobre hechos que, debido al transcurso del tiempo, deberían haber sido excluidos del ámbito disciplinario. Por lo tanto, la correcta aplicación de las reglas de prescripción es fundamental para asegurar la equidad y el respeto a los derechos de los administrados en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios.

2.2.8. Declaración de la Resolución de prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario

Es esencial destacar que si vence el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) al servidor o ex servidor civil, la Secretaría Técnica - PAD llevará el expediente ante la máxima autoridad administrativa de la entidad (el titular de la entidad), independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento. Esta autoridad ordenará el inicio de las acciones de responsabilidad para determinar las razones de la inacción administrativa, tal como

lo establece el numeral 97.3 del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala lo siguiente: “97.3. *La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.*”; en concordancia con el numeral 10 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC – PAD, que expresa taxativamente lo siguiente: “10. **LA PRESCRIPCIÓN:** *De acuerdo con lo prescrito en el artículo 97.3 del Reglamento, corresponde a la máxima autoridad administrativa de la entidad declarar la prescripción de oficio o a pedido de parte. Si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al PAD al servidor o ex servidor civil prescribiere, la Secretaría Técnica eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento. Dicha autoridad dispone el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de la inacción administrativa.*”

En otras palabras, esta nueva normativa ha contemplado que la responsabilidad de declarar la prescripción recae en la máxima autoridad administrativa, ya sea de oficio o a solicitud de parte.

Además, es importante mencionar que si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que concluye el PAD al servidor o ex servidor civil llegara a prescribir, la Secretaría Técnica elevaría el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, sin importar el estado en que se encuentre el procedimiento.

En este contexto, la máxima autoridad será la encargada de iniciar las acciones pertinentes para determinar las razones detrás de la falta de acción administrativa.

Como se puede observar, se ha contemplado la posibilidad de declarar la prescripción del plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor o ex servidor civil, incluso de oficio.

Se considera acertado que la propia entidad pueda declarar de oficio la prescripción. Esto se debe a que en la práctica muchas entidades tienen a su cargo

una gran cantidad de expedientes que han sido dejados por gestiones pasadas, a pesar de que ha transcurrido mucho tiempo desde que debería haberse iniciado el procedimiento administrativo disciplinario. Sin duda, esta medida permitirá un manejo más ágil en cuanto a este tipo de documentación se refiere.

2.2.9. La vulneración de los principios constitucionales

Cuando hacemos mención de la "vulneración", nos estamos refiriendo a la transgresión o quebrantamiento de una normativa legal o de los principios que deben ser observados en el contexto de un procedimiento administrativo disciplinario. En este contexto, Vilela (2019) propone que la vulneración se produce cuando los funcionarios públicos no cumplen con la ley de manera perjudicial para el servidor que está siendo sometido a un proceso disciplinario.

En resumen, la vulneración se entiende como la conducta en la que la autoridad permanente o titular de la entidad realiza acciones, actos o medidas disciplinarias que injustamente dañan o violan el pleno ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador, sin respetar los principios constitucionales que los respaldan.

Por otro lado, un "principio" constituye el fundamento de una garantía; es un concepto fundamental que refleja una valoración específica de justicia en una sociedad y sobre el cual se erigen los pilares esenciales del derecho (según lo expone Chanamé en su obra "Tratado de derecho constitucional" de 2019, página 108). En otras palabras, los principios son los cimientos sobre los cuales se sustentan los derechos y las normativas legales, y su respeto es fundamental para asegurar la justicia y la equidad en cualquier contexto, incluido el procedimiento administrativo disciplinario.

Figuroa (2018) en su obra inicialmente conceptúa los principios como "pautas, verdades fundamentales previas a la normativa legal" (p. 362). Este mismo autor, citando a Carnelutti, destaca que "los principios están impregnados en el derecho escrito de la misma manera que el alcohol está presente en el vino; ellos representan el alma y la esencia de la ley" (p. 362). Además, Figuroa amplía esta perspectiva al mencionar que, según Bernal Pulido, los principios son mandatos

orientados hacia la optimización, y en nuestro sistema legal, los derechos fundamentales ejemplifican claramente estos principios (p. 363).

Es pertinente subrayar que, según Chambi (2013), los principios cumplen diversas funciones:

a) Función creativa, lo que significa que antes de promulgar una norma jurídica, el legislador debe considerar los principios generales del Derecho como una base filosófica sobre la cual construir el marco legal.

b) Función hermenéutica, lo que implica que, al interpretar una norma, el intérprete debe inspirarse en los principios generales del Derecho para garantizar una interpretación precisa y coherente.

c) Función integrativa, lo que señala que cuando se trata de llenar un vacío legal, la persona encargada de hacerlo debe basarse en los principios que el Derecho establece como parte de un sistema legal cohesionado (páginas 27-28).

En resumen, los principios en el derecho son fundamentales no solo como guías morales, sino también como cimientos filosóficos sobre los cuales se construyen las leyes y se interpretan. Cumplen un papel crucial en la creación, comprensión y aplicación de las normativas legales, contribuyendo a la coherencia y la justicia en el sistema jurídico.

Por principio constitucional, entendemos la base fundamental que rige el funcionamiento equilibrado y coherente de la estructura de una Constitución formal en un Estado específico (Chanamé, 2019, p. 108). Además, estos principios sirven como guía para la interpretación y aplicación adecuada de las normativas, ya sea de manera explícita o implícita en la Constitución.

Cuando hacemos referencia a los "principios", nos referimos a afirmaciones generales o valores éticos que tienen una base teórica y actúan como directrices para las decisiones tomadas por aquellos que participan en un procedimiento administrativo disciplinario. En este contexto, los principios constitucionales, como lo indica Lizárraga (2013), son valores legales, éticos y sociales que están consagrados en la Constitución de un país y sirven como base para todo el sistema legal. Estos principios desempeñan un papel fundamental en la definición de las

libertades individuales y colectivas, en la regulación de la participación social y en los límites de actuación de los funcionarios públicos.

Es fundamental resaltar que el Derecho Constitucional se configura como una disciplina que amalgama elementos de la ciencia política y el derecho. Su enfoque radica en analizar las prácticas, tradiciones y dinámicas vinculadas con el acceso, ejercicio y transferencia del poder político en un entorno sociocultural que engloba tanto a quienes detentan el poder como a quienes son objeto de gobierno, es decir, a los gobernantes y los gobernados. Además, el Derecho Constitucional se consolida como una rama del derecho cuando se adentra en la comprensión de la ley fundamental del Estado, que, a su vez, representa la fuente primordial del sistema legal nacional (Correa, 2016, p. 28). Su propósito fundamental radica en validar, unificar y estructurar el sistema legal del Estado, abarcando no solamente las leyes ordinarias, sino también otras disposiciones de menor jerarquía que contribuyen al establecimiento de la institucionalidad y la gobernabilidad del Estado, como la Ley de Servicio Civil (Ley N° 30057), el Reglamento de la Ley de Servicio Civil (D.S. N° 040-2014-PCM) y la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444).

En este contexto, el principio del debido proceso adquiere una dimensión fundamental dentro del ámbito de los derechos constitucionales de todo servidor público. En términos generales, cada servidor público ostenta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, lo que conlleva tanto al respeto de los derechos fundamentales esenciales del individuo sometido a un proceso como a la observancia de los principios y normas fundamentales que deben regir en dicho proceso (Landa, 2012).

La vulneración de los principios constitucionales representa una situación común en cualquier país durante el desarrollo de procedimientos administrativos a los que se someten los servidores públicos. En todo procedimiento, los involucrados tienen la responsabilidad de aplicar las normativas y seguir los procedimientos establecidos. En consecuencia, pueden surgir errores ya sea de forma deliberada o por descuido, los cuales pueden perjudicar a los individuos sometidos al proceso. Por este motivo, es esencial que en cualquier procedimiento disciplinario, además

de cumplir con los protocolos y regulaciones vigentes, los participantes actúen con integridad y carezcan de antecedentes de conducta inmoral (Galindo, 2000). Según este autor, es probable que el tipo de procedimiento administrativo disciplinario que se lleva a cabo para los funcionarios y servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, ubicada en el Departamento de Tacna, pueda resultar en la vulneración de los derechos constitucionales de los individuos sometidos al proceso.

2.2.10. El derecho al debido procedimiento

Para abordar y comprender de manera adecuada el concepto de debido proceso en el ámbito administrativo, es esencial examinarlo desde una perspectiva constitucional. En el contexto peruano, el debido proceso se erige como un pilar legal sólido, regulado en la Constitución, específicamente en el artículo 139, que establece de manera literal: "Los principios y derechos de la función jurisdiccional son: (...) 3. Respeto al debido proceso y protección judicial (...)".

El derecho al debido proceso, cuando se origina en el ámbito judicial, comprende un conjunto de derechos a los cuales el poder judicial está invariablemente sujeto cuando se trata de acusados. Estos derechos deben ser observados en todas las fases del proceso, conforme lo determinó el Tribunal Constitucional en la sentencia dictada en el caso N° 7289-2005-AA, en su fundamento 5:

"También hemos indicado que dicho derecho incluye, a su vez, varios derechos procesales fundamentales, y que, en este sentido, es un derecho, por así decirlo, "continente". De hecho, su contenido protegido constitucionalmente incluye una serie de garantías, formales y materiales, de una naturaleza muy diferente, que juntas garantizan que el procedimiento o proceso en el que una persona está inmersa se lleva a cabo y termina con respeto. y la protección necesaria. de todos los derechos que pueden incluirse en el mismo ".

Por eso, se han llevado a cabo esfuerzos significativos para precisar el contenido específico del debido proceso. Para lograr este objetivo, es necesario

hacer referencia a las conclusiones establecidas por el Tribunal Constitucional. En la sentencia del caso N° 3075-2006-PA/TC, se determinó que los derechos integrales del debido proceso comprenden, entre otros: i) el derecho a la presunción de inocencia, ii) el derecho a recibir información sobre el estado del proceso; iii) el derecho de defensa; iv) el derecho a un proceso público; v) el derecho a la libertad de prueba; vi) el derecho a recibir motivos adecuados para las sentencias o resoluciones; vii) el derecho a la cosa juzgada, y viii) el derecho a la protección judicial.

El principio orientador de un procedimiento administrativo regular es, en esencia, una extensión del derecho a un proceso justo, pero adaptado al ámbito administrativo. Su objetivo fundamental es proporcionar información sobre las garantías diseñadas para salvaguardar los derechos de los ciudadanos frente al ejercicio de poder por parte de la administración pública.

El Tribunal Constitucional, en el Expediente 4289-2004-AA/TC, resalta que el debido proceso administrativo implica, en todas las circunstancias, que tanto la administración pública como la privada deben respetar la totalidad de los principios y derechos normalmente protegidos en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, tal como se establece en el artículo 139 de la Constitución.

En el contexto de las regulaciones administrativas, la sección 1.2 del Artículo IV, ubicada en el título preliminar de la Ley N° 2744, establece que el procedimiento administrativo apropiado debe informar a las personas sujetas a la administración acerca de sus derechos para presentar sus argumentos, ofrecer y presentar pruebas, y obtener una decisión que sea al mismo tiempo razonable y conforme a la ley.

Es imperativo que en estas secciones se detalle adecuadamente el alcance de cada uno de estos derechos. En lo que respecta al derecho a presentar argumentos, esto se refiere esencialmente al derecho de los ciudadanos a ser escuchados por las autoridades, lo que indudablemente constituye una parte esencial del derecho de defensa en el ámbito administrativo. Este derecho, a su vez, engloba los siguientes derechos específicos:

i) El derecho a conocer los procedimientos, documentos y acciones que conforman el proceso.

ii) El derecho a la posibilidad de que los ciudadanos presenten sus argumentos antes de que se emita el acto administrativo.

iii) El derecho a contar con representación legal a través de un abogado.

iv) El derecho a presentar quejas y apelaciones cuando sea necesario.

En lo que respecta al contenido del derecho a la prueba, se desglosa en los siguientes derechos específicos:

i) El derecho a que se generen propuestas de prueba como parte del procedimiento administrativo.

ii) El derecho a tener evidencia producida antes de la emisión del documento legal.

iii) El derecho a ejercer control sobre la producción de evidencia.

iv) El derecho a aplicar la carga de la prueba.

En el Expediente No. 091-2005-PA / TC, el Tribunal Constitucional estableció lo siguiente: Es importante destacar que la Constitución no establece una extensión específica para la motivación; en cambio, se requiere que la motivación tenga un contenido esencial. En consecuencia, se considera que se cumple con este requisito siempre que exista una justificación adecuada, coherencia entre las solicitudes y las decisiones emitidas, y que la motivación en sí misma exprese una justificación suficiente para la decisión tomada, sin importar si es breve o concisa. Esta regla también se aplica incluso cuando la hipótesis y la motivación para la decisión se presentan de manera abreviada. La motivación es un requisito esencial tanto para los actos administrativos que emanan de un poder regulado como para los que derivan de un poder discrecional, estableciendo así las mismas expectativas de justificación para ambos tipos de actos.

El asunto relacionado con la motivación de los actos administrativos es un aspecto fundamental dentro del ámbito del derecho administrativo y constituye el

foco principal de supervisión integral por parte del tribunal constitucional en lo que concierne a la actividad de la administración pública.

Sin embargo, en el contexto específico del procedimiento disciplinario administrativo, es importante tener presente que el ejercicio del poder sancionador, ya sea en forma de sanciones especiales o disciplinarias, constituye una de las manifestaciones inherentes al poder administrativo de imponer sanciones. El propósito primordial de este poder, radica en prevenir y corregir comportamientos que busquen infringir las obligaciones y responsabilidades que incumben a cualquier funcionario público.

2.2.11. El derecho al plazo razonable del procedimiento administrativo

Para abordar este tema, es fundamental hacer referencia nuevamente al concepto de debido proceso en los tribunales, ya que, de acuerdo con la doctrina legal, el derecho a un plazo razonable se considera como un componente integral del debido proceso. Esta premisa se estableció de manera categórica en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el caso No. 04168-2012-PHC / TC, Lima, donde se dejó claro que el derecho a un plazo razonable en los procedimientos judiciales constituye una faceta esencial tanto del debido proceso como de la tutela judicial efectiva, ambas garantizadas en el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Esta salvaguardia no solamente busca prevenir retrasos indebidos, sino también evitar que los procedimientos sean excesivamente breves.

Siguiendo esta línea de pensamiento, como indicaron Cerda y Felices en 2011, la garantía de un juicio sin demora está intrínsecamente relacionada con el derecho a la libertad personal, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa. Su objetivo fundamental radica en asegurar que la incertidumbre afrontada por el acusado y el estigma asociado a la imputación de un delito no perduren indefinidamente, con el fin de prevenir un daño duradero (p. 114). Esto se debe a que, aunque el Estado tiene la responsabilidad y la autoridad para llevar a cabo

procedimientos legales, esta autoridad no justifica que los procesos se prolonguen indefinidamente sin llegar a una resolución del conflicto.

El derecho a un plazo razonable se encuentra contemplado en instrumentos internacionales, como el artículo 8, numeral 1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, que establece que "toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable". De manera similar, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 14.3, dispone que "durante el proceso, todas las personas acusadas de un delito tienen derecho, en igualdad de condiciones, a las siguientes garantías esenciales: c) Ser juzgado sin demora indebida".

No obstante, se ha argumentado que el derecho a un plazo razonable es un elemento intrínseco de dicho derecho, como lo sostiene Espinoza Saldaña (2002): "Claramente, existen elementos compartidos en ambas áreas de aplicación del debido proceso, ya sea en el ámbito jurisdiccional o administrativo. La doctrina y la jurisprudencia incluyen el derecho a la defensa, (...) y el derecho a que la resolución correspondiente se emita en un plazo razonable" (p. 2).

A partir del análisis de los reglamentos en la sede administrativa, en particular la Ley General del Procedimiento Administrativo General N° 27444, es importante destacar que esta ley no aborda de manera explícita el derecho a recibir una resolución en un plazo razonable. Este aspecto se sostiene debido a que la referencia a este principio en la mencionada ley no es específica. El artículo 55 del TUO de la Ley 27444 establece lo siguiente: "Artículo 55.- Derechos de los ciudadanos. En este artículo se enumeran los derechos de las personas administradas con respecto al procedimiento administrativo. 5.- (...) Ser informado en los procedimientos de oficio de su naturaleza, su alcance y, si es previsible, la duración estimada de su duración, así como sus derechos y obligaciones durante dicha acción".

Es esencial destacar que se encuentran precedentes jurisprudenciales significativos, tanto del Tribunal Constitucional como del Tribunal Superior de Lima, que emplean el Artículo 3 de la Constitución para respaldar la existencia de derechos que no están expresamente enumerados, como algunos derechos

relacionados con cuestiones tributarias o el derecho a obtener una resolución en un tiempo adecuado (caso P. 345).

2.2.12. El principio de la seguridad jurídica

La seguridad jurídica, como menciona García (2014), se define como una "garantía proporcionada por el derecho que permite la convivencia pacífica de sus miembros y facilita el desarrollo normal de la sociedad" (p. 174). Esta garantía asegura a las personas que su integridad, propiedad y derechos legales no serán objeto de ataques o violaciones, y en caso de que lo sean, el Estado se compromete a brindar protección, reparación y compensación.

La seguridad jurídica representa un componente fundamental en cualquier sistema legal, ya que su relación con la ley es esencialmente legitimadora y protectora. A través de la seguridad jurídica, se materializan y garantizan los demás principios del derecho, lo que contribuye al funcionamiento coherente y armónico de cualquier sistema legal.

2.3. Definición de conceptos básicos

- Acto Administrativo:

Es una expresión del poder estatal que posee la capacidad ejecutiva, de obligado cumplimiento y vinculante, emanando como resultado de una declaración de voluntad por parte de la administración pública (Asencios, 2016).

- Proceso administrativo disciplinario:

Se trata de una serie de acciones cuidadosamente coordinadas con el propósito de examinar y establecer las transgresiones cometidas por los funcionarios públicos. El objetivo principal es asegurar que las diversas instituciones apliquen sanciones disciplinarias o absuelvan a los servidores de acuerdo con las leyes vigentes, al mismo tiempo que se garantiza el respeto a los principios constitucionales.

De acuerdo con lo señalado por (Chamorro, 2013), este proceso se distingue por ser rápido y, para que sea válido, debe cumplir con las garantías procesales y sustantivas establecidas en la Constitución Política y las leyes especiales (pag.14).

- **Ley del Servicio Civil**

Esta normativa representa una innovación en el ámbito laboral, estableciendo un acuerdo entre el Estado y el servidor con el propósito de mejorar la prestación del servicio público. Su objetivo fundamental es reconocer y recompensar la capacidad, la formación y, en última instancia, el mérito del individuo.

- **Prescripción:**

Es un mecanismo mediante el cual, bajo circunstancias específicas, el paso del tiempo altera de manera significativa una relación legal. También se refiere al inicio y finalización de una relación debido al ejercicio constante o la falta de ejercicio continuado de ciertos derechos (Hernández, 1992).

- **Administrados:**

Son los funcionarios, servidores y ex servidores públicos, esto en razón que según el Decreto Supremo 004-2019-JUS del TUO de la Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 61 refiere: *Administrados: la persona natural o jurídica que, cualquiera sea su calificación o situación procedimental, participa en el procedimiento administrativo.* Entonces, entiéndase que el administrado es la persona natural o jurídica que participa en el procedimiento administrativo sobre el que recaen los efectos jurídicos.

- **Denunciante:**

El denunciante es un tercero ajeno al procedimiento administrativo disciplinario, por ello, cuando la entidad da respuesta a su denuncia, aquella no es impugnable. No es parte del procedimiento disciplinario.

Es imprescindible destacar que, en un proceso administrativo disciplinario, la única parte involucrada es el administrado. Es importante aclarar esto, ya que

puede existir la creencia errónea de que el denunciante también forma parte del proceso, lo cual no es cierto; el denunciante no es parte del mismo, como hace referencia el artículo 101° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableciendo que: El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública. No es parte del procedimiento disciplinario. Asimismo, el numeral 11.4 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil“, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, establece que: “El plazo de treinta (30) días hábiles dispuesto por el artículo 101 del Reglamento tiene por objeto que el ST informe el estado de la denuncia al denunciante, teniendo en consideración, según corresponda, lo establecido en el numeral 3 del artículo 17 del D.S. N° 043-2003-PCM, TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dicha respuesta no es impugnabile.” En ese sentido, de las normas antes enunciadas se establece que si bien el denunciante pone en conocimiento a la administración una presunta falta o infracción cometida por un servidor; sin embargo, aquel no forma parte del procedimiento administrativo disciplinario, es decir es un tercero ajeno al procedimiento. Por ello, cuando la entidad da respuesta al denunciante (tercero colaborador) sobre el estado de su denuncia, aquella no es impugnabile.

- Principios:

"Los principios son descritos como pautas de optimización que se caracterizan por su flexibilidad en cuanto a su grado de cumplimiento, y la medida apropiada de su aplicación se fundamenta no solo en las capacidades factibles, sino también en las limitaciones legales" (Alexy, 2007, páginas 67-68).

- Principio de imparcialidad:

Según (Morón, 2014), este principio implica "la norma fundamental que la administración pública debe seguir al ejercer su función sancionadora, y su cumplimiento es esencial para asegurar que el procedimiento sea coherente con la legalidad" (pág. 75).

- Principio de Legalidad:

Las autoridades administrativas están en la obligación de actuar de manera congruente con la Constitución, las normativas legales y el sistema jurídico en general. Este deber se enmarca dentro de las competencias específicas que les hayan sido asignadas y está en consonancia con los propósitos para los cuales se les ha confiado la responsabilidad correspondiente (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en 2019).

En otras palabras, las autoridades administrativas tienen la responsabilidad de llevar a cabo sus funciones de acuerdo con las reglas y regulaciones establecidas en la Constitución y las leyes, y deben hacerlo dentro de los límites de sus competencias y de acuerdo con los objetivos para los cuales han sido designadas para garantizar el cumplimiento de los principios legales y los derechos de los ciudadanos. Esto es esencial para mantener el Estado de Derecho y la protección de los derechos y libertades fundamentales de la sociedad.

- Principio del debido procedimiento:

Las personas sometidas a procedimientos administrativos poseen una serie de derechos y salvaguardias que son inherentes a un proceso administrativo adecuado. Estos derechos y garantías abarcan, entre otros aspectos, el derecho a recibir notificaciones, acceder al expediente, refutar las acusaciones presentadas, presentar argumentos y observaciones adicionales, ofrecer y presentar pruebas, solicitar la oportunidad de expresarse en el momento adecuado, recibir una resolución debidamente fundamentada en la ley y emitida por una autoridad competente en un plazo razonable, así como el derecho a impugnar las decisiones que les afecten (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ,2019).

- Vulneración de los principios constitucionales:

Las infracciones o perjuicios son actos que van en contra de las normativas legales, éticas o sociales establecidas de manera general y que pueden ocurrir durante la ejecución de un procedimiento administrativo disciplinario dirigido a un

docente que ha sido objeto de denuncia por una supuesta irregularidad administrativa.

- Objetividad material:

Según (Morón, 2014) La objetividad material se emplea en el proceso administrativo de imposición de sanciones con el propósito de prevenir cualquier tipo de favoritismo por parte de la administración pública y asegurarse de que no se vea influenciada por consideraciones subjetivas. (p. 194).

- Titular de la entidad:

El término "titular de una entidad pública" hace referencia a la máxima autoridad administrativa que dirige dicha entidad. En el contexto de los Gobiernos Regionales y Locales en Perú, esta máxima autoridad se identifica como el Gerente General Regional y el Gerente Municipal, respectivamente, según lo establecido en el Informe T 1380-2016-SERVIR/GPGSC. En consecuencia, el ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito administrativo corresponde exclusivamente a las autoridades administrativas a las cuales se les haya expresamente encomendado esta función mediante disposición legal o reglamentaria. No existe la posibilidad de que esta función sea asumida o delegada en otro órgano, ya que esto sería contrario al principio de debido procedimiento, tal como se establece en el Informe Técnico 1380-2016-SERVIR/GPGSC.

Dentro del contexto de los Gobiernos Locales, el titular de la entidad es el Gerente Municipal, quien desempeña el papel de órgano sancionador en los procedimientos disciplinarios, especialmente en los casos que involucran sanciones de destitución, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General. Sin embargo, en lo referente al régimen disciplinario, no existe ninguna restricción que impida que el Gerente Municipal también cumpla el rol de Jefe Inmediato y asuma las funciones de órgano sancionador en casos que involucren sanciones de amonestación escrita y suspensión. En resumen, las autoridades encargadas de los procedimientos disciplinarios se determinan en función de la sanción propuesta, y estas competencias no pueden ser objeto de

delegación, a menos que exista una justificación válida para abstenerse de hacerlo, según lo expone el Informe Técnico 1437-2016-SERVIR/GPGSC en Perú.

- **Funcionario público:**

Individuo que ejerce de manera profesional una ocupación en el sector público, en especial aquellos de rango superior, como los funcionarios estatales (RAE, 2017).

- **Servidor:**

Se considera servidor público a cualquier individuo que ocupe una posición laboral, cargo o responsabilidad de cualquier tipo dentro de la administración pública. Los servidores públicos son sujetos de responsabilidad por las acciones o negligencias que puedan cometer en el ejercicio de sus respectivas labores (ENCICLOPEDIA-JURÍDICA, 2015, pág. 120).

Entonces, un servidor civil es un individuo que trabaja para el Estado y desempeña labores públicas en su nombre.

- **Ex Servidor:**

Se refieren a individuos que no ejercen funciones públicas en ninguna institución pública y no están vinculados contractualmente de ninguna manera. Es importante destacar que una persona será procesada como ex servidor cuando haya tenido la condición de tal al momento en que ocurrió la falta. En otras palabras, se refieren a aquellos que tuvieron la condición de servidores bajo el marco de la Ley N° 30057, conocida como Ley del Servicio Civil. Estos servidores están organizados en diferentes grupos, como funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarias. Este grupo incluye a los servidores de todas las entidades, sin importar su nivel de gobierno, cuyos derechos están regulados por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; así como por las carreras especiales establecidas por la Ley del Servicio Civil. También se

incluyen aquellos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, así como bajo la modalidad de contratación directa mencionada en el reglamento.

- **Órgano Instructor:**

Se hace referencia a la persona designada para realizar las acciones requeridas en la determinación de la responsabilidad en cuestiones disciplinarias administrativas. Esto puede ser el supervisor inmediato del individuo acusado o el líder del departamento de recursos humanos, tal como lo especifica el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en 2015.

- **Órgano Sancionador:**

El Órgano Sancionador tomaría las decisiones finales sobre las sanciones disciplinarias que deben aplicarse en función de las conclusiones y pruebas proporcionadas por el Órgano Instructor. Su función principal sería garantizar que las sanciones sean proporcionales y estén respaldadas por evidencia adecuada, y que se ajusten a la normatividad.

2.4. Marco legal

- Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444:
- Ley del Servicio Civil - Ley N.º 30057:
- Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil Artículo 97.- Prescripción.
- Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”:
10.1. Prescripción para el inicio del PAD y 10.2. Prescripción del PAD

- **Informes técnicos relevantes:**

Informe Técnico 882-2022-SERVIR-GPGSC: el plazo de prescripción se computará solo cuando exista la remisión del informe de la autoridad de control en él se señale la presunta responsabilidad administrativa de algún servidor y/o funcionario de la entidad.

Informe Técnico 0288-2022-SERVIR-GPGSC: sobre la suspensión de los plazos de los PAD en el marco del Estado de Emergencia Nacional según regiones y ubicación del servidor.

Informe Técnico 0230-2022-SERVIR-GPGSC: plazo de prescripción para el inicio de procedimiento disciplinario por hechos denunciados a través de informes de control.

Informe Técnico 0201-2022-SERVIR-GPGSC: resolución de sanción disciplinaria hasta la medianoche del último día del plazo de año o solo hasta la finalización de la jornada laboral y el horario de trabajo.

Informe Técnico 2400-2021-SERVIR-GPGSC: plazo de prescripción para el inicio de procedimiento disciplinario por hechos denunciados a través de informes de control.

Informe Técnico 2379-2021-SERVIR-GPGSC: reanudación del cómputo del plazo de prescripción.

Informe Técnico 2084-2021-SERVIR-GPGSC: sobre la autoridad que conoce la falta p para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la LSC.

Informe Técnico 2021-2021-SERVIR-GPGSC: plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario respecto de denuncias derivadas de informes de control.

Informe Técnico 1915-2021-SERVIR-GPGSC: sobre el plazo de prescripción del procedimiento en el régimen disciplinario de la L.SC.

Informe Técnico 1897-2021-SERVIR-GPGSC: cómputo del plazo de prescripción para el reinicio del procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, en los casos en que se declara su nulidad.

Informe Técnico 1707-2021-SERVIR-GPGSC: sobre el cómputo del plazo de prescripción de 1 año para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario de servidores civiles.

Informe Técnico 1685-2021-SERVIR-GPGSC: sobre el plazo de prescripción del PAD en el caso de denuncias derivadas de informes de control.

Informe Técnico 1538-2021-SERVIR-GPGSC: ¿el plazo de prescripción debería contabilizar de manera in- dependiente para cada expediente acumulado?

Informe Técnico 127-2021-SERVIR-GPGSC: sobre la individualización del presunto responsable para declarar la prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

Informe Técnico 1776-2019-SERVIR-GPGSC: cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD en el caso de expedientes de informe de control devueltos por la Contraloría General de la República.

Informe Técnico 888-2019-SERVIR-GPGSC: autoridad que debe tomar conocimiento para el inicio de cómputo del plazo de prescripción de 1 año, en caso de faltas cometidas por funcionarios adscritos a un sector cuando la denuncia proviene de un informe de control.

Informe Técnico 447-2019-SERVIR-GPGSC: sobre la naturaleza de los informes de control para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

Informe Técnico 1292-2018-SERVIR-GPGSC: cómputo del plazo de prescripción para iniciar un nuevo PAD luego de la declaración de nulidad del procedimiento.

Informe Técnico 1006-2018-SERVIR-GPGSC: responsabilidad administrativa por no haber iniciado el PAD tras generarse su prescripción.

Informe Técnico 420-2017-SERVIR-GPGSC: reinicio o suspensión del plazo de prescripción del PAD.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

3.1.1. Hipótesis General

El incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018; porque existe una falta de aplicación de las reglas y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción.

3.1.2. Hipótesis específicas

3.1.2.1. Hipótesis específica 1:

La falta de aplicación de las reglas de prescripción hace que se limite el derecho al debido procedimiento a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

3.1.2.2. Hipótesis específica 2:

El incumplimiento del cómputo del plazo de prescripción limita el derecho al plazo razonable de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

3.2. IDENTIFICACIÓN Y/O CARACTERIZACIÓN DE VARIABLES

3.2.1. Variable Independiente (A): Incumplimiento de las reglas de la prescripción.

3.2.1.1. Dimensión de la Variable Independiente

-Falta de aplicación de reglas e incumplimiento del computo

Indicadores de la Variable Independiente

- La falta de aplicación de las reglas de prescripción.
- El Incumplimiento del cómputo del plazo de prescripción.

3.2.2. Variable Dependiente (B): Perjuicios a los administrados.

3.2.2.1. Dimensión de la Variable dependiente

- Debido proceso y plazo razonable

Indicadores de la Variable Dependiente

- Derecho al debido procedimiento administrativo.
- Derecho al plazo razonable.

3.3. TIPO, ENFOQUE Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación de la presente tesis, es explicativa debido a que se centra en identificar las causas y efectos de fenómenos, buscando comprender por qué ocurren y cómo se relacionan entre sí. Su objetivo es descubrir y entender las relaciones de causalidad entre variables, permitiendo la generalización de resultados a situaciones similares. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este tipo de investigación "se orienta a encontrar explicaciones a los fenómenos y se enfoca en las relaciones de causalidad entre variables". Este enfoque permite no

solo describir una situación, sino también profundizar en la comprensión de los factores que influyen en ella.

3.3.2. Enfoque de Investigación

En la presente investigación, el enfoque de investigación es mixta porque combina métodos cuantitativos y cualitativos para ofrecer una comprensión más completa de un fenómeno. En la presente investigación, este enfoque nos permitirá comprender de manera más profunda los resultados relacionados con el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y los perjuicios que estos ocasionan a los administrados.

Este enfoque permite aprovechar las fortalezas de ambos métodos, ya que los datos cuantitativos pueden proporcionar resultados generalizables, mientras que los datos cualitativos pueden ofrecer una perspectiva más profunda y contextual. Según Creswell y Plano Clark (2011), "la investigación mixta es un enfoque que integra elementos cuantitativos y cualitativos en un solo estudio para abordar una pregunta de investigación". Esta combinación permite una triangulación de datos, lo que enriquece el análisis y la interpretación de los resultados.

3.3.3. Diseño de Investigación

En cuanto al diseño de la investigación, este estudio se clasifica como no experimental. Las investigaciones no experimentales se caracterizan por no intervenir en las condiciones de estudio ni manipular variables; en otras palabras, los datos se recolectan tal como se presentan en la realidad. El diseño de investigación no experimental se caracteriza por observar fenómenos tal como ocurren, sin manipular las variables, lo que permite analizar relaciones entre ellas en su contexto natural. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), "en este tipo de estudios, no se crea una situación especial, sino que se observan fenómenos tal como se dan en su ambiente natural" (p. 151).

Una ventaja de este enfoque es que refleja situaciones reales, proporcionando una mayor validez ecológica. Sin embargo, su principal desventaja es que no permite establecer relaciones de causalidad de manera concluyente, ya

que las variables no son controladas. El propósito de esta investigación no se limita únicamente a la recolección de datos, sino que también abarca la capacidad de prever y comprender las relaciones que existen entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el cumplimiento de los plazos en dicho procedimiento. La recopilación de datos se llevará a cabo en función de la hipótesis formulada, seguida de una descripción detallada y un análisis exhaustivo de la información recolectada. Por último, se llevará a cabo una interpretación minuciosa de los resultados con el fin de derivar conclusiones significativas relacionadas con la observancia de los plazos establecidos en el procedimiento administrativo disciplinario.

El diseño de investigación utilizado realiza siguiendo el modelo que se describe a continuación:

$$Y = f(X)$$

Donde:

Y: Variable dependiente (perjuicios a los administrados)

X: Variable independiente (incumplimiento de las reglas de prescripción)

f: Función que describe la relación entre X y Y.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

a) Población:

Conforme a la definición de Carrasco, la población se entiende como el conjunto de todos los elementos o unidades de análisis que se encuentran dentro del ámbito espacial en el que se lleva a cabo la investigación (Carrasco, 2009).

En esta investigación, la población no se refiere a individuos, sino a expedientes o casos generados a partir de denuncias dirigidas contra los servidores y/o funcionarios públicos que supuestamente cometieron faltas administrativas en el año 2018. Por lo tanto, al momento de realizar el marco muestral, que incluye procesos en curso de evaluación, procesos prescritos, procesos concluidos con

sanción, procesos sin trámite, procesos archivados y otros, como se detalla en la Tabla 1, la población total consiste en 27 casos o expedientes administrativos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

El cuadro siguiente muestra la población total de todos los casos procesados durante los años mencionados.

Tabla 1: *Procesos administrativos disciplinarios del año 2018.*

CASOS	2018
Procesos pendientes/Sin apertura/En evaluación	2
Procesos prescritos	11
Procesos concluidos con sanción	3
Procesos no ha lugar a trámite	4
Procesos archivados	7
TOTAL	27

Fuente: *Elaboración propia según expedientes de la MDCN-Tacna.*

b) Muestra:

El muestreo fue no probabilístico a conveniencia, por medio del uso de criterios de inclusión y exclusión, como se detalla en la Tabla 1 de la población de casos, se limitó a aquellos casos en los que los procesos han prescrito. En total, se incluyeron (11) once casos o expedientes administrativos de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. En consecuencia, la muestra se seleccionó de manera no probabilística y fue de naturaleza intencional, basándose en el criterio de elegir los expedientes administrativos que habían prescrito.

Criterios de inclusión

- Procesos prescritos

Criterios de exclusión

- Procesos concluidos con sanción
- Procesos pendientes/Sin apertura/En evaluación
- Procesos no ha lugar a trámite
- Procesos archivados

Tabla 2: *Procesos administrativos disciplinarios prescritos del año 2018.*

CASOS	2018
Procesos prescritos	11
TOTAL	11

Fuente: *Elaboración propia según expedientes de la MDCN-Tacna.*

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.5.1. Técnicas

Las técnicas constituyen recursos y procedimientos especializados que se emplean para obtener información sobre las variables de investigación. En este estudio, se apoyará en la técnica de análisis documental y en la técnica de fichaje. Según Sánchez y Reyes (2006), las técnicas de recopilación de datos son los medios utilizados por el investigador para obtener información necesaria sobre una realidad o fenómeno, en función de los objetivos planteados en la investigación. Mientras que Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que la objetividad del instrumento radica en su capacidad para minimizar la influencia de sesgos y tendencias por parte del investigador o investigadores que lo aplican, evalúan y analizan.

Por lo tanto, la técnica de recolección de datos no solo se utilizó para obtener información relacionada con los objetivos de investigación, sino también para respaldar la construcción del marco teórico. En consecuencia, se empleará una técnica principal para la obtención de datos pertinentes a los propósitos de la investigación y una técnica de fichaje para la elaboración del marco teórico. Esto

permitirá respaldar de manera más sólida el análisis y la interpretación de los datos en el capítulo de resultados.

6.3.2. Instrumentos

Para llevar a cabo esta investigación, se recolectaron datos de 11 expedientes relacionados con procedimientos administrativos disciplinarios que habían prescrito. Los actos de investigación realizados en cada uno de estos casos se utilizaron como fuentes de datos para cumplir con los objetivos de investigación establecidos. El principal instrumento empleado en esta técnica fue la ficha de observación, donde cada variable se consideró como un criterio para la recopilación de datos. En otras palabras, cada indicador se convirtió en un criterio para el análisis documental. Además, para respaldar la parte teórica de la investigación, se realizó la recopilación de información, que involucra la recopilación y extracción de datos significativos de fuentes bibliográficas, como libros, revistas, periódicos, Internet, así como fuentes no bibliográficas relacionadas con el objeto de estudio en esta investigación.

6.3.2.1. Matriz de las técnicas e instrumentos utilizados

A continuación, se presenta una tabla que sintetiza las técnicas y herramientas empleadas para la recopilación exhaustiva de datos en el transcurso de este estudio. Esta tabla proporciona una visión general de las metodologías y recursos utilizados para adquirir la información necesaria para llevar a cabo esta investigación.

TÉCNICA	INSTRUMENTO	FUENTE DE DATOS	VARIABLE DE INVESTIGACIÓN
Análisis documental	Ficha de observación	Los 11 expedientes referidos a los procesos administrativos disciplinarios prescritos del año 2018.	VI: Incumplimiento de las reglas de la prescripción. VD: Perjuicios a los administrados.

Fichaje	Recopilación de Información	Libros, revistas, periódicos, Internet, y fuentes no bibliográficas	VI: Incumplimiento de las reglas de la prescripción. VD: Perjuicios a los administrados.
---------	-----------------------------	---	---

Estas técnicas e instrumentos han sido meticulosamente seleccionados y aplicados para garantizar la obtención de datos precisos y completos que permitan alcanzar los objetivos de esta investigación. El análisis documental de los expedientes de procedimientos administrativos disciplinarios ha sido fundamental para obtener información específica sobre los casos de prescripción. Además, las fichas de análisis documental se han utilizado para estructurar y organizar los datos recopilados de manera sistemática. Por último, la técnica de fichaje ha permitido complementar la investigación con datos provenientes de fuentes bibliográficas y no bibliográficas relacionadas con el tema en cuestión.

6.5. Análisis de Datos

En lo que respecta al análisis de datos realizado en este estudio, se optó por utilizar el software Microsoft Word y el Excel 2019. Estos softwares se utilizaron con un enfoque descriptivo para interpretar y cuantificar estadísticamente los datos recopilados, centrándose en un análisis cuantitativo de los casos examinados.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN Y ARGUMENTACIÓN JURÍDICA DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo, se llevará a cabo un análisis completo de las variables de estudio con el objetivo principal de demostrar que el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios conlleva perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el año 2018. Además, se evaluarán tanto la hipótesis general como las específicas.

Para abordar esta sección, es esencial tener en cuenta los resultados obtenidos a partir del desarrollo del marco teórico de la investigación y el trabajo de campo realizado. En este contexto, en relación al marco teórico y siguiendo los indicadores y variables propuestos, es relevante resaltar que la prescripción, según la doctrina de Huapaya en 2015, en el contexto de los procedimientos administrativos disciplinarios, se refiere a la modificación de una situación de hecho o de derecho debido al transcurso del tiempo, lo que puede resultar en la extinción de una obligación. En otras palabras, durante el desarrollo de una acción específica, el paso del tiempo puede dar lugar a la creación o extinción de una situación legal, con implicaciones en la adquisición o pérdida de ciertos derechos o facultades, especialmente en lo que se refiere a la capacidad del Estado para ejercer su poder sancionador (*ius puniendi*).

Asimismo, es fundamental destacar que la prescripción, como una institución jurídica de carácter procesal aplicable en el ámbito de la disciplina administrativa, conlleva el efecto del paso del tiempo en lo que respecta al ejercicio de determinadas atribuciones estatales, particularmente la facultad sancionadora del Estado.

Dentro de este contexto, podemos establecer la primera regla de prescripción en el ámbito administrativo disciplinario, la cual se relaciona con el plazo otorgado a la entidad para emitir la resolución final del órgano sancionador a partir del inicio formal del procedimiento administrativo disciplinario, según lo estipula la Ley N° 30057, también conocida como la Ley del Servicio Civil. De acuerdo con su artículo 94°, el período de prescripción es de un (01) año, que se computa desde la notificación de la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario y culmina con la emisión de la Resolución de sanción.

Respecto a la segunda regla de prescripción identificada en esta investigación, se relaciona con el plazo al cual están sujetas las entidades en caso de tener conocimiento de una falta. Como se ha mencionado previamente en el marco teórico, existen diversas bases normativas que abordan este aspecto. Sin embargo, en este caso, se aplica específicamente el artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Este artículo establece que la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias y para iniciar el procedimiento disciplinario prescribe en un período de tres (03) años calendario a partir de la comisión de la falta, a menos que, durante dicho plazo, la oficina de recursos humanos de la entidad o su equivalente tenga conocimiento de la falta. En este último caso, la prescripción se aplicará un (01) año calendario después de la fecha en que la oficina de recursos humanos tome conocimiento de la falta, siempre que no haya transcurrido el plazo anteriormente mencionado. Es importante destacar que la declaración de prescripción puede ser realizada por el titular de la entidad, tanto de manera voluntaria como a solicitud de una de las partes involucradas, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pudiera surgir.

Este principio está en consonancia con las directrices establecidas por SERVIR, que establece precedentes administrativos de cumplimiento obligatorio. En la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, en su fundamento 26, se establece lo siguiente: "26. Ahora bien, de acuerdo con el Reglamento, el período de un (01) año podrá ser calculado siempre que el primer plazo, que es de tres (03) años, no haya transcurrido. Por lo tanto, mientras la potestad disciplinaria

no haya prescrito debido al transcurso de tres (03) años desde la comisión de la falta, las entidades tendrán un (01) año para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario si toman conocimiento de la falta dentro del período de tres (03) años".

En línea con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley Del Servicio Civil," que establece: "10.1. Prescripción para el inicio del PAD: La prescripción para iniciar el procedimiento disciplinario tiene un período de tres (3) años calendario a partir de la fecha en que se cometió la falta. Sin embargo, si la Oficina de Recursos Humanos (ORH) o su equivalente, o la Secretaría Técnica, se enteraron de la falta durante ese período, la prescripción se aplicará un (1) año calendario después de que se tuvo conocimiento de la falta, siempre que no haya transcurrido el plazo de tres (3) años previamente mencionado. Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se considera que la entidad tomó conocimiento de la falta en el momento en que el funcionario encargado de la entidad recibió el informe de control. En otros casos, se considera que la entidad tomó conocimiento de la falta cuando la ORH o su equivalente o la Secretaría Técnica recibieron el informe o la denuncia correspondiente. En cuanto a los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario a partir del momento en que la entidad tomó conocimiento de la falta. Para estos casos, se aplican los mismos criterios mencionados anteriormente. En situaciones de falta continuada, se considera que la falta se comete con el último acto que implica la misma infracción. 10.2. Prescripción del PAD: De acuerdo con lo establecido en el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil (LSC), el plazo máximo entre la notificación de la resolución o acto que inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y la emisión de la Resolución que impone la sanción o decide el archivo del procedimiento no debe exceder de un (1) año calendario."

Continuando con la exposición del marco teórico, es relevante enfatizar que, aunque tanto el poder de aplicar sanciones administrativas como el de imponer sanciones penales se derivan del poder punitivo del Estado, no se pueden considerar como idénticos. Esto se debe a que las sanciones penales y las administrativas difieren tanto en su naturaleza como en sus objetivos. Las sanciones penales están

orientadas hacia la reeducación y la reinserción social, mientras que las sanciones administrativas tienen como propósito principal la represión y corrección de conductas inapropiadas en el ámbito administrativo.

Entre las diversas funciones y facultades que ostenta la administración pública, la potestad sancionadora se destaca como una de las más incisivas, ya que le concede la autoridad para intervenir y sancionar las acciones de los administrados, lo que puede conllevar la limitación de derechos, la imposición de deberes y la afectación de recursos, entre otras medidas.

De acuerdo con pensadores como Huapaya (2015), el ejercicio de la potestad sancionatoria administrativa demanda la existencia de un procedimiento claramente definido por la ley, así como garantías adecuadas para los administrados. Esto adquiere particular relevancia cuando la misma administración actúa en calidad de órgano instructor y decisor, lo que plantea inquietudes sobre su imparcialidad. Aunque no se puede exigir a los órganos administrativos el mismo grado de imparcialidad e independencia que se espera del Poder Judicial, es esencial que sus actuaciones y resoluciones estén debidamente fundamentadas. Es importante subrayar que los actos administrativos pueden ser objeto de revisión posterior.

En este escenario, la prescripción se erige como una salvaguardia que otorga seguridad jurídica a los administrados cuando se ven envueltos en un proceso administrativo disciplinario. Conforme a destacados autores como Morón (2015), la prescripción implica que, debido al transcurso del tiempo, el órgano facultado para imponer sanciones pierde su competencia para iniciar o continuar con un procedimiento sancionatorio, lo que en el presente contexto se traduce en la imposibilidad de proseguir con el proceso administrativo disciplinario iniciado.

El incumplimiento de las normas de prescripción se produce cuando se transgreden los plazos establecidos en la legislación pertinente, como se ha mencionado previamente, y esto conlleva a la ocurrencia de perjuicios para los administrados. Estos perjuicios pueden manifestarse en la restricción de derechos fundamentales, como el derecho a un procedimiento administrativo adecuado, el

derecho a que los procedimientos se resuelvan en un tiempo razonable y el principio de seguridad jurídica.

En cuanto a los resultados obtenidos a partir de la investigación de campo, estos se presentan a continuación, comparándolos con los resultados obtenidos a partir de la primera y segunda regla de prescripción:

De los Once (11) expedientes administrativos disciplinarios prescritos del año 2018, recabados de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva; se tiene como resultados que en estos no se han aplicado ninguna de las reglas de la prescripción administrativa de los procesos disciplinarios.

De esta manera, en los expedientes 02-2018-ST/MDCN-T y 10-2018-ST/MDCN-T, se ha constatado que han transcurrido los plazos de la primera regla de prescripción de acuerdo al artículo 94 de la Ley 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil. A modo de ejemplo, se pueden extraer las siguientes conclusiones de dichos expedientes:

- En el Expediente Nro. 02-2018-ST/MDCN-T, se observa que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido un año completo desde que la entidad inició el procedimiento administrativo disciplinario el 10 de abril de 2018, y en dicho período no se emitió la resolución final por parte del órgano sancionador; sin embargo, si se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el Expediente Nro. 10-2018-ST/MDCN-T, se evidencia que la acción disciplinaria también habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido un año calendario desde que la entidad inició el procedimiento administrativo disciplinario el 05 de abril de 2019, y en este lapso de tiempo no se emitió la resolución final por parte del órgano sancionador. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

Asimismo, se tiene que en los expedientes: 09-2018-ST/MDCN-T, 13-2018-ST/MDCN-T, 16-2018-ST/MDCN-T, 17-2018-ST/MDCN-T, 19-2018-

ST/MDCN-T, 20-2018-ST/MDCN-T, 22-2018-ST/MDCN-T, 26-2018-ST/MDCN-T, 28 -2018-ST/MDCN-T; Han transcurrido los plazos de la segunda regla de prescripción de acuerdo con lo establecido en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. En este contexto, se pueden extraer las siguientes conclusiones a modo de ejemplo de los expedientes mencionados:

- En el Expediente Nro. 09-2018-ST/MDCN-T, se observa que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 02 de abril de 2018, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el Expediente Nro. 13-2018-ST/MDCN-T, se evidencia que la acción disciplinaria habría prescrito antes de poder iniciar el procedimiento administrativo disciplinario. Esto se debe han transcurrido más de tres años calendario desde la presunta comisión de los hechos el 25 de noviembre del 2014, hasta que tomó conocimiento de la falta administrativa la Oficina Recursos Humanos en fecha 19 de abril del 2018. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el Expediente Nro. 16-2018-ST/MDCN-T, se advierte que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que han transcurrido más de tres años calendario desde la comisión de los hechos, ya que la Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario tomó conocimiento inicial de la falta administrativa el 28 de febrero de 2018, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el Expediente Nro. 17-2018-ST/MDCN-T, se nota que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 18 de julio de 2018, y durante este período, no se dio inicio

el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el caso del Expediente Nro. 19-2018-ST/MDCN-T, se puede concluir que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 07 de junio de 2018, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el Expediente Nro. 20-2018-ST/MDCN-T, se puede constatar que la acción disciplinaria también habría prescrito. Esto se debe a que han transcurrido más de tres años calendario desde la comisión de los hechos, ya que la Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario tomó conocimiento inicial de la falta administrativa el 14 de diciembre de 2015, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En relación con el Expediente Nro. 22-2018-ST/MDCN-T, se puede afirmar que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 12 de Setiembre de 2019, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- En el caso del Expediente Nro. 26-2018-ST/MDCN-T, se puede concluir que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que ha transcurrido más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa el 21 de setiembre de 2018, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

- Finalmente, en el Expediente Nro. 28-2018-ST/MDCN-T, se puede constatar que la acción disciplinaria habría prescrito. Esto se debe a que han transcurrido más de tres años calendario desde la comisión de los hechos, ya que la

Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario tomó conocimiento inicial de la falta administrativa el 28 de diciembre de 2017, y durante este período, no se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario. Y habiendo prescrito, no se emitió la Emisión de la Resolución Final de la Prescripción.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1. Hipótesis específicas

4.2.1.1. Primera hipótesis específica:

La falta de aplicación de las reglas de prescripción hace que se limite el derecho al debido procedimiento a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

Con el propósito de abordar la primera hipótesis que orienta esta investigación, resulta fundamental esclarecer las reglas de prescripción que se deben considerar.

Para la primera regla, es necesario tener en cuenta el lapso que las entidades disponen para emitir la resolución final del órgano sancionador desde el momento en que se inicia el procedimiento administrativo disciplinario. Dicha normativa se halla estipulada en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, el cual prescribe que "entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año".

La segunda regla de prescripción que resulta relevante para los fines de esta investigación atañe al periodo que las entidades públicas tienen para iniciar el procedimiento administrativo en contra de los administrados una vez que adquieren conocimiento de la infracción. Esta norma se encuentra detallada en el artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. En dicho artículo se establece que "a los tres (03) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o aquella que desempeñe su rol, haya tomado conocimiento de la misma. En

este último caso, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre y cuando no haya transcurrido el plazo anterior".

Es relevante destacar que esta segunda regla de prescripción se aplica en todo el ámbito de la administración pública, de acuerdo con el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido en la Resolución N° 001-2016-SERVIR/TSC. La observancia y cumplimiento de estas reglas son fundamentales para garantizar un proceso administrativo disciplinario justo y equitativo, así como para proteger los derechos de los administrados; como su derecho a un debido proceso, a un plazo razonable y a gozar de seguridad jurídica.

Por otro lado, se ha llegado a la conclusión de que el debido procedimiento es un derecho que ampara a todos los administrados y que ha sido gradualmente extendido a diversos ámbitos, incluyendo los administrativos, parlamentarios y las relaciones entre particulares, como lo destaca Saenz en su trabajo de 1999. Saenz señala que "el debido proceso, de origen estrictamente judicial, se ha expandido de manera pacífica, abarcando el debido procedimiento administrativo ante las entidades estatales, tanto civiles como militares, así como el debido proceso parlamentario en las cámaras legislativas y el debido proceso entre particulares aplicable en el ámbito de instituciones privadas" (p. 483).

Luego de analizar los expedientes considerados en esta investigación, se pueden mencionar los siguientes casos como resultado de la comparación:

En la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, se evidencia que la Administración Pública no ha cumplido con la aplicación de la primera regla de prescripción establecida en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, en los expedientes 02-2018-ST/MDCN-T y 10-2018-ST/MDCN-T.

En cuanto al Expediente Nro. 02-2018-ST/MDCN-T, se constata que la entidad dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario a través de la notificación de la Resolución del Órgano Instructor, en concreto, la Resolución Jefatural Municipal N° 003-2018-MDCN-T/GDES, con fecha del 10 de abril de

2018. No obstante, a pesar de contar con documentación en el expediente, no se emitió una resolución final por parte del órgano sancionador, lo que culminó en la prescripción de la acción disciplinaria el 10 de abril de 2019.

Por lo que respecta al Expediente Nro. 10-2018-ST/MDCN-T, se observa que la entidad oficializó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a través de la notificación de la Resolución del Órgano Instructor, específicamente la Resolución Jefatural Municipal N° 001-2019-MDCN-T/GGP, con fecha del 05 de abril de 2019. Sin embargo, a pesar de contar con la documentación recopilada, no se emitió una resolución final por parte del órgano sancionador de la entidad.

Como resultado concluyente de la primera variable, se ha verificado que la autoridad administrativa no ha cumplido con la aplicación de la normativa de prescripción establecida en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil. Esta falta de adhesión tiene un impacto inmediato en la restricción y menoscabo del derecho al debido procedimiento de los administrados, como se ha explicado anteriormente en los resultados presentados.

Asimismo, es evidente que, en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, la Administración Pública no ha respetado la segunda regla de prescripción establecida en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en relación a los expedientes que se han sometido a análisis: 09-2018-ST/MDCN-T, 13-2018-ST/MDCN-T, 16-2018-ST/MDCN-T, 17-2018-ST/MDCN-T, 19-2018-ST/MDCN-T, 20-2018-ST/MDCN-T, 22-2018-ST/MDCN-T, 26-2018-ST/MDCN-T, 28 -2018-ST/MDCN-T.

Utilicemos el Expediente 09-2018-ST/MDCN-T como caso ilustrativo para demostrar que la entidad tomó conocimiento a través de la Oficina de Recursos Humanos, de la infracción cometida por el administrado el 02 de abril de 2018, pero, sorprendentemente, desde esa fecha no ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario. Este incumplimiento llevó a que, el 02 de abril de

2019, se alcanzara el plazo límite de prescripción de la acción disciplinaria por parte de la entidad.

A raíz de los expedientes mencionados previamente, se llega a la conclusión irrefutable de que la autoridad administrativa no ha acatado debidamente la disposición de prescripción establecida en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Este flagrante desacato a la normativa afecta gravemente y restringe el derecho al debido procedimiento de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

En virtud de estos resultados, se puede inferir que, en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, las reglas sobre prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios no han sido aplicadas de manera adecuada, en conformidad con lo establecido en la normativa legal. En este contexto, se corrobora la Hipótesis Específica, que argumenta que la falta de comprensión y aplicación de las reglas de prescripción conlleva a una limitación sustancial del derecho al debido procedimiento de los administrados en esta entidad. Este descubrimiento subraya la crítica importancia de observar y cumplir escrupulosamente con las reglas de prescripción a fin de garantizar la equidad y justicia en los procedimientos administrativos disciplinarios.

4.2.1.2. Segunda hipótesis específica:

El incumplimiento del cómputo del plazo de prescripción limita el derecho al plazo razonable de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.

En relación a nuestra primera hipótesis, es de suma importancia resaltar que, siguiendo los principios y conceptos que hemos desarrollado a lo largo del capítulo de marco teórico, existen dos reglas esenciales para determinar los plazos relevantes en el contexto de los procedimientos administrativos disciplinarios. La primera de estas reglas se encuentra consagrada en el artículo 94° de la Ley N° 30057, ampliamente reconocida como la Ley del Servicio Civil. En consonancia con dicho artículo, el cómputo del plazo se inicia en el momento en que la entidad notifica la

resolución que da comienzo al procedimiento administrativo disciplinario, y culmina cuando el órgano sancionador emite la resolución definitiva. En ningún caso, este período debe extenderse más allá de un (1) año. Resulta imperativo destacar que el cómputo del tiempo se inicia a partir de la notificación al administrado con la resolución que instaura el procedimiento.

Por otro lado, la segunda regla de prescripción se encuentra debidamente regulada en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Conforme a esta disposición, en situaciones relacionadas con faltas disciplinarias, la prescripción se materializa transcurridos tres (3) años calendario desde la comisión de la infracción, a menos que la oficina de recursos humanos de la entidad (o su equivalente) tome conocimiento de la falta durante dicho plazo. En tal caso, la prescripción entra en vigor un (1) año calendario después de la fecha en que la mencionada oficina se entera de la falta, siempre y cuando no haya transcurrido el período de tres años previamente mencionado. Es oportuno subrayar que esta regla tiene el estatus de precedente administrativo de observancia obligatoria, de acuerdo con la Resolución N° 001-2016-SERVIR/TSC emitida por la Sala Plena del Servir.

Cuando observamos con minuciosidad las normativas en el contexto administrativo, específicamente la Ley General de Procedimiento Administrativo, también conocida como el TUO de la Ley 27444, identificamos una omisión de relevancia, ya que no se aborda de manera explícita el derecho a un plazo razonable para la resolución de los procedimientos administrativos. Esta omisión se hace evidente al examinar el artículo 55 de la Ley N° 27444 y el artículo 66 del TUO de la Ley N° 27444, que detalla los derechos de los administrados en relación con los procedimientos administrativos. En dichos artículos, se establecen varios derechos, incluido el derecho a recibir información acerca de la naturaleza y alcance del procedimiento, así como, en la medida de lo posible, una estimación del tiempo que tomará su duración. También se detallan los derechos y obligaciones del administrado durante el proceso.

A pesar de que el artículo 55 de la Ley de Procedimiento Administrativo no menciona explícitamente el concepto de "plazo razonable" en el contexto de la

resolución de casos específicos, tanto la doctrina como la jurisprudencia han tratado este tema, como se mencionó previamente. En estas instancias, se ha interpretado y aplicado el artículo 3 de la Constitución, que permite expresamente la protección de derechos que no se encuentran enumerados de manera específica en la ley. Esto ha conducido al reconocimiento de derechos como el plazo razonable en diversas situaciones, incluyendo cuestiones tributarias. Este enfoque ha sido respaldado por Guzmán Ñaupari en su trabajo.

En resumen, en el ámbito administrativo, la noción de un "plazo razonable" en la duración de un procedimiento administrativo disciplinario implica que la administración está sujeta a un límite temporal para emitir sus decisiones pertinentes. Si este límite temporal se excede, se otorgan derechos al administrado, como el derecho a impugnar y a objetar la demora injustificada.

Basándonos en los expedientes examinados durante esta investigación, podemos proporcionar un ejemplo que ilustra cómo la Administración Pública en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva no ha realizado el cálculo del plazo estipulado en la primera regla de prescripción según el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, en los expedientes 02-2018-ST/MDCN-T y 10-2018-ST/MDCN-T. Por ejemplo, en el caso del Expediente Nro. 02-2018-ST/MDCN-T, la entidad inició el procedimiento administrativo el 10 de abril de 2018 a través de la Resolución Jefatural Municipal N° 003-2018-MDCN-T/GDES. Sin embargo, a pesar de tener la documentación correspondiente en dicho expediente, no se emitió ninguna resolución final por parte del órgano sancionador. Como resultado, la entidad no llevó a cabo el cálculo del plazo de manera adecuada, lo que llevó a la prescripción de la acción disciplinaria el 10 de abril de 2019.

En consecuencia, en el marco de la primera variable, se puede inferir que la autoridad administrativa no realiza de manera adecuada el cálculo del período definido en la regulación de prescripción estipulada en el artículo 94° de la Ley N° 30057. Este incumplimiento resulta en un efecto perjudicial y restringe el derecho al plazo razonable en la duración del procedimiento administrativo. Este hallazgo subraya la trascendencia de respetar los plazos establecidos para asegurar un proceso que sea tanto justo como oportuno en el ámbito de los procedimientos

administrativos disciplinarios. La observancia rigurosa de estos plazos es esencial para salvaguardar los derechos de los administrados y garantizar la integridad del proceso administrativo en su conjunto.

Basándonos en la evaluación de los resultados expuestos, se puede deducir que en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, la Administración Pública no ha realizado el cómputo adecuado del período establecido en la reglamentación de prescripción de la segunda regla, conforme al artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, el cual fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en los expedientes previamente mencionados: 09-2018-ST/MDCN-T, 13-2018-ST/MDCN-T, 16-2018-ST/MDCN-T, 17-2018-ST/MDCN-T, 19-2018-ST/MDCN-T, 20-2018-ST/MDCN-T, 22-2018-ST/MDCN-T, 26-2018-ST/MDCN-T, 28 -2018-ST/MDCN-T.

A modo de ejemplo concreto, podemos citar el expediente 09-2018-ST/MDCN-T, en el cual se verifica que la entidad tuvo conocimiento a través de la Oficina de Recursos Humanos de la falta del administrado el 02 de abril del año 2018. No obstante, desde esa fecha no se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario. Como resultado de este incumplimiento en el cálculo del plazo, la acción disciplinaria de la entidad prescribió el 02 de abril del año 2019.

A partir de los expedientes analizados en la investigación, se llega a la conclusión de que la autoridad administrativa no aplica el cálculo de los plazos de acuerdo con la regla de prescripción establecida en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. La falta de un cálculo apropiado afecta negativamente el derecho de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva a contar con un plazo razonable. Esta situación viola dicho derecho fundamental.

Estos descubrimientos nos permiten concluir que en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva no se lleva a cabo el cálculo adecuado de los plazos de acuerdo con las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios, tal como lo dictan las normas legales pertinentes. Por lo tanto,

podemos afirmar la Hipótesis Específica, que sostiene que la falta de cálculo adecuado de los plazos de prescripción limita el derecho al plazo razonable de los administrados en esta entidad.

4.2.2. Hipótesis general

El incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018; porque existe una falta de aplicación de las reglas de prescripción y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción.

A lo largo de la investigación, se ha establecido que el paso del tiempo desencadena la generación de derechos en el contexto de los procedimientos administrativos disciplinarios. En este ámbito, se encuentran normativas y regulaciones que rigen estas circunstancias, particularmente en relación con la prescripción de acciones administrativas.

En este contexto, se han identificado dos reglas fundamentales relacionadas con la prescripción.

La primera regla está estipulada en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, y se refiere al período que debe transcurrir desde el inicio del procedimiento administrativo hasta la emisión de la resolución final, que no debe exceder de un (1) año.

La segunda regla, que se encuentra en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se refiere al plazo que tiene una entidad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario una vez que ha tomado conocimiento de una falta. De acuerdo con esta regla, el plazo es de tres (3) años calendario desde la comisión de la falta, a menos que la oficina de recursos humanos de la entidad, o su equivalente, haya tenido conocimiento de la misma durante ese período. En este último caso, la prescripción opera un (1) año calendario después de que dicha oficina tome conocimiento, siempre y cuando no haya transcurrido el plazo anterior de tres años.

En consecuencia, se ha llegado a la conclusión de que los administrados que se encuentran inmersos en el procedimiento administrativo disciplinario poseen derechos fundamentales, en particular el derecho al debido procedimiento y el derecho a que el procedimiento se resuelva en un plazo razonable. La observancia de estas reglas de prescripción es esencial para garantizar que estos derechos sean protegidos y que los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollen de manera justa y oportuna.

El derecho al debido procedimiento se refiere al conjunto de derechos otorgados a los administrados que se ven envueltos en un procedimiento administrativo sancionador. Estos derechos deben ser respetados y observados de manera obligatoria por parte de la autoridad administrativa.

Por otro lado, el derecho a un plazo razonable, como parte integral del debido procedimiento, garantiza que los administrados puedan resolver su situación como imputados en un plazo establecido por la normativa. En caso de que este plazo sea excedido, los administrados adquieren derechos adicionales, como la prescripción de la facultad de la administración para imponer sanciones.

Al analizar los expedientes durante la investigación y considerar los resultados obtenidos, tal como se detalló en las contrastaciones de las hipótesis específicas, se puede concluir que la autoridad administrativa en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva no ha aplicado ni calculado el plazo de la primera regla de prescripción establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil, en los expedientes 02-2018-ST/MDCN-T y 10-2018-ST/MDCN-T. Este incumplimiento manifiesto de la normativa causa perjuicio en los derechos de los administrados involucrados en dichos procedimientos.

Asimismo, se ha constatado que la Autoridad Administrativa en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva no ha observado ni calculado el plazo de la segunda regla de prescripción estipulado en el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en los expedientes: 09-2018-ST/MDCN-T, 13-2018-ST/MDCN-T, 16-2018-ST/MDCN-T, 17-2018-ST/MDCN-T, 19-2018-ST/MDCN-T, 20-2018-

ST/MDCN-T, 22-2018-ST/MDCN-T, 26-2018-ST/MDCN-T, 28 -2018-ST/MDCN-T; incumpliendo con la aplicación de la segunda regla lo cual evidentemente causa perjuicio en los derechos del administrados.

Los resultados obtenidos nos permiten deducir que la autoridad administrativa en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva no ha adherido a las directrices de prescripción ni ha realizado el cálculo requerido en los casos que se le han presentado. En consecuencia, podemos validar y confirmar la Hipótesis General que plantea que la falta de cumplimiento de las normas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios tiene repercusiones negativas en los derechos de los administrados de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva en el año 2018. Esto se debe principalmente a la falta de aplicación de estas reglas y al incumplimiento en el cálculo adecuado de los plazos de prescripción. Estos resultados resaltan la importancia de una administración eficiente y responsable de los procedimientos disciplinarios, no solo para salvaguardar los derechos de los ciudadanos, sino también para garantizar la transparencia y la integridad en la gestión pública, así como garantizar el principio de seguridad jurídica. El incumplimiento de las reglas de prescripción puede dar lugar a situaciones injustas y a la vulneración de los derechos de los administrados como el derecho al debido procedimiento y el derecho al plazo razonable, lo que subraya la necesidad de una mayor conciencia y cumplimiento de estas normas en el ámbito administrativo.

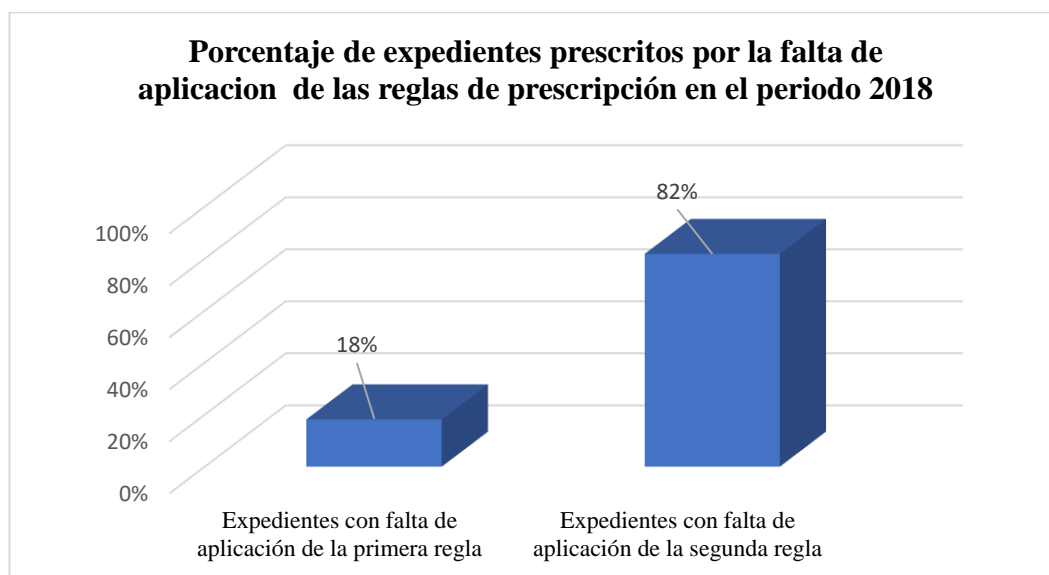
4.3. ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE RESULTADOS

Tabla 3. Expedientes prescritos, por la falta de aplicación de las reglas de prescripción en el periodo 2018.

Situación del expediente	Expedientes	Porcentaje de expedientes prescritos por la falta de aplicación de las reglas de prescripción en el periodo 2018
Expedientes con falta de aplicación de la primera regla	2	18%
Expedientes con falta de aplicación de la segunda regla	9	82%
Total	11	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Porcentaje de Expedientes prescritos, por la falta de aplicación de las reglas de prescripción en el periodo 2018.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 1 se observa que de los once expedientes del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que prescribieron en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el periodo 2018, el 18% presento

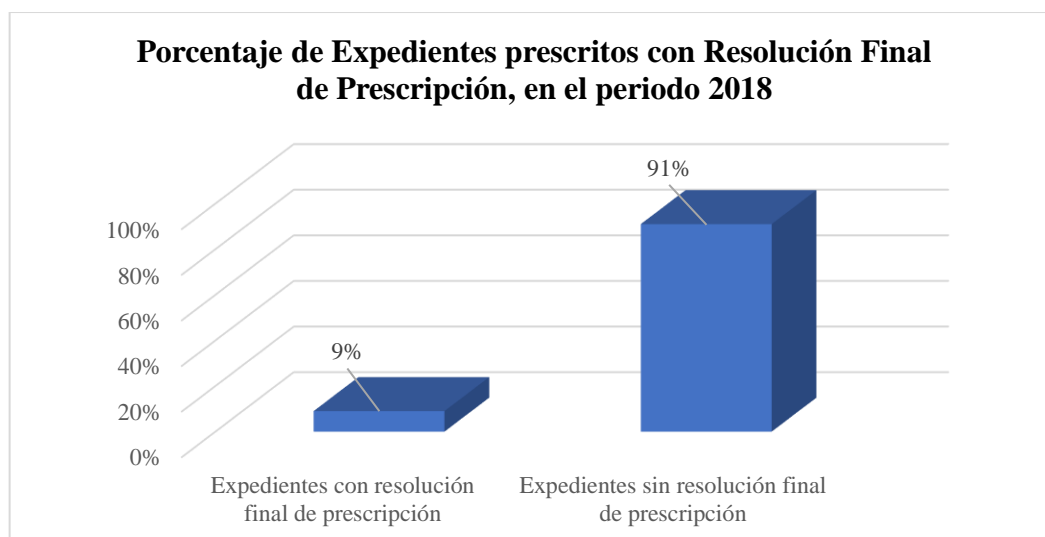
la falta de la aplicación de la primera regla establecida en el artículo 94° de la Ley N° 30057, en tanto el 82% de los expedientes presentaron la falta de la aplicación de la segunda regla establecida en el artículo 94° de la Ley N° 30057.

Tabla 4. Expedientes prescritos con Resolución Final de Prescripción, en el periodo 2018.

Situación del expediente	Expedientes	Porcentaje de Expedientes prescritos con Resolución Final de Prescripción, en el periodo 2018
Expedientes con resolución final de prescripción	1	9%
Expedientes sin resolución final de prescripción	10	91%
Total	11	100%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Porcentaje de Expedientes prescritos con Resolución Final de Prescripción, en el periodo 2018.



Fuente: Elaboración propia.

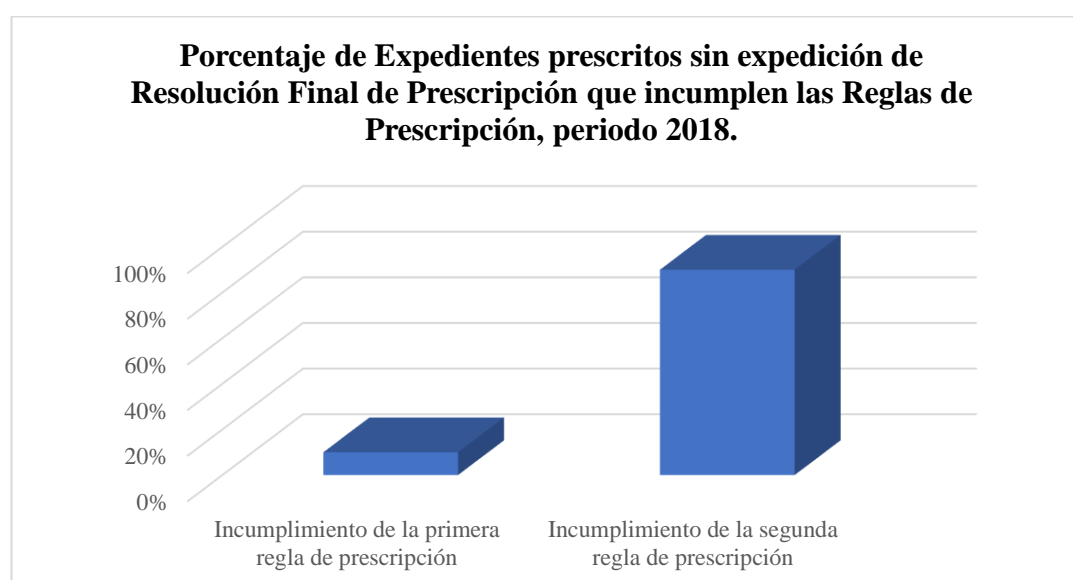
En la tabla 4 y figura 2 se observa que de los once expedientes del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que prescribieron en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el periodo 2018, solo un 9% (1

expediente) recibió la resolución final de prescripción. Contrariamente, el restante 91% (10 expedientes) no obtuvo la resolución final de prescripción correspondiente.

Tabla 5. Expedientes prescritos sin expedición de Resolución Final de Prescripción que incumplen las Reglas de Prescripción, periodo 2018.

Situación del expediente	Expedientes	Expedientes prescritos sin expedición de Resolución Final de Prescripción que incumplen las Reglas de Prescripción, periodo 2018.
Incumplimiento de la primera regla de prescripción	1	10%
Incumplimiento de la segunda regla de prescripción	9	90%
Total	10	100%

Figura 3. Porcentaje de Expedientes prescritos sin expedición de Resolución Final de Prescripción que incumplen las Reglas de Prescripción, periodo 2018.



Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5 y figura 3 se evidencia que de los diez expedientes sin expedición de Resolución Final de Prescripción del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que prescribieron en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el periodo 2018, solo un 1 % (1 expediente) del total de expedientes incumplió la primera regla de prescripción de acuerdo con el artículo 94 de la Ley 30057; mientras que el 90% (9 expedientes) incumplió la segunda regla de prescripción de acuerdo con artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con la presentación de los resultados, que han sido sometidos a la contrastación de la hipótesis, es necesario abordar en esta sección la discusión de nuestros hallazgos en relación con los resultados obtenidos en investigaciones previas mencionadas como antecedentes de esta investigación. En este sentido, se hará referencia a las siguientes investigaciones:

Según, (Dávila, 2017), con su tesis titulada: *“Conducta ética como causal de prescripción de los procesos administrativos disciplinarios en la gerencia regional de salud Lambayeque 2012-2014”*, señala como resultado trascendental que: “al examinar detenidamente los factores que contribuyen a la prescripción de los procesos administrativos disciplinarios en esta entidad de salud en un período crucial de tres años. Sus hallazgos arrojaron luz sobre una problemática fundamental en el ámbito de la administración pública y la ética profesional.

El núcleo de su investigación se centró en la falta de ética profesional, que se manifestó de diversas maneras. Esto incluyó la corrupción en la toma de decisiones, la injusticia en la aplicación de las normativas, los favores amicales que influyeron en el curso de los procedimientos disciplinarios, el tráfico de influencias que comprometió la integridad de los procesos, el bajo desempeño laboral y la opacidad en la gestión de la información. Estos aspectos se revelaron como causas fundamentales de la prescripción de los casos disciplinarios, lo que significa que los individuos investigados no fueron efectivamente procesados ni sancionados por sus posibles transgresiones”.

Basándonos en los resultados obtenidos de la investigación de Dávila, al contrastar estos con mis propios hallazgos, es evidente que existe un incumplimiento de las reglas de prescripción que esta sucede en los casos observados. Esto se manifiesta claramente en la Administración Pública de la

Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, donde no se ha dado seguimiento adecuado a las reglas de prescripción establecidas en el marco legal.

En concreto, se puede constatar que en los expedientes 02-2018-ST/MDCN-T y 10-2018-ST/MDCN-T, no se han aplicado la primera y segunda reglas de prescripción ni se ha realizado el cómputo de los plazos establecidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conocida como la Ley del Servicio Civil. Además, en los expedientes 09-2018-ST/MDCN-T, 13-2018-ST/MDCN-T, 16-2018-ST/MDCN-T, 17-2018-ST/MDCN-T, 19-2018-ST/MDCN-T, 20-2018-ST/MDCN-T, 22-2018-ST/MDCN-T, 26-2018-ST/MDCN-T y 28-2018-ST/MDCN-T, La regla de prescripción no ha sido utilizada ni se ha efectuado el cálculo del período correspondiente, en sintonía con lo que dispone el artículo 97° del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

En resumen, los resultados de la presente investigación reflejan un incumplimiento sistemático en la aplicación de las reglas de prescripción en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, lo que plantea preocupaciones importantes en relación con la gestión administrativa de la institución.

Es relevante enfatizar que, aunque el objetivo principal de esta investigación no fue analizar las causas subyacentes de esta situación, sino más bien identificar el incumplimiento de las reglas de prescripción, en ambos estudios se llega a la misma conclusión: existe un incumplimiento notorio y sistemático de estas normativas de prescripción en la mencionada entidad administrativa. Este hallazgo subraya la necesidad de abordar de manera efectiva esta problemática a fin de garantizar la legalidad y la eficiencia en los procesos administrativos disciplinarios.

Además, es relevante mencionar la investigación efectuada por (Guillen, 2015), con su tesis titulada: **“Prescripción de la acción administrativa y el cumplimiento de los plazos en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ugel Huancavelica”**, quién ha presentado como conclusión que: “la implementación de los procedimientos disciplinarios administrativos representa una de las responsabilidades más significativas tanto para la Administración Pública en general como para la Administración Educativa en particular. A pesar

de esto, hay una escasez notable de investigaciones que aborden su esencia, fases, condiciones y consecuencias legales, especialmente en el ámbito educativo.”.

Este aspecto se diferencia de nuestra investigación, ya que también hemos constatado que existe una falta de estudios en el ámbito administrativo disciplinario sobre el tema de la prescripción. Además, hemos identificado que, en la legislación peruana, las normas relacionadas con la prescripción administrativa no son consistentes y carecen de integralidad. Esto resulta en que instituciones autorizadas, como el Servir, deban establecer precedentes administrativos de cumplimiento obligatorio para intentar estandarizar en cierta medida este campo normativo. Por otra parte, muchas personas que están sujetas a procedimientos disciplinarios administrativos desconocen los plazos de prescripción y no presentan acciones que puedan contrarrestar la autoridad administrativa del Estado. Como consecuencia, se producen casos poco comunes en los que se solicita la prescripción de las investigaciones administrativas disciplinarias en su contra, aunque esta prescripción puede ser reconocida automáticamente por la autoridad competente o solicitada activamente por una de las partes involucradas en el proceso.

En relación a esta problemática, los resultados obtenidos ilustran un caso específico en el Expediente Nro. 26-2018-ST/MDCN-T, donde se evidenció la aplicación de la prescripción de la acción disciplinaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 del Decreto Supremo 040-2014-PCM. Esta situación se materializó porque transcurrió un período de más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de la falta administrativa, fecha que quedó registrada el 21 de septiembre de 2018.

Según la información contenida en el expediente, no se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario que era necesario en este caso particular. Esta omisión condujo a la prescripción de la falta imputada el 21 de septiembre de 2019, lo que constituye un ejemplo evidente de cómo la falta de cumplimiento en el inicio oportuno de los procedimientos disciplinarios puede llevar a la prescripción de las acciones disciplinarias en el ámbito de la administración pública. Este caso ejemplifica de manera clara las consecuencias negativas que pueden derivarse de la demora o la omisión en la activación de los

procedimientos disciplinarios. La prescripción de las acciones disciplinarias puede socavar la eficacia de los esfuerzos para mantener la integridad y la responsabilidad en la gestión pública, lo que refuerza la importancia de garantizar una administración oportuna y adecuada de estos procedimientos. Esta situación no solo afecta a los administrados, cuyos derechos pueden quedar sin protección, sino que también puede minar la confianza del público en las instituciones gubernamentales y su capacidad para hacer cumplir las normas de manera justa y equitativa.

Asimismo, se hace mención de la investigación llevada a cabo por (Ruiz, 2017), con su tesis titulada: **“La desproporcionalidad del plazo de prescripción en materia de tránsito terrestre peruano”**, en la cual se llega al resultado que: “a través del Decreto Supremo 016-2009-MTC, que fue posteriormente enmendado por el Decreto Supremo 003-2014-MTC, se produjo una extensión del período de tiempo durante el cual la Administración Pública puede imponer sanciones, pasando de un año a cuatro años. Esta extensión, motivada por la ineficacia en la gestión de la Administración Pública, ha resultado en una situación legal sin resolver y continua para los afectados: Y es en el ámbito del transporte, existe un período máximo de descalificación de tres años. Sin embargo, debido a la modificación del artículo 338° del Decreto Supremo 016-2009-MTC, los individuos pueden enfrentar sanciones que se prolongan hasta siete años. Esto perjudica los derechos de los administrados y les causa daños, al mismo tiempo que vulnera directamente el principio del debido proceso, específicamente en lo que respecta al plazo razonable para la resolución de los casos”.

Este párrafo se refiere al concepto de plazo de prescripción, que, a pesar de haber sido una constante en nuestra investigación, está siendo objeto de cuestionamiento. La preocupación se centra en la idea de que, además de la normativa regulatoria vigente, se busca emplear el plazo de prescripción como una especie de salvaguardia para los ciudadanos, que les permita acceder a una mayor protección por parte del Estado y, al mismo tiempo, evitar que se encuentren en una situación de indefensión.

En esencia, se pretende que estos plazos prescriptivos sean vistos no solo como una restricción temporal para presentar reclamaciones o impugnaciones, sino

como un mecanismo que garantice la tutela de los derechos de los administrados. Es crucial asegurar que estos plazos se cumplan de manera efectiva y que no se conviertan en barreras que impidan a los ciudadanos ejercer su derecho a impugnar decisiones administrativas.

Todo esto se encuentra respaldado y detallado en los resultados de la presente investigación, donde se pone de manifiesto la importancia de abordar esta cuestión para garantizar una administración pública justa y equitativa.

(López, 2015), a través de su tesis con el título: **“El cómputo del plazo de prescripción en el derecho peruano”**, ha establecido como resultado que: “en el marco de nuestra legislación, es importante destacar dos aspectos fundamentales relacionados con la prescripción. En primer lugar, la prescripción se activa de manera automática en el último día del período estipulado por la normativa para llevar a cabo la notificación válida de la resolución de sanción al administrado. Esto implica que no se requiere una acción adicional por parte de ninguna de las partes involucradas, sino que la prescripción se considera efectiva en ese punto específico del tiempo. En segundo lugar, es esencial comprender cómo se maneja el plazo de prescripción cuando ha habido una interrupción debido al inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador. En nuestra legislación, no se interrumpe el plazo, sino que se suspende. Esto significa que una vez que se ha configurado el supuesto que establece la normativa como condición para la suspensión, se reinicia el cómputo del período de prescripción desde el primer día, en lugar de continuar desde donde se detuvo. De esta manera, se asegura que el plazo de prescripción sea respetado y se evitan confusiones o ambigüedades en su aplicación.”.

En el contexto de la presente investigación, salvaguardo la noción fundamental que se sostiene es que el proceso de prescripción debe desencadenarse de manera automática en favor del administrado, garantizando así un mecanismo que proteja sus derechos en la administración de justicia, considerándola como una declaración plena del derecho a dicha tutela jurisdiccional efectiva. No obstante, a partir de los casos que hemos examinado, hemos llegado a la conclusión de que el cálculo preciso del plazo reviste una importancia significativa para determinar con

absoluta certeza cuándo se produce la prescripción de la infracción administrativa que se le imputa al individuo.

Aquí, lo que subrayamos con énfasis es el concepto de prescripción automática. En otras palabras, defendemos la noción de que no debería recaer sobre el administrado la carga de solicitar la prescripción; en cambio, consideramos que esta responsabilidad debe recaer en la administración misma. Es decir, es deber de la administración actuar de oficio para dar por concluido un procedimiento administrativo disciplinario una vez que se cumpla el plazo prescriptivo. Esto garantiza que los derechos del administrado se protejan adecuadamente sin requerir que este asuma una carga adicional en el proceso.

Carrión (2021), con su tesis titulada: *“Omisión del Debido Procedimiento Administrativo que genera la Prescripción en Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Diresa-Amazonas; 2017- 2018”*, en lo que respecta a los resultados refiere que: “Se identificó que las garantías del debido procedimiento administrativo más frecuentemente infringidas fueron aquellas relacionadas con la fase de la actividad preparatoria y la fase instructiva, por lo que se determinó que la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios fue una consecuencia directa de la omisión del debido procedimiento administrativo. Esto implica que la falta de cumplimiento adecuado de los procedimientos administrativos puede llevar a la prescripción de las denuncias y, por lo tanto, a la impunidad en casos de faltas disciplinarias”.

Cotejando la presente investigación con la tesis mencionada, resulta evidente que los hallazgos de dicho trabajo académico complementan y corroboran los resultados que se ha obtenido en dicho estudio. De manera consistente, se confirma de manera concluyente que la prescripción de los procesos administrativos disciplinarios representa una clara transgresión al derecho fundamental al debido procedimiento administrativo, lo que implica que los derechos procesales esenciales de los administrados se ven comprometidos y afectados negativamente por esta situación. Este aspecto reviste gran importancia, ya que ilustra de manera elocuente cómo la omisión o el incumplimiento de los

procedimientos adecuados pueden afectar gravemente a los administrados, tal como se ha constatado en los casos analizados en la investigación.

Un caso ilustrativo que pone de manifiesto esta problemática es el Expediente Nro. 09-2018-ST/MDCN-T, en el cual se produjo la prescripción de la acción disciplinaria de acuerdo con lo establecido en el artículo 97 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. En este contexto, es esencial resaltar que esta prescripción tuvo lugar debido a que pasó más de un año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos tuvo conocimiento de la falta cometida por el individuo sujeto a proceso. Este acontecimiento, sin lugar a dudas, constituye una infracción al principio del debido procedimiento administrativo, un pilar fundamental en el sistema legal que tiene como propósito asegurar la legalidad, la justicia y la equidad en los procedimientos administrativos disciplinarios. Por lo tanto, la coincidencia entre los resultados de la tesis y los de la investigación presente subraya la importancia crucial de garantizar que los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollen de manera estricta en conformidad con los principios del debido procedimiento administrativo. Esto no solo protege los derechos de los sujetos sometidos a procedimientos disciplinarios, sino que también contribuye a prevenir situaciones de impunidad y a mantener la integridad y transparencia en la gestión pública. El ejemplo proporcionado destaca cómo las deficiencias en la aplicación de los principios del debido procedimiento administrativo pueden tener consecuencias negativas, como la prescripción de acciones disciplinarias, lo que subraya aún más la necesidad de fortalecer estos principios en el ámbito de los procedimientos disciplinarios administrativos. Esto no solo es esencial para la justicia y la equidad, sino que también preserva la confianza del público en las instituciones gubernamentales y su capacidad para hacer cumplir las normas de manera efectiva.

En contraposición, disponemos de la investigación efectuada por (Márquez (2022), con su tesis titulada: **“Reflexiones acerca del inicio del cómputo del plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en la Ley del Servicio Civil: propuesta de cambio”**, quien ha expuesto como resultado que: “La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) juega un papel

fundamental en el proceso de abordar las responsabilidades disciplinarias según la Ley 30057. Esta entidad se encarga de tareas de investigación, precalificación de imputaciones, recomendación de sanciones apropiadas y la identificación de las autoridades competentes para instaurar procedimientos disciplinarios.

Se argumenta que la intervención de la Oficina de Recursos Humanos en la identificación de faltas no es un requisito fundamental, ya que estas funciones específicas han sido asignadas a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Por lo tanto, se considera inconsistente que la Oficina de Recursos Humanos sea responsable de iniciar el cómputo del plazo de prescripción, y esta disposición podría dar lugar a prácticas que distorsionen el propósito original de la toma de conocimiento de la falta en relación con la prescripción.

Dicho de otra manera, la tesis cuestiona la asignación de responsabilidades en relación con la prescripción en el contexto de la Ley del Servicio Civil y argumenta a favor de un enfoque centrado en la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para evitar posibles abusos y retrasos en los procedimientos disciplinarios”.

A la luz de los hallazgos expuestos en la tesis que se mencionó previamente y durante el transcurso de esta discusión, se han identificado elementos que, si bien en parte se contradicen, también se complementan con respecto a la presente investigación. Surge una discrepancia en relación con la perspectiva defendida en la tesis previa, planteando la preocupación de que esta perspectiva pudiera vulnerar el derecho al debido proceso. Por lo tanto, se argumenta que el problema fundamental no reside en el momento en que se inicia el cómputo del plazo de prescripción, sino en la falta de comprensión de las normas de prescripción aplicables a los procedimientos administrativos disciplinarios. Como resultado, se resalta la necesidad apremiante de proporcionar una formación exhaustiva a todo el personal involucrado en este proceso administrativo.

Sin embargo, a pesar de esta divergencia, se comparte la perspectiva que subraya la importancia de otorgar un mayor reconocimiento a la labor desempeñada por el secretario técnico en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD).

Se argumenta que esto podría prevenir la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios al garantizar el respeto del debido proceso y la observancia de un plazo razonable en su desarrollo. En resumen, esta discusión revela una dualidad de enfoques, donde se pone de relieve la necesidad de capacitar al personal involucrado en los procedimientos disciplinarios mientras se reconoce la relevancia crucial de la función del secretario técnico en la preservación de un proceso justo y oportuno. Estos aspectos, si se abordan de manera adecuada, pueden contribuir a una mejora significativa en la administración y el cumplimiento de los procedimientos disciplinarios en el ámbito público.

El régimen disciplinario se erige como uno de los elementos más esenciales en la normativa laboral que rige en el ámbito público. Aquí, se someten a evaluación la efectividad y la imparcialidad de las autoridades administrativas al sancionar acciones ilícitas, es decir, las faltas disciplinarias. Cuando hablamos de "eficiencia", nos referimos a que no se trata meramente de imponer sanciones disciplinarias, sino de llevar a cabo un análisis minucioso para asegurarse de que estas sanciones sean proporcionales y adecuadas a las faltas disciplinarias específicas. Hasta ahora, ha existido una carencia de investigaciones dedicadas al análisis del sistema disciplinario o del proceso disciplinario en el ámbito del sector público, y aún menos estudios se han centrado en la Ley del Servicio Civil.

De acuerdo con el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, se establece un plazo de un (1) año para la prescripción, siempre y cuando no haya transcurrido previamente el primer período de tres (3) años desde la comisión de la falta. En otras palabras, si la potestad disciplinaria aún no ha prescrito debido a que han pasado menos de tres (3) años desde que se cometió la falta, las entidades cuentan con un margen adicional de un (1) año para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario si llegan a conocer la falta durante ese período de tres (3) años.

En este contexto, se argumenta que el período de prescripción no puede comenzar a contar desde el momento en el cual la Secretaría Técnica toma conocimiento de una falta. Esta restricción implica que el período de prescripción no se inicia desde el instante en que dicha entidad toma nota de la infracción cometida, ya que carece de la autoridad para tomar decisiones dentro del proceso

administrativo disciplinario. Es decir, la mera toma de conocimiento de la falta no activa automáticamente el reloj de la prescripción, lo que plantea interrogantes importantes sobre el momento preciso en que este período debe comenzar a contar y cómo se debe gestionar de manera adecuada el proceso disciplinario en el ámbito público.

En este contexto, es importante destacar que las razones fundamentales que respaldan el concepto de prescripción en el ámbito administrativo no difieren significativamente de las que se aplican en la prescripción en general. Se argumenta que cuando transcurre un período considerable sin que se haya impuesto una sanción por una infracción, el tiempo altera las condiciones existentes y disminuye la correspondencia entre el acto cometido y la sanción que debería aplicarse como consecuencia principal.

La figura legal de la prescripción no debe, bajo ninguna circunstancia, ser empleada como una manera de llevar a cabo para salvaguardar la falta de consecuencias para las infracciones que puedan ser cometidas por funcionarios o servidores públicos. La prescripción, dentro del contexto del derecho administrativo sancionador desempeña una función de vital importancia no solo en la protección de los derechos de los ciudadanos frente a la posible arbitrariedad en las decisiones punitivas de la Administración, sino que también desempeña un papel crucial en garantizar que, en un período de tiempo adecuado en el que los funcionarios competentes desempeñen sus obligaciones de manera efectiva y oportuna para aplicar sanciones en los casos en los que se justifiquen procedimientos administrativos disciplinarios.

Es decir, la prescripción no se trata de un mecanismo para encubrir las faltas o delitos de los funcionarios públicos, sino más bien de un principio legal que busca equilibrar la necesidad de sancionar las conductas indebidas con la garantía de que las decisiones administrativas se tomen de manera oportuna y justa. Esta institución legal pretende evitar que las acusaciones pendientes se mantengan indefinidamente sin resolverse, protegiendo tanto a los ciudadanos como a los funcionarios responsables de ejercer la autoridad sancionadora.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se concluye que el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva durante el año 2018 representa una grave infracción que acarrea significativos perjuicios para los administrados, afectando negativamente sus derechos al debido procedimiento, al plazo razonable y a la seguridad jurídica. Este hallazgo es coherente con el objetivo general del estudio, que busca evidenciar las implicaciones del incumplimiento normativo en la salvaguarda de los derechos de los administrados.

A través del análisis de los expedientes, se constató que el 18% de los casos evaluados no aplicaron la primera regla de prescripción, mientras que un alarmante 82% fallaron en la aplicación de la segunda regla. Esta disparidad en la aplicación de las normas refleja una falta de rigor y atención en el manejo administrativo de los casos. Además, se reveló que el 91% de los expedientes en estado de prescripción no contaron con la emisión de la resolución final correspondiente, lo que constituye una vulneración clara y contundente del derecho al debido procedimiento.

Este contexto respalda el primer objetivo específico del estudio, que establece que la falta de aplicación de las reglas de prescripción no solo afecta la situación jurídica de los administrados, sino que también compromete la integridad del proceso administrativo. En este sentido, es esencial cumplir rigurosamente con los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo, asegurando la observancia de principios como la legalidad, el debido proceso, la imparcialidad, la transparencia y la proporcionalidad. Estos principios son cruciales para proteger los derechos fundamentales del presunto servidor involucrado y garantizan que los procedimientos se lleven a cabo conforme a la normativa vigente. La falta de un

procedimiento adecuado en la toma de decisiones puede resultar en consecuencias desfavorables y desproporcionadas, lo que subraya la urgente necesidad de reformar y fortalecer los mecanismos de control y aplicación normativa en este ámbito.

SEGUNDO: Con respecto al segundo objetivo específico, se ha determinado que la negligencia en el cálculo de los plazos de prescripción resulta en perjuicios para los administrados en su derecho a un plazo razonable en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva en el año 2018, debido a que no se garantizó que los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollaran de manera diligente dentro de un plazo establecido y razonable, afectando los derechos fundamentales de los administrados, lo cual genera a su vez la pérdida de confianza en la administración pública de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

6.2. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Las autoridades de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva deben asegurarse de proporcionar una formación constante a su personal, enfocándose especialmente en todas las partes involucradas en el proceso administrativo disciplinario. Este grupo abarca desde el líder de la entidad hasta los funcionarios, empleados de confianza y servidores, y dicha capacitación debe centrarse en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento, como se regula en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva de Servir - Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC. La razón primordial detrás de esta necesidad de capacitación continua radica en la importancia de garantizar que los procedimientos se desarrollen de manera justa y equitativa, en pleno cumplimiento de la legislación actual, para un mejor entendimiento y aplicación de las reglas de prescripción, evitando así perjuicios innecesarios para los administrados. Además, esta formación es esencial para asegurar que los procesos se lleven a cabo de manera eficaz y con diligencia. Esta relevancia se incrementa notablemente, especialmente en momentos de cambios normativos o interpretaciones incorrectas de las leyes.

Por lo tanto, el compromiso de brindar capacitación constante no solo representa una obligación, sino también una inversión en la competencia y la integridad de todo el personal que participa en los procesos administrativos disciplinarios, lo que, en última instancia, contribuye a una gestión pública más transparente y eficiente en la Municipalidad.

SEGUNDO: Es crucial que la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva fortalezca los mecanismos para la aplicación efectiva de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios. Para evitar la falta de aplicación de estas reglas, se recomienda establecer protocolos claros y estrictos que aseguren el seguimiento adecuado de los plazos de prescripción. Esto podría incluir la implementación de herramientas digitales de gestión de expedientes que emitan alertas automáticas sobre plazos vencidos y la emisión obligatoria de la Resolución de Prescripción, garantizando así el cumplimiento de la normativa y la protección del derecho al debido procedimiento de los administrados.

TERCERO: Recomendaría que la entidad, revise y mejore sus prácticas y protocolos internos para calcular y gestionar los plazos de prescripción de manera más eficiente y precisa.

Podría ser útil establecer procedimientos de seguimiento y control más rigurosos, esto podría incluir la designación de responsables específicos para el seguimiento de los plazos de prescripción en cada caso, así como la creación de sistemas de alerta temprana, registrando en un sistema las fechas de inicio y finalización de cada procedimiento disciplinario, así como la fecha límite de prescripción según las normativas vigentes, al igual que recordatorios automáticos, para identificar y así garantizar que los plazos de prescripción se cumplan adecuadamente, esto no solo protegerá el derecho de los administrados a un proceso justo y razonable, sino que también contribuirá a la eficiencia y transparencia de la gestión administrativa en la Municipalidad, evitando así investigaciones prolongadas e injustas para los administrados.

CUARTO: Con el fin de mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios, especialmente en lo que respecta a la emisión de la Resolución Final de la prescripción, se sugiere agregar un nuevo apartado denominado literal "L)" al numeral 8.2 de las Funciones del Acápito 8: Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, conforme a lo establecido en la Directiva de Servir - Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, según se detalla en el Anexo 05.

Este nuevo literal tiene como finalidad permitir que el titular de la entidad pueda emitir la resolución de prescripción correspondiente dentro de un tiempo razonable y bajo responsabilidad; y, su inclusión fortalecerá la eficiencia en el proceso, transparencia y agilidad en la toma de decisiones.

A continuación, se presenta la redacción sugerida para el literal propuesto: *"L) El secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, deberá emitir el informe de prescripción en un plazo no mayor a 10 días calendarios, una vez realizado el informe semestral al jefe de Recursos Humanos, previsto en el numeral 11.5 de esta directiva, a efectos de que, el titular de la entidad pueda emitir la resolución de prescripción correspondiente, bajo responsabilidad."*

QUINTO: En relación con la cuarta recomendación, y considerando la eventualidad de que no se logre la aprobación de una modificación a la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC - Directiva de SERVIR, se sugiere a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva la creación de un lineamiento interno que funcione como directiva. Este lineamiento debe establecer como una función adicional de la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el siguiente texto: *"El secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD deberá emitir el informe de prescripción en un plazo no mayor a 10 días calendario, una vez realizado el informe semestral al jefe de Recursos Humanos, según lo previsto en el numeral 11.5 de esta directiva, para que el titular de la entidad pueda emitir la resolución de prescripción correspondiente, bajo responsabilidad."*

Asimismo, es fundamental que este lineamiento contemple la incorporación de la propuesta normativa, definiendo con claridad y precisión los parámetros necesarios para su correcta implementación. Esto garantizará una adecuada aplicación de la normativa. La formalización de este procedimiento no solo mejorará la eficiencia en la gestión administrativa, sino que también asegurará el cumplimiento riguroso de las obligaciones establecidas en la normativa vigente, promoviendo una cultura de responsabilidad y transparencia dentro de la institución.

CAPITULO VII

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguila, C. (2012). *El ABC del derecho administrativo (2a ed.)*. Lima-Perú: San Marcos.
- Albornoz, J. E. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del Estado regido por la Ley 18.834 sobre estatuto administrativo* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago.
- Anaya, J. (2014). *Regulación normativa de la ley Servir*. Lima: Astrea.
- Apancio, E. (1999). *El derecho a la compensación*. *Revista de Derecho de Familia* N° 05. Arias, L. (2014). *Derecho de defensa a nivel convencional*. Guatemala: Universidad San Carlos.
- Arnao, G. (2007). *Metodología de la Investigación*. Ciencia y Procesos. Lima: UCV.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). *Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Lima. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIRGPGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf
- Carrión Ramos, J.G. (2021). *Omisión del Debido Procedimiento Administrativo que Genera la Prescripción en Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en La DIRESA-AMAZONAS; 2017-2018*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas]. <https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/2543>
- Cabrera, M., Quintana, R., & Aliaga, F. M. (2019). *Comentario exegético al TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima-Perú: Servicios Gráficos Legales EIRL.
- Cervantes, D. (2013). *Manual de derecho administrativo (7a ed.)*. Lima: Editorial Rodhas.
- Chanamé, R. (2019). *Constitución Política del Perú didáctica explicada en diagramas* (Cuarta ed.). Lima: Editora y librería jurídica Grijley E.I.R.L.

- Dávila Caicedo F. J. (2017) *La prescripción de la potestad sancionadora de los órganos de la administración pública central, ante la falta de su oportuno ejercicio*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica Del Ecuador]. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/13530>
- García, V. (2014). *Introducción al derecho*. Lima: THEMIS. Garrido, L. (2001). *Derecho Laboral*. Lima: UNMSM.
- García Toma, V. (2013). *Derechos fundamentales* (2a ed.). Arequipa-Perú: Adrus S.R.L.
- Gutiérrez Ticse, G. (2019). *La constitución política y el código procesal constitucional*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Guzmán, C. (2011). *Tratado de la administración pública y del procedimiento administrativo*. Lima-Perú: Ediciones Caballero Bustamante.
- Guzmán, C. (2013). *Manual del procedimiento administrativo general*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Hernández, L. (1992). *La Prescripción y caducidad*. Instituto Peruano de Derecho Tributario. Obtenido de https://www.ipdt.org/uploads/docs/02_Rev22_LHB.pdf
- Huapaya, R. (2015). *Defectos normativos de la Ley Servir*. Lima: PUCP.
- Jara Bautista, J. L. (2016). *Manual práctico de derecho administrativo disciplinario en el marco de la ley de servicio civil. Ley N° 30057*. Lima: Talleres Gráficos de la Editorial Lex & Iuris.
- Jurisprudencia Administrativa (junio, 2011). *Prescripción no está destinada a proteger la impunidad de las faltas*. Gaceta Constitucional, (42), pp. 203-204.
- Marquez Garcia R. D. (2022) *Reflexiones acerca del inicio del cómputo del plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en la Ley del Servicio Civil: propuesta de cambio* [Tesis de Segunda Especialidad, Pontificia Universidad Católica Del Perú]. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/24731>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, G. p. (2015). <https://www.minjus.gob.pe>. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2015/09/MINJUS- DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-elr%>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS. Perú.* Obtenido de <https://spijweb.minjus.gob.pe/wpcontent/uploads/2019/01/27444.pdf>
- Morón Urbina, J. C. (2009). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morrón Urbina, J. C. (2017). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Tomo II (12ª ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morón, J. (2011). *Derecho Administrativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morón, J. (2013). *Manual de Derecho Administrativo*. Tomo I. Lima: Editorial Gaceta Jurídica.
- Paucar Mamani, I. F. (2021) *El Incumplimiento de los Plazos y su Afectación a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la UGEL TARATA, 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad Latinoamericana CIMA]. <http://repositorio.ulc.edu.pe/handle/ULC/196>
- Paredes Cerna W. E.(2017) *La Prescripción En El Proceso Administrativo Disciplinario*. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Privada de Ica]. <http://repositorio.upica.edu.pe/handle/123456789/113>
- Pérez, J. (2015). *Estudios procesales desde la jurisprudencia penal*. Lima: Lex.
- Salina, J. (2015). *Derecho Administrativo*. Lima: UCV.
- Sánchez, P. (2006). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: Ed. Idemsa.

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>1. INTERROGANTE PRINCIPAL ¿Cómo el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018?</p> <p>2. INTERROGANTES ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo la falta de aplicación de las reglas de prescripción perjudica a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018? - ¿De qué manera el incumplimiento del cómputo de los plazos de prescripción causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018? 	<p>1. OBJETIVO GENERAL Determinar como el incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018.</p> <p>2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer como la falta de aplicación de las reglas de prescripción perjudica a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. - Establecer de qué manera el incumplimiento del cómputo de los plazos de prescripción causa perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. 	<p>1. HIPÓTESIS GENERAL El incumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios en los derechos de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018; porque existe una falta de aplicación de las reglas y el incumplimiento del cómputo de los plazos de la prescripción.</p> <p>2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de aplicación de las reglas de prescripción hace que se limite el derecho al debido procedimiento a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. - El incumplimiento del cómputo del plazo de prescripción limita el derecho al plazo razonable de los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variable Independiente (A) Incumplimiento de las reglas de la prescripción. <p>Dimensión de la Variable Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de reglas e incumplimiento del cómputo <p>Indicadores de la Variable Independiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - La falta de aplicación de las reglas de prescripción. - El Incumplimiento del cómputo del plazo de prescripción. <ul style="list-style-type: none"> • Variable Dependiente (B) Perjuicios a los administrados. <p>Dimensión de la Variable Dependiente Debido proceso plazo razonable</p> <p>Indicadores de la Variable Dependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> - Derecho al debido procedimiento administrativo. - Derecho al plazo razonable. 	<p>Tipo de Investigación Explicativo</p> <p>Enfoque Mixto</p> <p>Diseño de la Investigación No experimental</p> <p>Ámbito de Estudio Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, perteneciente al Departamento de Tacna, Distrito de Ciudad Nueva.</p> <p>Población Veintisiete (27) expedientes administrativos del año 2018, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.</p> <p>Muestra La muestra es de tipo intencional, no probabilístico. Solo se tomaron los casos de los procesos administrativos prescritos, de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Once (11) expedientes administrativos prescritos del año 2018, pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. <p>Técnicas de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis documental. - Fichaje <p>Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ficha de Observación - Recopilación de información

ANEXO 02: FORMATO DE FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

1.1. Caso: _____

1.2. Expediente: _____

1.3. Duración del proceso (Prescripción): _____

1.4. Evaluadora: _____

1.5. Carrera: _____

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.			
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN			
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

III. INFORMACION ADICIONAL: _____

Tacna,

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): CONDORI CASTRO TABLOCA A.
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER EN DERECHO
- 1.3. Profesión: ABOGADO
- 1.4. Institución donde labora: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: SECRETARÍA TÉCNICA EN PAD
- 1.6. Denominación del Instrumento: EL INCUMPLIMIENTO DE LAS REGLAS DE PROCEDIMIENTO EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LOS RECURSOS A LOS ADMINISTRADOS EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CIUDAD NUEVA, 2018
- 1.7. Autor del instrumento: BACH. VANIA ERIKA PUMA VISTA
- 1.8. Carrera: DERECHO

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

ABG. FABOLA ANDREA CONDORI CASTRO
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 293.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 06 de julio del 2023

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

ABIG. FABIOLA ANDREA CONDORI CASTRO
SECRETARÍA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS
DISCIPLINARIOS

Firma

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Gutiérrez Gonzales, Freddy
 1.2. Grado Académico: Magister en Derecho
 1.3. Profesión: Abogado
 1.4. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Tarma
 1.5. Cargo que desempeña: Secretaría Técnica en PAD
 1.6. Denominación del Instrumento: El cumplimiento de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y los recursos a los administrados en la Municipalidad Distrital Ciudad Nueva 2018.
 1.7. Autor del instrumento: Nancy Erika Puma Visa
 1.8. Carrera: Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				


 Abog. Freddy Gutiérrez Gonzales
 ICAT N°: 0561

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 273.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____3.3. Observaciones: _____

Tacna, 11 de julio del 2023



Abog. Evelyn Gutiérrez Gonzales
IGAT N°: 0561

Firma

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Mamani Ururi Boris Hector
 1.2. Grado Académico: Magister en Derecho y Ciencias Políticas
 1.3. Profesión: Abogado
 1.4. Institución donde labora: Procuraduría del Gobierno Regional
 1.5. Cargo que desempeña: Abogado en la Procuraduría
 1.6. Denominación del Instrumento: "El incumplimiento de las reglas de Prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y la perjuicio a los administrados en la Municipalidad distrital de Ciudad Nueva, 2018"
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Vania Erika Puma Visa
 1.8. Carrera: Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				


 Boris Hector Mamani Ururi
 ABOGADO
 I.C.A.T. 42929

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Laena, 14 de julio del 2023




Firma

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Chate Benavente Cynthia*
 1.2. Grado Académico: *Magister en Derecho*
 1.3. Profesión: *Abogada*
 1.4. Institución donde labora: *Municipalidad Provincial de Tacna*
 1.5. Cargo que desempeña: *Abogada Legal*
 1.6. Denominación del Instrumento: *"El incumplimiento de las reglas de Preocupación en los procedimientos administrativos disciplinarios y las peticiones de los ciudadanos en la municipalidad distrital de Ciudad Nueva 2018"*
 1.7. Autor del instrumento: *Bach. Varua Erika Puta Nisa*
 1.8. Carrera: *Derecho*


II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL		27				


 Cynthia F. Chate Benavente
 ABOGADA
 C.A.I. 5692

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 273.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR
NO FAVORABLE 3.3. Observaciones: _____

Tacna, 18 de julio del 2023



Cynthia P. Chato Benavente
ABOGADA
R. S. T. 5692

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Velasquez Tejerina, Elva Marina
 1.2. Grado Académico: Magister en Derecho
 1.3. Profesión: Abogada
 1.4. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Tarma
 1.5. Cargo que desempeña: Analista legal
 1.6. Denominación del Instrumento: El incumplimiento de las reglas de Prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y los perjuicios a los administrados en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, 2018
 1.7. Autor del instrumento: Dr. Vania Erika Puma Visa
 1.8. Carrera: Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				


 Elva Marina Velásquez Tejerina
 ABOGADA
 ICAT N° 2952

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 28

3.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

taona, 21 de julio del 2023



Eva María Balsequez Tejerina
REGISTRADA
R.M.N. N° 2452

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Limachi Gomez Vilma
 1.2. Grado Académico: Maestría en Derecho
 1.3. Profesión: Abogada
 1.4. Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Tarma
 1.5. Cargo que desempeña: Especialista local
 1.6. Denominación del Instrumento: "El incumplimiento de las reglas de procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios y los recursos a los administrados en la Municipalidad distrital de Ciudad Nueva 2013"
 1.7. Autor del instrumento: Bach. Yanira Estela Poma Viza
 1.8. Carrera: Derecho

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				


 Vilma Limachi Gomez
 ABOGADA
 REG. ICAT N° 03096

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN3.1. Valoración total cuantitativa: 283.2. Opinión: FAVORABLE DEBE MEJORAR _____
NO FAVORABLE _____3.3. Observaciones: _____

Tacna, 30 de julio del 2023


Firma
Vilma Limachi Gomez
REG. FON. N° 03098

ANEXO 04: FICHAS DE OBSERVACIÓN

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Negligencia en el desempeño de sus funciones
- 1.2. Expediente: 02-2018-ST/MPCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año desde que inicio PAD
- 1.4. Evaluadora: Vania Enka Puma Vilsa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN			X
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Expediente completo, que conduce con la Resolución de Gerencial N° 027-2019-MPCN-T con fecha 26/06/2019, que declara de oficio la Prescripción para el Inicio del Procedimiento administrativo disciplinario-PAD, el 10/04/2018, en contra del Sr. Prof. Luis Alberto Carrasco Chumbe, ex encargado del equipo funcional de educación, cultura, deporte y participación, por la presunta comisión de la falta de Negligencia de sus funciones y no entregar el cargo.

Tacna, 03 agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Determinación de Responsabilidades
- 1.2. Expediente: 09-2018-ST/MDCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año de conocido por Recursos Humanos.
- 1.4. Evaluadora: Vania Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: La Subgerencia de gestión de Recursos Humanos tomo conocimiento el 02/04/2018 de la presunta comisión de la falta através del memorandum N° 045-2018-5M-MDCN-T, emitida por el gerente Municipal, para determinar quien es el responsable en la administración del gasto municipal, en cuanto a formular el pedido de suministro en un adicional al 25% del contrato original, ocasionando un perjuicio económico de S/. 7637.543.00 soles.

Tacna, 07 agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Negligencia en el desempeño de las funciones
- 1.2. Expediente: 10-2018-ST / MDCN - T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año desde que inicio PAD
- 1.4. Evaluadora: Nancy Enka Poma Usq
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: No se emitió la Resolución de Sanción, ocasionando la prescripción a pesar de haber iniciado el PAD el 05/04/2019, contra el ex-residente de obra Ing. Francisco Ravelo Coaguira Coaguira y el Inspector Técnico Ing. Jose A. Quiñones Cochicobari, por la presunta comisión de la falta de negligencia en el desempeño de sus funciones que afectaron a los bienes generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado, ocasionando un perjuicio monetario por la sanción-multa de S/90,573.75 soles.

Tacna, 17 agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Falsificación de documentos
- 1.2. Expediente: 13 - 2018 - ST / MDCN - T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 3 años de cometido los hechos
- 1.4. Evaluadora: Nania Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Que, el auxiliar administrativo Freddy Aguirre Flores, cometió la presunta falta de falsificación de documentos del certificado de trabajo de fecha 25/11/2014, teniendo en cuenta que desde cometido la falta hasta que lo conoció la Sub gerencia de Gestión de Recursos Humanos en fecha 19/04/2018, ésta falta ya habría prescrito.

Tacna, 12 agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Negligencia en sus funciones
- 1.2. Expediente: 16-2018-ST/MDCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 3 años de cometidos los hechos
- 1.4. Evaluadora: Vania Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Que, el 28/02/2018, el ex-gerente de Desarrollo económico y social Walter Ticona Ticona, cometió la presunta falta de autorizar un evento en el Estadio 28 de agosto de Ciudad Nueva, para la realización de una actividad no deportiva sin contar con el pago respectivo por el derecho de uso del Estadio, teniendo en cuenta que el secretario técnico PAD, investigó pero no emitió la precalificación para el inicio del PAD y a la fecha prescribió.

Tacna, 14 de agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Faltante de dinero en la cuenta de la Municipalidad
 1.2. Expediente: 17-2018-ST/MBCN-T
 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año de conocido por Recursos Humanos
 1.4. Evaluadora: Vanja Enka Puma Visa
 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Que el encargado de Administración informo a la sugerencia de Recursos Humanos sobre la presunta comisión de la falta el 18/07/2018, que el encargado de caja el Sr. Alberto Jesus Vilca Felix se apropió de dinero de la Municipalidad distrital de Ciudad Nueva, el que fue reportado por la subgerencia de tesorería al realizar el arqueo de caja, ocasionando un perjuicio económico aproximado de S/ 28,274.49 soles del periodo del 2017.

Tacna, 17 de agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Incorrecta calificación y otorgamiento de la Buena Pro
 1.2. Expediente: 19-2018-ST/MDCN-T
 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año de conocido por Recursos Humanos
 1.4. Evaluadora: Vania Erika Puma Visa
 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: El Subgerente de Gestión de Recursos Humanos tomo conocimiento el 07/06/2018 ; que el jefe del Organó de control Institucional -OCI, comunica al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva , sobre la presunta comisión de la falta de la Incorrecta calificación de la propuesta y otorgamiento de la Buena Pro, cometido por los miembros del Comité de selección de Adjudicación Simplificada ; el Ing Elmer Roberto Payehuana, CPC. Percy Puma Sauno y CPC Renato Anahua Mendoza, para la contratación de la obra " Mejoramiento de la Infraestructura vial en la Asoc. Vv. la frontera ... " Tacna, 19 de agosto del 2018

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Bienes muebles faltantes
- 1.2. Expediente: 20-2018-ST/MbcN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 3 años de cometido los hechos
- 1.4. Evaluadora: Vanía Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Que, el ex subgerente de Seguridad Ciudadana Óscar Aventa Estaña en la entrega de su cargo cometió la presunta falta de no entregar los bienes muebles faltantes que estuvieron a su cargo, cuya fecha de los hechos cometidos sucedieron el 14/12/2015 y nunca se inició el procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Tacna, 27 de agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Bienes Muebles Faltantes
- 1.2. Expediente: 22-2018-ST/MDCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año de conocido por Recursos Humanos
- 1.4. Evaluadora: Nania Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: El 12/set/2019 el suboente de Gestión de Recursos Humanos, tomo conocimiento de la presunta comisión de la falta cometido por la CPC Mercedes Escocque Justo -Jefe del equipo funcional de Patrimonio emito el Informe técnico N° 004-2017-EFP-S5L-SAF/MDCN, sobre la baja de bienes faltantes de 455 bienes muebles pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva.

Tacna, 24 de agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Abandono de trabajo
- 1.2. Expediente: 26-2018-ST/MDCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 1 año de conocido por Recursos Humanos
- 1.4. Evaluadora: Vania Erika Puma Ulsa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: El Subgerente de Recursos Humanos, tomo conocimiento el 27/09/2018 de la comisión de la presunta falta a través del Informe N° 193-2018-FFCC-RG-MCD-GCO-6SP/MDCN, emitida por el Residente de obra, donde refiere que el obrero Gregorio Laguna Lopez abandono su trabajo el 15/09/2018.

Tacna, 28 de agosto del 2023

ANEXO 02: FICHAS DE OBSERVACIÓN

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

I. PARTE INFORMATIVA:

- 1.1. Caso: Bienes Faltantes de La Entidad
- 1.2. Expediente: 28-2018-ST/MOCN-T
- 1.3. Duración del proceso (Prescripción): 3 años de cometido los hechos
- 1.4. Evaluadora: Nania Erika Puma Visa
- 1.5. Carrera: Derecho

II. CRITERIOS DE ANÁLISIS DOCUMENTAL:

LA PRESCRIPCIÓN EN EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	ESCALA DE VALORACIÓN		
	Se vulnera (1)	Algunos aspectos (2)	No se vulnera (3)
PRIMERA REGLA: Plazo de prescripción para terminar el procedimiento administrativo disciplinario.			X
SEGUNDA REGLA: Plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.	X		
EMISIÓN DE LA RESOLUCIÓN FINAL DE LA PRESCRIPCIÓN	X		
PUNTAJES PARCIALES			
PUNTAJE TOTAL			

- III. INFORMACION ADICIONAL: Que, el jefe de la Oficina de Control Patrimonial y Registro de bienes a través del informe N° 366-2018-OCPyRB-SA-MOCN-T, puso en conocimiento a Secretaría Técnica PAD el 04/12/2018, que el Sr. Prof. Luis Alberto Carrasco Chambe responsable de proyectos del Área de Subgerencia de desarrollo social, cometo el 28/12/2017, la presunta falta de pérdida de bienes muebles propios de la Municipalidad de Ciudad Nueva puestas a su cargo.

Tacna, 07 septiembre del 2023

ANEXO 05: PROPUESTA DE ADICIÓN DE UN NUEVO LITERAL A LA DIRECTIVA DE SERVIR - DIRECTIVA N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC

**DIRECTIVA N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC
RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE
LA LEY N.º 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL**

8. FUNCIONES DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD

(...)

8.2. Funciones

A) (...)

(...)

L) El secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, deberá emitir el informe de prescripción en un plazo no mayor a 10 días calendarios, una vez realizado el informe semestral al jefe de Recursos Humanos, previsto en el numeral 11.5 de esta directiva, a efectos de que, el titular de la entidad pueda emitir la resolución de prescripción correspondiente, bajo responsabilidad.

JUSTIFICACIÓN:

La inclusión de este inciso fortalece el procedimiento disciplinario al brindar seguridad jurídica a todos los involucrados. En primer lugar, establecer un plazo claro y específico para la emisión del informe de prescripción por parte del secretario técnico del PAD garantiza que los procedimientos disciplinarios se lleven a cabo de manera oportuna y eficiente, evitando retrasos injustificados que podrían afectar los derechos de los administrados y la eficacia del proceso. Este plazo proporciona certeza tanto para los servidores sujetos al procedimiento disciplinario como para la entidad pública.

Además, al hacer responsable al titular de la entidad de emitir la resolución de prescripción correspondiente una vez recibido el informe, se promueve la transparencia y la rendición de cuentas en el proceso disciplinario. Esto asegura que

las decisiones se tomen dentro de los plazos establecidos y bajo el escrutinio de las autoridades competentes, garantizando así la legalidad y la justicia del proceso.

En conclusión, la inclusión de este literal “L)” en la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC contribuye a fortalecer la seguridad jurídica en el procedimiento disciplinario al establecer plazos claros, responsabilidades definidas y mecanismos de control adecuados para el cumplimiento de los procedimientos establecidos.