

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



ESCUELA DE DERECHO

TESIS

**La Secretaría Técnica en el Marco del Procedimiento
Administrativo Disciplinario de la Ley n.º 30057, Ley
del Servicio Civil en la Municipalidad Metropolitana
de Lima, 2019**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

AUTOR:

TAKESHY BLAS COLCA TORRES

(ORCID0000-0002-8587-2486)

ASESOR:

Dr. JUAN CARLOS CENTURIÓN PORTALES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO CIVIL – CORPORATIVO

LIMA-PERU

NOVIEMBRE, 2020

DEDICATORIA:

Dedicado a mi señora madre, quien gracias a su esfuerzo y sacrificio constante permitió desarrollarme profesionalmente a través de sus palabras de aliento y consejos positivos.

A mis estimados docentes que siempre me orientaron y resolvieron todas mis dudas.

A mis amigos que me facilitaron la información para poder realizar la presente investigación.

AGRADECIMIENTO:

En principio al divino hacedor, quien ha permitido que mi familia se encuentre bien de salud, a las autoridades de mi casa de estudios y a mis docentes por su paciencia y consejos orientados siempre a la legalidad y al respeto al derecho.

RESUMEN:

El Derecho Administrativo es tan importante como las demás ramas del Derecho, es más desde mi punto de vista personal, tal vez sea una de las más importantes ramas del Derecho, toda vez que permite regular y ejecutar los procedimientos en las demás ramas del Derecho, asimismo regula las funciones de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, cargo creado en la Administración Pública a través de la Ley servir, es por ello que a través del presente trabajo me atrevo a desarrollar las funciones de la Secretaría en el marco de la Ley n.º 30057 , Ley del servicio civil publicado el 3 de julio del año 2013.

La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima es nombrada por el Gerente Municipal y depende de la Subgerencia de Personal, asimismo ambos cargos precitados son puestos laborales, elegidos por confianza, es decir los cargos que se otorgan no son por concurso público.

Los cargos de confianza tienen la facultad de elegir personal de confianza, lo cual por lo general decae en amigos o conocidos de estos dos últimos cargos, es un problema para la administración pública, específicamente la Municipalidad Metropolitana de Lima, ya que muchas veces ocupan personas sin experiencia, retrasando y obstaculizando el servicio que otorga la comuna Municipal Metropolitana.

Asimismo, en ocasiones los funcionarios o servidores allegados al subgerente de personal y al Gerente Municipal, incurren en infracción ya sea por acción u omisión, y esas infracciones son reportadas a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario encargada de precalificar las faltas administrativas, proponiendo sanciones de amonestación escrita, suspensión o destitución.

Dicha autonomía de precalificar las faltas se ve arrogada por la intromisión de los funcionarios de quienes depende la Secretaria Técnica, ya que al precalificar una conducta de algún funcionario allegado a los mencionados funcionarios, se corre el riesgo que estos últimos intercedan por sus amigos, ordenando a la Secretaria Técnica como órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, que modifique sus recomendaciones a sanciones mínimas y no sanciones ejemplares, con ello priorizando la impunidad.

O en el peor de los casos, que se archiven los casos materia de infracción administrativa disciplinaria, ya que es una facultad exclusiva del Secretario Técnico de archivar las denuncias,

pero solo puede tomar dicha disposición cuando exista insuficientes medios probatorios o la denuncia materia de evaluación sea manifiestamente inexistente; en ambos casos el reporte final se tiene que derivar a la subgerencia de personal en calidad de recursos humanos; es decir la disposición del Secretario Técnico siempre estará supervisada por la oficina de recursos humanos y si en ocasiones el Secretario Técnico actué acorde a sus convicciones éticas, corre el riesgo de ser desvinculado de la Municipalidad Metropolitana de Lima, quitándole la confianza; en consecuencia siendo despedido.

Es por ello que en el marco de la lucha contra la corrupción, el acceso de toda persona a los concursos públicos de manera transparente, consideramos que la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, debe depender directamente de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR al ser el ente rector en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos,

Palabras Clave: Secretario Técnico, Concurso Público, infracciones Recursos Humanos, Titular de la Entidad, SERVIR.

ABSTRACT:

Administrative Law is as important as the other branches of Law, it is more from my personal point of view, perhaps it is one of the most important branches of Law, since it allows to regulate and execute the procedures in the other branches of Law and the functions of the Public Administration, that is why through this work I dare to develop the functions of the Technical Secretariat of the Administrative Disciplinary Procedure, a position created with Law No. 30057, Civil Service Law published on 3 July 2013.

The Technical Secretariat of the Administrative Disciplinary Procedure in the Metropolitan Municipality of Lima is appointed by the Municipal Manager and depends on the Personnel Deputy Management, also both positions mentioned are job positions, chosen by trust, that is, the positions that are awarded are not by competition public.

The positions of trust have the power to choose trusted personnel, which generally falls into friends or acquaintances of these last two positions, it is a problem for the public administration, specifically the Metropolitan Municipality of Lima, since many times they occupy people without experience, delaying and obstructing the service provided by the Metropolitan Municipal district.

Likewise, sometimes the officials or servants close to the assistant manager of personnel and the Municipal Manager, concur in violation either by action or / or omission, and these infractions fall into the hands of the Technical Secretariat of the Administrative Disciplinary Procedure in charge of prequalifying administrative offenses , proposing sanctions of written reprimand, suspension or dismissal.

Said autonomy to prequalify the offenses is protected by the interference of the officials on whom the Technical Secretariat depends, since by prequalifying the conduct of an official close to the aforementioned officials, there is a risk that the latter intercede for their friends, ordering to the Technical Secretary as a support body for the authorities of the disciplinary administrative procedure, to modify its recommendations to minimal sanctions and not exemplary sanctions, thereby prioritizing impunity.

Or in the worst case, that the cases of disciplinary administrative infraction are filed, since being an exclusive power of the Technical Secretary to file the complaints, but he can only take said disposition when there is insufficient evidence or the complaint is subject to evaluation is manifestly non-existent; In both cases, the final report must be referred to the sub-management

of personnel as human resources; In other words, the disposition of the Technical Secretary will always be supervised by the human resources office and if the Technical Secretary sometimes acts in accordance with his ethical convictions, he runs the risk of being separated from the Metropolitan Municipality of Lima, taking away his trust; consequently being fired.

That is why in the framework of the fight against corruption, the access of everyone to public competitions in a transparent way, we consider that the Technical Secretary of the Disciplinary Administrative Procedure, depends directly on the National Authority of the Civil Service, SERVIR being the governing body in the Human Resources Management administrative system.

Key Words: Technical Secretary, Public Contest, Human Resources infractions, Head of the Entity, SERVIR

TABLA DE CONTENIDOS

CARATULA	i
HOJA EN BLANCO	ii
DEDICATORIA:	iii
AGRADECIMIENTO:	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vii
TABLA DE CONTENIDOS	ix
LISTA DE TABLAS:	xiii
ANEXO 1	xiii
LISTA DE FIGURAS:	xiv
1.1 Figura 1: Órgano de Apoyo y órganos de instrucción y sanción del PAD.....	xiv
1.2 Figura 2: Cuadro de Órganos competentes para instruir y sancionar.....	xiv
1.3 Figura 3: Expedientes declarados NHL en la MML.....	xiv
INTRODUCCIÓN:	1
CAPÍTULO I	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	4
1.2. PROBLEMA	6
1.3. PROBLEMA GENERAL	10
2. OBJETIVOS	10
2.1 OBJETIVO GENERAL	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	13
3.1 JUSTIFICACIÓN	13
3.2 IMPORTANCIA	15
4 LIMITACIONES: PRESENTAMOS LAS SIGUIENTES PROPUESTAS:	15
CAPITULO II:	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1 DERECHO ADMINISTRATIVO	16
2.2 DERECHO PÚBLICO	16
2.3 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	18
2.4 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	19
2.5 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	20
2.6 ANTECEDENTES:	23
2.6.1 INTERNACIONALES:	24

2.6.1.1	ECUADOR:	24
2.6.1.2	MÉXICO	30
2.6.1.3	ESPAÑA	32
2.6.2	NACIONALES	39
2.7	BASES TEÓRICAS	52
2.7.1	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO	53
2.7.2	LA CONSTITUCION POLITICA DE 1812	53
2.7.3	LA CONSTITUCION POLITICA DE 1823	55
2.7.4	LA CONSTITUCION POLITICA DE 1826	59
2.7.5	LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1828	62
2.7.6	LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1834	63
2.7.7	LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1979	64
2.7.8	LA CONSTITUCION POLITICA DE 1992	65
2.7.8.1	LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA EN LA CONTITUCION POLITICA DEL PERU	66
2.7.8.2	COMPETENCIAS CONSTITUCIONALES	67
2.7.8.3	COMPETENCIAS LEGALES	67
2.7.8.4	ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	73
2.8	LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO	76
2.9	LEY DEL SERVICIO CIVIL- LEY N.º 30057	78
2.9.1	RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	78
2.9.2	SANCIONES APLICABLES:	80
2.9.3	AUTORIDADES:	81
2.9.4	EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	82
2.10	LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES – LEY N.º 27972	83
2.10.1	LA PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL	87
2.10.2	ÓRGANOS DE AUDITORÍA INTERNA	87
2.10.3	ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	88
2.10.4	EL TRABAJADOR MUNICIPAL	88
2.10.5	LA CAPACIDAD SANCIONADORA	89
2.10.6	DERECHO DE DENUNCIAR INFRACCIONES Y A SER INFORMADO	89
2.11	LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	89
2.11.1	HISTORIA:	89
2.11.2	ORIGEN DEL NOMBRE	90
2.11.3	RÉGIMEN ESPECIAL	90
2.11.4	SEDE Y JURISDICCIÓN	91

2.11.5	ÓRGANOS METROPOLITANOS	91
2.11.6	GOBIERNO MUNICIPAL.....	91
2.11.7	GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	93
2.11.8	ENTIDADES TIPO B DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA. 117	
2.11.9	PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	119
2.11.10	DESIGNACIÓN DEL JEFE DE RRHH–TITULAR DE LA ENTIDAD GMM 123	
2.11.11	DESIGNACIÓN DEL STPAD	124
2.11.12	ROL DEL STPAD DE LA MML.....	124
2.11.13	DENUNCIAS CONTRA EL SP – GMM	124
2.11.14	SANCIONES IMPUESTAS POR NEPOTISMO EN LA MML	125
2.11.15	SANCIONES POR CORRUPCIÓN EN LA MML.....	126
2.11.16	DENUNCIAS ARCHIVADAS POR EL SECRETARIO TECNICO DE LA MML 127	
2.12	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	128
2.12.1	ÓRGANO DE APOYO	128
2.12.2	FASE PRELIMINAR.....	129
2.12.3	MEDIDA CAUTELAR	129
2.12.4	INICIO DE PAD.....	130
2.12.5	DESCARGOS	130
2.12.6	ALEGATOS.....	130
2.12.7	INFORME FINAL	131
2.12.8	NOTIFICACIÓN.....	131
2.12.9	INFORME ORAL	132
2.12.10	IMPOSICIÓN DE SANCIÓN	132
2.12.11	APELACIÓN	133
2.12.12	PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	134
CAPÍTULO III		135
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....		135
3.1	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	135
3.1.1	LA CANTIDAD DE INFORMES DE PRECALIFICACIÓN DISPONIENDO NO HA LUGAR.....	135
3.2	VARIABLES.....	135
3.2.1	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	135
3.3	HIPÓTESIS	136

3.3.1	HIPÓTESIS GENERAL.....	136
3.3.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	138
3.4	TIPO DE INVESTIGACIÓN:	140
3.4.1	INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA	140
3.4.2	INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.....	140
3.5	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	141
3.5.1	MÉTODO: CIENTÍFICO JURÍDICO- FÁCTICO- DOCUMENTAL- INDUCTIVO DEDUCTIVO.	141
3.5.2	ALCANCE: EXPLORATORIO –DESCRIPTIVO	141
3.5.3	TIPO:.....	141
3.5.4	UNIDAD DE ANÁLISIS O DE INVESTIGACIÓN:.....	141
3.5.5	INVESTIGACIÓN:.....	142
3.6	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	142
3.6.1	TÉCNICAS:.....	142
3.6.2	INSTRUMENTOS:	142
CAPÍTULO IV:.....		143
RESULTADOS.....		143
4.1	ANÁLISIS DE RESULTADOS	143
4.2	DISCUSIÓN.....	143
CAPITULO V.....		145
CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS		145
5.1	CONCLUSIONES:.....	145
5.2	SUGERENCIAS:.....	146
VI: APÉNDICES.....		147
6.1: REFERENCIAS:.....		147
6.2	ANEXOS:.....	157
TABLA 1.....		157
TABLA 2		157

LISTA DE TABLAS:

ANEXO 1

ANEXO 2

LISTA DE FIGURAS:

- 1.1 Figura 1: Órgano de Apoyo y órganos de instrucción y sanción del PAD
- 1.2 Figura 2: Cuadro de Órganos competentes para instruir y sancionar
- 1.3 Figura 3: Expedientes declarados NHL en la MML

INTRODUCCIÓN:

En el Perú, existen quince (15) regímenes laborales en las diversas entidades públicas, entre generales y especiales, más de 500 normas sobre servicio civil, más de 102 escalas remunerativas en 82 entidades del Poder Ejecutivo, más de 400 reglas diferentes que regulan el pago de servidores públicos y más de 198 conceptos de pago, entre remunerativos y no remunerativos, tal cual ha expuesto la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

La diversidad de regímenes laborales existentes implica la existencia de distintos regímenes disciplinarios, regulándose faltas y procedimientos diferentes, según el tipo de trabajador, cuestión que generaba retardo y confusión en la forma como se llevaban a cabo los procedimientos disciplinarios, conducentes a la imposición de una eventual sanción a través de un procedimiento disciplinario.

Es así que, mientras que los servidores que laboraban bajo el Régimen laboral, regulado por el D.L. n.º 276, se preveía la actuación de comisiones de Procedimientos administrativos Disciplinarios (CPAD), Comisión Especial de procedimientos Administrativos Disciplinarios (CEPADAN), quienes por medio de un proceso administrativo ejercían en forma retardada y en muchos casos existía impunidad para los presuntos infractores.

Para los servidores que se encontraban bajo el Régimen Laboral Privado, regulado por el D.L. n.º 728, Ley de Productividad y competitividad Laboral, se previa un proceso sumario; de manera distinta se actuaba para los servidores que prestaban servicios bajo los alcances del D.L. n.º 1057, denominado, Contratos Administrativos de Servicios, producto que inicialmente se desconocía su carácter laboral, se optó por no regular un régimen disciplinario propio.

En ese contexto el Régimen del Servicio Civil, creado por la LEY N.º 300057, publicada un jueves 04 de julio de 2013 y posteriormente reglamentada a través del D.S. N.º 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, en el Diario Oficial el Peruano, aspira a convertirse en un régimen laboral del Estado Único y Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas encargadas de su Gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de Estado, ello implica todo un proceso de implementación, conforme lo ha reconocido la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la referida Ley, este concluiría en un plazo máximo de seis (06) años.

Conforme a lo establecido en la Novena Disposición Complementaria Final, de la Ley del Servicio Civil, Ley n.º 30057, a partir del día siguiente a su publicación, el 04 de julio de 2013, son de aplicación inmediata para los regímenes regulados por los D.L. n.º 276,728 Y 1057, las dispersiones sobre el artículo III del Título preliminar, referido a los principios de La Ley del Servicio Civil, el artículo II, referido a la Organización del Servicio Civil, y el capítulo VI del Título III, referido a los derechos colectivos.

Asimismo el Reglamento de la LSC, aprobado por D.S. N.º 040-2014-PCM, estableció en su undécima disposición complementaria transitoria, que el título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (03) meses de publicado el mismo, ello con el fin de que las entidades del Estado se adecuen internamente al nuevo procedimiento.

Estando a lo descrito en la actualidad, el Régimen disciplinario regulado por la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, se encuentra vigente en la Municipalidad Metropolitana de Lima, Entidad que para su aplicación ha tenido que adaptar sus instalaciones para precalificar las denuncias y reporte de todas las Gerencias, Subgerencias y Áreas de dicha comuna, asimismo de las entidades descentralizadas de la corporación municipal, los cuales son definidas como entidades tipo B porque dependen directamente de la Entidad Tipo A que sería la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Al respecto, la Municipalidad Metropolitana de Lima, viene a ser como un Estado Local, toda vez que cuenta con Poderes para la correcta ejecución de sus funciones, ya que en el ámbito ejecutivo está encabezado y representado por el señor Alcalde, en el ámbito Legislativo está representado por el Consejo Municipal y tiene como sus integrantes a los regidores y en el ámbito Judicial caería dicha responsabilidad en la Secretaría Técnica del procedimiento Administrativo Disciplinario toda vez que la oficina en mención se encarga de proyectar todas las sanciones a imponer a los infractores, quien depende de la Gerencia Municipal y reporta sus actividades a la subgerencia de Personal.

Los cargos precitados dependen indirectamente del Alcalde Metropolitano, es decir el Poder Ejecutivo y Judicial en el ámbito Local, depende del ejecutivo, lo cual genera problemas al momento que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo precalifique e identifique una falta administrativa y como consecuencia recomiende una sanción.

Dicha dependencia, desnaturaliza el fin de la Secretaría Técnica quien es limitada en sus actuaciones, ya que no cuenta con una autonomía para recomendar sanciones ejemplares a los

órganos instructores y sancionadores, a fin que estos últimos impongan sanciones administrativas adecuadas, es por ello que a través del presente trabajo recomendamos que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario debe depender de Servir, al ser ente rector del sistema de Gestión de Recursos Humanos y al ser el Tribunal del Servicio Civil, que forma parte de esta última, en resolver las apelaciones en segunda instancia administrativa.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La dependencia del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario de la Gerencia Municipal Metropolitana (titular de la entidad) y la rendición de cuentas a la Subgerencia de Personal (Oficina de recursos humanos), distorsionan la labor disciplinaria que tiene la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

El cargo de confianza del secretario técnico por parte del Jefe de recursos humanos., en muchas ocasiones apremia la autonomía de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ocasionando con ello la impunidad de los infractores.

Limitaciones en las investigaciones coercitivas por parte de la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la MML, toda vez que no existe sanción alguna a las Gerencias, Subgerencias y Áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima ni de los servidores que no colaboran con la investigación.

Limitaciones en las investigaciones contra los funcionarios de confianza que tengan vínculos con el titular de la entidad y con el jefe de recursos humanos.

La realidad de cada institución es distinta, ya que debido a la magnitud de empleados que posee cada entidad, es a ello que se debe la necesidad de capacitación y apoyo logístico a cada Entidad.

Solo por describir algunos puntos en la Administración Pública la facultad para sancionar a los servidores u/o funcionarios inmersos en alguna responsabilidad administrativa disciplinaria o funcional decae en la facultad que se le otorga a la Secretaria Técnica del Procedimiento administrativo Disciplinario, quien cuenta con

facultades para casos excepcionales como la conformación de una comisión had-hoc, a fin de instruir y sancionar a los servidores de la más alta jerarquía de la Entidad.

Los servidores que presten servicios bajo las modalidades contractuales de los Decretos Legislativos N.º 276,728 y 1057, en caso de responsabilidad administrativa de algún servidor bajo el régimen laboral descrito, el órgano instructor es el jefe inmediato, la Oficina de Recursos Humanos y el Titular de la entidad, son órganos instructores y sancionadores.

En el caso de funcionarios, el instructor será una comisión compuesta por dos (02) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al sector al cual está adscrita la entidad y el Jefe de Recursos Humanos del sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior. (Presidencia del Consejo de Ministros - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM , 2014).

Asimismo, para efecto de identificar el rol de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, se tiene que identificar la presunta falta a imputar al infractor y designar a la autoridad competente acorde a la magnitud de la falta administrativa, siguiendo la postura establecida por la Ley n.º 30057, Ley del Servicio civil, en caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima, al Existir Gerencias, Subgerencias y Áreas, nos regiremos al marco general en caso de amonestación escrita y para la sanción de suspensión y destitución identificaremos al órgano competente acorde al siguiente detalle:

Figura n.º 1

Órgano de Apoyo y órganos de instrucción y sanción del PAD					
Órgano de Apoyo/ investigación	Sanción	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Autoridad que Oficializa	Recursos Impugnatorios
Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Amonestación escrita	Jefe Inmediato	Jefe Inmediato	Subgerencia de Personal	Subgerencia de Personal
	Suspensión	Jefe Inmediato	Subgerencia de Personal	Subgerencia de Personal	Tribunal del Servicio Civil
	Destitución	Subgerencia de Personal	Gerencia Municipal Metropolitana	Gerencia Municipal Metropolitana	Tribunal del Servicio Civil

Bajo el lineamiento descrito, se puede apreciar que existe gran parte de la responsabilidad administrativa para efectuar los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que decaen en la responsabilidad de los órganos a los cuales la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario está subordinada o rinde cuentas, es decir para realizar su investigación la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, no cuenta con autonomía toda vez que se encuentra subordinada a otros órganos de las Entidades del Estado siendo susceptible la manipulación o en su defecto la impunidad contra los funcionarios que ejercen cargo de confianza,

1.2. PROBLEMA

El principal problema que se puede detectar es la falta **de independencia por parte de la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario**, es decir al estar subordinada a órganos superiores pertenecientes a la Entidad, se corre el riesgo que en caso hipotético, de recibir una denuncia contra el Jefe de recursos humanos (la Subgerencia de Personal, en la Municipalidad Metropolitana de Lima ejerce la labor de recursos humanos) o el Titular de la Entidad (en la Municipalidad Metropolitana de Lima la Gerencia Municipal Metropolitana ejerce el rol de Titular de la Entidad) o funcionarios allegados a los dos funcionarios precitados, probablemente serían archivados, ya que los presuntos denunciados solicitarían favores al Titular de la Entidad o al Jefe de recursos humanos para el archivo de la denuncia o en su defecto para no continuar con la investigación, susceptible de imputación de alguna falta administrativa disciplinaria contra los allegados de los funcionarios precitados (SP-

GMM), toda vez que la designación, de los funcionarios es por política y no por meritocracia.**(negrita agregada)**.

Lo que se busca cautelar, tratándose de un procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el o los servidores públicos del más alto nivel jerárquico de una Entidad, autoridades competentes, subordinados a este, es que no se vean condicionados a ejercer sus atribuciones bajo parámetros ajenos a los que exige la Ley, entre otros, el principio de verdad material constituye en el Procedimiento, que la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas, el cual constituye un mandato para las autoridades a fin de que se agoten todos los medios a su alcance que les permitan investigar la real existencia de los hechos imputados, y sobre la base de ello emitir una decisión que cautele el interés general. (Resolución N° 001561-2018-Servir/TSC-Primera Sala - Tribunal del Servicio Civil, 2018, pág. 12).

Asimismo, la Ley N.º 30057, como objetivo principal, ha sido que todas las personas que pertenezcan a algún régimen laboral especial, o presten servicios al Estado, tengan un régimen único, así como alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad, a través de un mejor servicio civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran (Ley N° 30057 –ley del servicio Civil - Presidencia del Consejo de Ministros, 2013, pág. 4).

Por único régimen entendemos que todos los servidores tendrán un único régimen laboral es decir en la actualidad los servidores de los Decretos Legislativos N.º 276,728 Y 1057, cada régimen tiene su norma como tal, así mismo los funcionarios, personal de confianza, directivos y funcionario de elección popular, por lo descrito cada régimen es distinto, ello ocasiona que el estado se encuentre en un completo desorden, donde no exista ningún tipo uniformidad de resoluciones, sanciones y nombramientos; siendo estos muchas veces contradictorios para distintos regímenes e inclusive para los del mismo régimen en distintas Entidades o en la misma Entidad, pero en distintas áreas, a su vez existe un déficit de atención al usuario de los servicios básicos que presta el Estado.

Solo basta con ponerse delante de un servicio que brinda el Estado, por ejemplo el Banco de la Nación, probablemente sea una de las pocas Entidades que llega a todas partes del Perú, sin embargo es una Entidad que brinda un pésimo servicio al ciudadano, no porque quieren atender mal a los usuarios, sino porque el personal que atiende en dicha Entidad no cuenta con una capacitación adecuada, el cual permita mejorar y fortalecer la atención y el servicio al ciudadano, por lo general las personas que atienden en dichos servicio(ventanilla) son mayores de edad que lo único que esperan en muchos casos es su jubilación, ya que la edad mínima para jubilarse y solicitar una pensión es de 65 años, las y los aseguradas/os también pueden acceder a una pensión de jubilación adelantada: a partir de los 50 años para las mujeres y de los 55 años para los hombres (Oficina de Normalización Previsional - Pensión en el Perú y ONP: Sistema previsional y sus actores, 2019), pero como no alcanzan el límite de edad permitido pasan el tiempo en dichas área obstaculizando y brindando un pésimo servicio.

Distinto es en una Entidad financiera privada, las personas que atienden a los usuarios son jóvenes y reciben constantemente capacitaciones para una mejor atención al usuario.

Se puede detallar un sin fin de Entidades y comparar con servicios privados, pero no es el fin del presente trabajo, solo queremos redundar que con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se podría mejorar dichos servicios, ya que permite que los servidores se capaciten y no solo se capaciten, sino que el Estado les paga por capacitarse, es decir, te permite mantenerte en el puesto donde laboras y te permite crecer profesionalmente para así poder aspirar a mejores puestos, mejores salarios y sobre todo un mejor estilo de vida.

Pero, en muchos casos los servidores nombrados están en contra de dicha Ley, toda vez que por el simple hecho de ser nombrados creen ser impunes e intocables, es decir, no quieren capacitarse y quieren continuar trabajando brindando un pésimo servicio, sin ser supervisados y acogiéndose a sindicatos, que si bien es cierto es un Derecho Constitucional acorde a lo descrito Luis Villarán, (Luis Felipe Villaran, junio - 2016), pero el brindar servicios a los ciudadanos es un derecho colectivo y muchas veces lamentablemente, está en manos de personas que no quieren capacitarse, porque la Ley

es clara al precisar en su literal d) del Título Preliminar de la Ley 30057, que los servidores serán evaluados constantemente para mantenerse en los puestos de trabajo de lo contrario al no aprobar serán cesados.

Muchas asociaciones están en contra de este literal, toda vez que están acostumbrados a brindar un pésimo servicio, sin mediar las consecuencias para la Entidad y la opinión de los ciudadanos hacia los servicios del Estado.

También es pertinente mencionar que si bien es cierto, la norma está dada y existe un plazo de implementación, ya que será de manera progresiva y concluye en un plazo máximo de seis (6) años, conforme a las reglas de gradualidad que establecen las normas reglamentarias en el marco de la programación de las leyes anuales del presupuesto en todas las Entidades, pero también es cierto que dicho plazo de implantación, es a raíz del presupuesto que considera cada entidad para su implementación, en la actualidad según el portal de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir existe un total de 303 Entidades en tránsito al Régimen de la Ley del Servicio Civil, 166 están en un análisis situacional de mapeo de puestos, 14 se encuentran con observaciones y aplicación de mejoras y solo 7 Entidades ingresaron al Nuevo Régimen de la Ley del servicio Civil, la Municipalidad Metropolitana de Lima se encuentra con un informe de mejoras. (Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, 2020)

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil plantea y prevé que todos los servidores públicos tendrán un régimen único, pero también realiza la aclaración que existe entidades que están exceptuados de la implementación tales como, los servidores civiles del Banco Central de Reserva del Perú, el Congreso de la República, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria, la Superintendencia de Banca seguro y AFP y la Contraloría General de la República etc, es decir las Entidades citadas ¿se encuentran con una adecuada atención al ciudadano? o cual fue la razón por el cual la norma exceptuó a algunas Entidades, si el único fin de la norma es brindar un adecuado servicio público a los ciudadanos.

1.3. PROBLEMA GENERAL

¿Genera problemas el archivo de las denuncias contra los funcionarios involucrados con el Titular de la Entidad y con el Jefe de la oficina de recursos humanos?

¿Genera problemas la dependencia de la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Oficina de Recursos Humanos y del Nombramiento por parte de Titular de la Entidad?

¿Las entidades exceptuadas de la Ley n.º 30057, brindan un adecuado servicio al ciudadano?

1.4. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Qué problemas genera la dependencia del secretario Técnico de la Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la entidad) y de la Subgerencia de Personal (Jefe de Recursos Humanos)?

¿El archivo de las denuncias en la Municipalidad Metropolitana de Lima genera perjuicio económico a la Entidad?

¿Qué problemas genera la existencia de familiares trabajando en diferentes áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima (nepotismo)?

¿Genera perjuicio a la Municipalidad Metropolitana de Lima que los funcionarios de confianza, tengan la facultad de contratar personal?

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar si el archivo de las denuncias contra los funcionarios involucrados amicalmente con la Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la entidad) y con el jefe

de recursos humanos (Subgerencia de Personal) genera perjuicio a la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Determinar, si existe la posibilidad de brindar autonomía a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante la creación de una Entidad especializada en procedimientos administrativos disciplinarios que forme parte de Servir al ser el Órgano Rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

Determinar, si existe corrupción en la vinculación de personas a la Municipalidad Metropolitana de Lima contratados por un servidor nombrado por confianza.

Determinar, cual es el porcentaje de aprobación de las entidades del estado que fueron excluidas de la Ley n.º 30057, Ley del servicio Civil.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Muy al margen de los problemas que se puedan identificar en lo concerniente a la independencia que puede o no tener el Secretario Técnico, se toma en cuenta también que la distinción entre los regímenes laborales que existen en el Estado, tal es el caso que la Ley N.º 30057, Ley del servicio civil, en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario absorbió a los regímenes laborales 276,1057 y 728, es decir los regímenes más importantes están dentro de la Ley del servicio Civil, asimismo es factible y meritorio el mencionar que la Ley N.º 30057 divide y clasifica a los servidores civiles tales como:

- **Funcionario Público:** Es un representante político cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno (...).
- **Directivo Público:** Es el servidor que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica (...).
- **Servidor Civil de Carrera:** Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y administrativas de la entidad.

- Servidor de actividades complementarias: Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y administrativas interna de una entidad.
- Servidor de confianza: Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designo. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresas sin concurso Público de méritos, sobre la base del poder discrecional con el cual cuenta el funcionario que lo designa: No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa (Presidencia del Consejo de Ministros, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil- Artículo 3, Literales a,b,c,d., 2014):

De lo descrito, respecto a los puestos que ocupan los servidores y funcionarios públicos cabe, rescatar que la Ley N° 30057, busca mejorar el servicio público, dotando de un servicio adecuado y óptimo en la administración pública, en base a ese criterio, se dispuso la inserción de todos los regímenes laborales a uno solo el cual sería la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, un régimen único para todos los empleados brindándoles la posibilidad de hacer carrera administrativa, capacitarse y sobre todo ser mucho más competitivo.

Pero la propia Ley se pone límites al tratar de considerar el puesto de servidor de confianza dentro de la clasificación de servidores civiles, se estaría considerando el contratar a una persona que esté totalmente capacitada para asumir un rol, que sobre todo es de confianza, el cual acarrea tener personal subordinado al personal de confianza, quien necesariamente necesitara, contar con uno, dos, tres o más empleados para desempeñar un rol adecuado.

Pero como se eligió de confianza, el servidor no está sometido a la Ley, solo está sometido a su jefe inmediato, quien es el encargado de fiscalizar controlar y sobre todo verificar que toda su labor lo desempeñe a cabalidad, toda vez que depende de este último, quien en cualquier momento puede retirar la confianza y prescindir de su servicio.

Pero con ambas actitudes no solo se estaría vulnerando la Ley del servicio civil, sino también se estaría violentando a la Constitución Política del Estado, es decir con una precisión de servidor de confianza; se corre el riesgo que se vulneren derechos laborales, no solo eso, también se estaría corriendo el riesgo que los servidores de confianza realicen o soliciten

personal con un perfil determinado el cual violaría la Ley, toda vez que no se podría obtener a los mejores postulantes a un puesto de servicio, no se obtendrían candidatos por meritocracia, sino por el contrario, serían convocatorias dirigidas y se mantendría el mismo desorden que a la fecha se maneja en la administración pública.

Asimismo acorde a lo plasmado línea arriba, no solo se estaría perjudicando el servicio de la Municipalidad Metropolitana de Lima, también se estarían perjudicando a otras Entidades, tal es el caso que los servidores de confianza ocupasen algún cargo público, el cual estaría obstruyendo a la autoridad administrativa, civil o penal quien realiza sus investigaciones respecto a presuntas irregularidades o infracciones.

En pocas palabras el hecho de admitir servidores de confianza sería como si no existiera la Ley, probablemente unificaría criterios en cuanto al PAD, pero seguiría manteniendo el desorden de las Entidades del Estado, ya que por cada servidor de confianza, existe por lo menos 2 a 3 empleados que ingresarían con postulaciones o puestos direccionados, obstruyendo la mejora del servicio, tapando irregularidades y gastando de manera irregular e inadecuada el presupuesto de una Entidad.

Determinar si la dependencia del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la Entidad) y del Jefe de recursos humanos, genera parcialidad en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Determinar si el archivo de las denuncias genera perjuicio económico a la Municipalidad Metropolitana de Lima

Determinar si la existencia de familiares trabajando en diferentes áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima, viola la Ley n.º 26771; Ley contra el nepotismo.

Determinar cuántas personas ingresan por concurso público y cuantas personas son elegidos por los funcionarios públicos de la Municipalidad Metropolitana de Lima

3 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

3.1 JUSTIFICACIÓN

Cuando en muchos Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de algún servidor o funcionario público, corre el riesgo que sus informes de precalificación no sean tomados en cuenta o por el contrario, ordenen al secretario técnico, los funcionarios jerárquicamente superiores, a que se archive o en su defecto se reduzca la sanción propuesta.

Es sencillo darse cuenta de que en el sector público, existen familias enteras trabajando a pesar de su prohibición, sino solo basta ver las noticias, el reporte de cada programa dominical, donde destapan los grandes negociazos y contratos jugosos que tiene algunas personas sin contar con un mínimo nivel de experiencia y peor aún sin contar con conocimiento de la labor para lo cual son contratados.

Por ejemplo la exministra Zulema Tomas contrató a la madre de la pareja de su hijo para ocupar el cargo de Jefa de docencia e investigación del Hospital María Auxiliadora. Se trata de la doctora Luz Hortencia Parra Galván, madre de Patricia Alarcón Parra pareja de Manuel Alberto Palomino Tomás, hijo de la extitular del Minsa. (LR, 2019).

Por lo expuesto, en el sector público muchas veces al existir el cargo de confianza en la Secretaria Técnica, los Titulares de las entidades públicas tienden a designar y brindar dichos cargos a personas, que si bien son amigos o conocidos de los Titulares de las Entidades, también son acreedores de dichos cargos por una sencilla razón, ya que en caso de existir alguna denuncia contra algún amigo o conocido del funcionario Titular de la Entidad o del Jefe de la oficina de recursos humanos, estos procesos se archivarán, privilegiando la impunidad de los responsables del cargo, ya que por lo general las instituciones del estado tienden a declarar NO HA LUGAR a trámite, alguna denuncia en específico por "x" razón, sea porque utilizan de manera irregular el principio de presunción de inocencia o porque simplemente no quisieron realizar alguna investigación, tal es el caso que en la Municipalidad Metropolitana de Lima se han archivado un promedio de 400 denuncias (información obtenida producto de la investigación del presente trabajo).

El presente trabajo se justifica por las siguientes razones, se estaría fortaleciendo a la Autoridad de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR, se evita la impunidad de las faltas e infracciones contra los servidores civiles, se evita la corrupción y deterioro de la imagen del Estado y en específico el de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

3.2 IMPORTANCIA

Es evitar que exista nepotismo en las Entidades del Estado, que los servidores accedan al servicio público en base a la meritocracia, mejoras en el servicio de las Entidades del Estado (Municipalidad Metropolitana de Lima), lucha contra la corrupción y fortalecer el cuarto objetivo del acuerdo nacional del Perú, afirmación de un Estado eficiente, transparente y descentralizado.

Evitar la impunidad y priorizar la participación de los ciudadanos en toda convocatoria del Estado, priorizando la ética ciudadana y el respeto Constitucional, acorde a lo prescrito por la Carta Democrática Interamericana.

4 LIMITACIONES: PRESENTAMOS LAS SIGUIENTES PROPUESTAS:

- a) Bibliográficas: En esta materia existe mucha investigación en el ámbito de los organismos internacionales, la doctrina y finalmente las investigaciones con las que se acceden a los títulos y a los grados.
- b) De tiempo: la investigación se ha proyectado para hacerse en un plazo de 7 meses.
- c) De recursos económicos: Pues el investigador no es financiado por ninguna institución pública o privada, es cubierto por el mismo graduando los gastos de este trabajo.
- d) De técnica de investigación: La investigación realizada se hace sobre la base del enfoque cualitativo y cuantitativo, analizando jurisprudencia administrativa, legislación de la materia.

CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 DERECHO ADMINISTRATIVO

El Derecho Administrativo sostiene Andre De Laubadere es la rama del Derecho Público Interno que comprende la organización y la actividad de lo que se llama corrientemente la Administración, es decir, el conjunto de autoridades, agentes y organismos, encargados (bajo la impulsión de los poderes políticos) de asegurar las múltiples intervenciones del Estado Moderno (Bedoya, 2004 - Octava Edicion, pág. 8).

El Derecho Administrativo se puede concebir no sólo como aquel que está en las leyes, no sólo como aquél que está en la jurisprudencia, sino como aquél que está en los libros, en los libros que escriben los profesores. Pues los libros que escriben los profesores, a aquellos que se les puede llamar “manual” de Derecho Administrativo, o incluso muchas veces simplemente “apuntes” que alumnos aventajados y cuidadosos toman de las clases de sus profesores, se transforman en un texto del Derecho Administrativo. (Alejandro, 2016, pág. 15)

Desde que la Administración Pública pese a pertenecer al Poder Ejecutivo, deja de estar inmune por su solo sometimiento a la Ley, se inicia un proceso progresivo de subordinación a la Constitución, en tanto norma suprema que integra a todas las normas del ordenamiento jurídico. Lo cual supone que la Constitución irradia su fuerza normativa no solo sobre el legislador que hace la Ley, sino también sobre la Administración Pública encargada de aplicarla, así como, sobre las normas administrativas que ella emite. (Cesar, 2016, pág. 203)

2.2 DERECHO PÚBLICO

El servicio público, tal vez uno de los servicios más importantes y a la vez complejos que enfrenta todo ciudadano que ocupa un cargo público, plagado de problemas y grandes responsabilidades con los ciudadanos en territorio

nacional, regional o local, cabe precisar que la actuación de todo servidor público está orientado al servicio del ciudadano, quien es el principal responsable de la existencia de dicho servicio, toda vez que con sus contribución tributos, impuesto o tasas, hacen posible la existencia de dicho servicio y la subvención económica a los servidores públicos.

La actuación de la Administración Pública en la sociedad genera un sinnúmero de consecuencias, algunas veces favorables, y otras perjudiciales para los particulares. (Ortega, 1995).

El Estado peruano en cumplimiento de lo dispuesto por la carta magna tiene la obligación de brindar servicios públicos, con el fin de satisfacer las necesidades de la población, sean en diferentes problemas tales como pavimentación, agua desagüe y alcantarillado, servicios eléctricos, seguridad, defensa, protección a los ciudadanos de los abusos de las empresas privadas etc.

La administración pública es compleja, atender los servicios públicos, muchas veces conlleva a una insatisfacción ciudadana, no porque la autoridad competente no haya ejecutado correctamente su política pública, sino por el contrario, se ejecutan servicios muchas veces sin estudios técnicos, sin profesionales capacitados privilegiando intereses personales, sea por corrupción, problemas políticos o simplemente muchos funcionarios ignoran la Ley del código de ética de la función pública y contratan familiares, amigos y conocidos para ocupar cargos públicos, el cual conlleva a tomar decisiones erróneas y sin estudio previo.

Asimismo el derecho público determina la relación entre los individuos y el Estado, es decir es un conjunto de normas que regulan la organización y funcionamiento del Estado, disciplina las relaciones entre los ciudadanos y las organizaciones políticas, el derecho adquiere carácter público, porque el Estado interviene, directa o indirectamente, en casi todas las actividades de la persona,(negociaciones colectivas, autenticación de documentos etc.) (Bedoya, 2004 - Octava Edición, págs. 3-4)

El Derecho público si bien es cierto está referido al entorno interno pero también, se enfoca al entorno externo a través de regulaciones comerciales, tales como el tratado de libre comercio, el compromiso con la Corte Interamericana de Derechos Humanos y los demás tratados el cual el Perú ratifica para un mejor desenvolvimiento en el ámbito Internacional.

2.3 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Desde décadas pasadas en la administración pública se manejan los expedientes administrativos de manera desordenada quedando muchas veces a criterio del funcionario responsable, ya que no existía una norma legal que regule tal procedimiento, pero desde el año de 1967 se emitió el 11 de noviembre el Decreto Supremo n.º 006-67-SC por el Ministerio de Justicia, aprobando el Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos presidida por el Dr. Gilberto Chirinos Rodríguez (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 325).

El 28 de diciembre de 1992 se emitió el Decreto Ley n.º 26111, el cual modifico y se elevó jerárquicamente a Ley de Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, aprobado por el Decreto Supremo n.º 006-67-SC, por la de Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, modificando algunos artículos a través del Decreto Supremo 02-94-JUS, que aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales del Procedimientos Administrativos. (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 326).

Mediante Ley n.º 27444 de fecha 11 de abril de 2004, se publicó la Ley en mención denominada, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual entro en vigor a partir del 11 de Octubre de ese mismo año, el cual tuvo una gran trascendencia e importancia , ya que derogo el Decreto Supremo n.º 006-67-SC, la Ley n.º 26111, el Texto Único Ordenado de la Ley de Normas Generales del Procedimiento Administrativo, aprobado por Decreto Supremo n.º 002-94-JUS, La ley de Simplificación Administrativa n.º 25035, el Título IV de la Ley Marco para el crecimiento de la Inversión Privada, Decreto Legislativo n.º 757 y la

Sexta Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley del Procedimiento de Ejecución Coactiva n.º 26979. (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 326).

El procedimiento Administrativo, es el conjunto o consecuencia de trámites y de actos que deben realizarse normal y eficazmente hasta alcanzar su conclusión mediante una resolución administrativa (acto administrativo), el cual tiene sus propias reglas aunque, en líneas generales, se nutre de los principios doctrinarios de la teoría del proceso y, aun, en algunos aspectos usa la terminología de los procedimientos judiciales, según las circunstancias. (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 327).

Se puede decir entonces que los procedimientos administrativos son acciones que conllevan a un resultado o respuesta por parte del Estado, ya que dichas acciones son pasos previos a obtener un resultado favorable o desfavorable a un requerimiento efectuado.

2.4 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

El cumplimiento de las disposiciones contenidas en las norma legales o administrativas no solamente constituye una obligación para los funcionarios y servidores públicos dentro de su actuación, sino también constituye una obligación para los administrados, el incumplimiento de los dispuesto mediante Ley o norma de menor jerarquía por parte de los administrados acarrea una sanción que podrá ser impuesta por la Administración. (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 329)

Tener presente que la potestad sancionadora tiene carácter de indelegable, es decir su ejercicio le corresponde en forma exclusiva a quien le haya sido atribuido en forma expresa e indubitable mediante disposición legal, instaurando el procedimiento sancionador y determinando la responsabilidad del administrado infractor, el órgano administrativo impondrá una sanción (privación de un bien o derecho, obligación de pago de multa. Etc). (Bedoya, 2004 - Octava Edición, pág. 330).

A través de una Resolución se sancionara al infractor, quien podrá hacer valer su derecho en el plazo de 15 días interponiendo ante el órgano sancionador, algún medio impugnatorio sea Reconsideración o apelación.

2.5 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

El Procedimiento Administrativo Disciplinario data desde el año 2014 con la promulgación de la Ley n.º 30057, Ley del servicio Civil en donde se hace una diferenciación y sobre todo una absorción de todos los regímenes laborales, n.º 276, 728 y 1057, es bajo ese contexto que todos los trabajadores públicos son considerados servidores públicos, los cuales aquellos que se encuentren inmersos en alguna falta administrativa son sujetos a la Ley n.º 30057.

Es decir en la actualidad, todo servidor que comente alguna falta administrativa se rige por las sanciones que impone la Ley del servicio civil, tal es el caso que las Entidades tienen la facultad de dirigir y direccionar la entidad para un óptimo servicio a la ciudadanía, pero ¿qué sucede cuando estos objetivos no se cumplen? A raíz de falta de control por parte de las propias entidades, el personal no cumple a cabalidad sus funciones o por el contrario obstaculiza el adecuado servicio al ciudadano.

En principio existe en cada Entidad del Estado una representación que decae en la responsabilidad del Titular de la Entidad, quien es designado por un funcionario electo por elección popular (alcalde) y a su vez, el servidor de confianza designa también a una persona de confianza para que ejerza la función de Jefe de recursos humanos y a su vez este último designa al Secretario(a) Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien se encarga de recepcionar todas las denuncias en contra de los funcionarios y servidores civiles de cada Entidad.

Es en merito a esa denuncia que la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario, realiza su investigación, requiere información, realiza seguimientos, diligencias, pericias, entrevistas etc. con

el único objetivo de llegar a la verdad e imputar una probable falta en su informe de precalificación, determinando las causales de la falta y remitiendo el informe a los órganos competentes, órgano instructor y órgano sancionador.

En ocasiones el secretario técnico, recepciona denuncias que superan la facultad sancionadora de la Entidad es decir, la documentación llega prescrita a manos del secretario técnico, es en ese estado, lo único que puede hacer el secretario es verificar el plazo de prescripción y derivar lo actuado al Titular de la Entidad (Gerencia Municipal Metropolitana), a fin que declare la prescripción de la acción disciplinaria y disponer el deslinde de responsabilidades.

- **ETAPA INSTRUCTIVA**

Cuando el secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario, recomienda inicio del procedimiento administrativo disciplinario deriva la documentación (informe de precalificación) con los anexos al órgano instructor competente, para ello debe tener en cuenta los hechos susceptibles de falta, la gravedad de la falta, los medios probatorios y la sanción a imponer, para ello debe identificar al presunto responsable y la sanción a imponer acorde al siguiente cuadro.

Figura 2

Cuadro de órganos competentes para instruir y sancionar					
Órgano de Apoyo/ investigación	Sanción	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Autoridad que Oficializa	Recursos Impugnatorios
Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Amonestación escrita	Jefe Inmediato	Jefe Inmediato	Oficina de Recursos Humano	Oficina de Recursos Humano
	Suspensión	Jefe Inmediato	Oficina de Recursos Humanos	Oficina de Recursos Humanos	Tribunal del Servicio Civil
	Destitución	Oficina de Recursos Humanos	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad	Tribunal del Servicio Civil

El secretario técnico, recibe presiones por parte de sus superiores, tales como el Jefe de Recursos Humanos y el Titular de la Entidad, quien al tener conocimiento de una probable falta de algún funcionario de confianza allegado al titular de la entidad o al jefe de recursos humanos, solicita el archivo de la denuncia en contra del infractor o en su defecto la sanción menos gravosa, corriendo el riesgo la independencia del secretario técnico y priorizando la impunidad contra los presuntos responsables.

La etapa instructiva constituye el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el presunto responsable, acorde a la sanción a imponer (amonestación escrita, suspensión o destitución), una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, la autoridad instructora recepcionara los descargos del presunto responsable y acorde a la evaluación que realice, concluirá la etapa instructiva emitiendo un informe final del órgano instructor dirigido al órgano sancionador.

- **ETAPA SANCIONADORA**

La etapa sancionadora comienza con la recepción por parte del órgano sancionador del informe emitido por parte del órgano instructor, donde recomienda la probable sanción a imponer, quien se encargara de poner en conocimiento del servidor involucrado las conclusiones del órgano instructor, facilitándole el uso de la palabra, mediante una solicitud de informe oral que puede solicitar el servidor involucrado ante el órgano sancionador competente.

Escuchado el informe oral por parte del servidor, el órgano instructor emitirá la resolución de sanción, pudiendo reducir la sanción a imponer, debiendo esta ser debidamente motivada.

Asimismo el órgano sancionador tiene la facultad de archivar el procedimiento administrativo disciplinario, iniciado por el Órgano instructor competente.

La autoridad sancionadora, culminara el procedimiento administrativo disciplinario con la emisión de la resolución de sanción, también podrá poner en conocimiento del sancionado los derechos que le asisten y disponer las acciones necesarias para la ejecución de la sanción a imponer.

La etapa sancionadora culmina con la emisión de la resolución de sanción, más no con la notificación de la resolución es distinto a la etapa instructiva, donde inicia el procedimiento administrativo disciplinario con la notificación que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

• **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL**

El Tribunal del Servicio Civil pertenece a Servir, ente rector de Sistema de Gestión de Recursos Humanos del Estado, quien resuelve las controversias en última instancia administrativa.

Culminada la etapa sancionadora el servidor tendrá 15 días para presentar algún recurso impugnatorio sea la reconsideración o apelación en el caso que se le haya impuesto la sanción de suspensión o destitución, en caso que el infractor presente recurso de Reconsideración, será evaluado por la autoridad que sanciono.

Si por el contrario presenta recurso de Apelación se elevara el recurso impugnatorio al Tribunal del Servicio Civil, quien se encargara de resolver en última instancia administrativa, la decisión tomada por el Tribunal del Servicio Civil, solo podrá ser impugnado la ante el poder judicial a través de un Proceso Contencioso Administrativo.

Por lo desarrollado se tiene en cuenta que el procedimiento administrativo disciplinario solo consta de 2 etapas la instructora y la sancionadora.

2.6 ANTECEDENTES:

Al respecto en el desarrollo del presente trabajo se ha podido determinar que existen trabajos realizados por profesionales con el único objetivo de esclarecer temas relevantes al procedimiento administrativo disciplinario, tales como:

2.6.1 INTERNACIONALES:

2.6.1.1 ECUADOR:

Pablo Ricardo Costa Sosa en su tesis para obtener el título de maestro en ciencias sociales con mención en Ciencia Política, titulado “El Servicio Civil en Ecuador: Innovación y Reforma de la Burocracia en el período 2003 – 2008”, en el Programa de Estudios Políticos de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – Sede Ecuador; concluye: que el servicio civil se define como un conjunto de reglas, jurídicas e instrumentales relativas al modo y condiciones, en que el Estado asegura la disponibilidad de personal con las aptitudes y actitudes requeridas para el desempeño eficiente de actividades, encuadradas en el cumplimiento de su rol frente a la sociedad. También estas reglas incluyen garantizar a la ciudadanía la profesionalidad y objetividad de los funcionarios públicos, así como su vocación democrática y respeto a los principios de igualdad (SOSA, 2010, pág. 36)

Tal como define el autor precitado en la Tesis en mención, todo país tiene como objetivo principal captar los mejores profesionales con aptitudes y actitudes eficientes al servicio de los ciudadanos y el Perú no es una excepción, ya que también busca captar a los mejores servidores públicos con capacidad óptima, con el cual puedan acceder al servicio público en base a la meritocracia, toda vez que los cargos públicos deben ser ocupados por profesionales capacitados para dichos cargos.

En merito a ello se creó la Ley del Servicio Civil, Ley n.º 30057, el cual tiene como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover la capacitación de todos

los servidores del Estado, lo cual permitirá captar los mejores servidores en base a la meritocracia.

Pero en sí, que se entiende por servicio civil, el Banco Interamericano de Desarrollo – Dialogo Regional de Política – Red Gestión y Transparencia de la Política Publica en su Informe sobre la situación del servicio Civil en América Latica definió al servicio civil como el sistema de gestión del empleo público y los recursos humanos adscritos al servicio de las organizaciones públicas, existente en una realidad nacional determinada, en un sentido más restringido, puede hablarse en propiedad de Servicio Civil cuando dicho sistema incorpora arreglos institucionales específicos, más o menos alejados de los que caracterizan al empleo común, con la finalidad de garantizar la existencia de administraciones públicas profesionales (Banco Interamericano de Desarrollo, 2006, pág. 4).

En el Perú, el servicio civil está enfocado en mejorar la atención en las Entidades públicas, vale decir que el sistema administrativo en Gestión de Recursos Humanos SERVIR, es el ente rector, quien se encarga de la correcta implementación del sistema de recursos humano en todo el Perú, así como resolver controversias que susciten en el interior de cada entidad referido a procedimientos administrativos disciplinarios.

Juan Andrés Silva Banderas en su Trabajo de Titulación Proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la Republica, titulado El Procedimiento Administrativo Sancionador y su Aplicación en el Sistema Ecuatoriano de la Calidad, de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de la Carrera de Derecho de la Universidad Central del Ecuador; indico:

El *ius puniendi*, se resalta que de éste nace la ramificación del derecho administrativo sancionador, que en una breve definición se refiere al conjunto de normas y principios que facultan a la administración pública para conocer, actuar y sancionar sobre un hecho tipificado en la Constitución o la Ley; para

que de esta manera el Estado, cumpla a cabalidad sus tareas estatales en beneficio del bien común. (Andrés, 2018, pág. 22).

Se debe tener en cuenta que las sanciones que impone el Estado no siempre son, con el fin de que el Estado cumpla a cabalidad su labor Estatal, ya que el funcionamiento de las Entidades del Estado corresponde al adecuado comportamiento de todos los servidores públicos, claro está que va de la mano de las políticas públicas que pueda establecer cada Gobierno de turno.

Omar Mejía muy acertadamente indica que es: “(...) un conjunto de normas reguladoras de la actividad Administrativa, que tiene como finalidad coadyuvar al cumplimiento de las tareas estatales que establecen como consecuencia de una infracción, la imposición de una sanción administrativa con observancia de los principios establecidos constitucionalmente (...)” (Majía Patiño, 2013) citada por (Andrés, 2018, págs. 22-23).

En ese contexto, el Derecho Constitucional protegido es la presunción de inocencia, principio que engloba tanto al ámbito penal como al ámbito administrativo, cada entidad del Estado estipula en sus reglamentos internos, cuales son las conductas que están prohibidas, consideradas como infracciones, pasibles de una sanción, pero los reglamentos internos no son los únicos que establecen infracciones, sino también los Gobiernos de turno, a través de leyes que regulan en general la conducta de los servidores públicos.

El régimen sancionatorio se puede entender en una institución pública que se encuentra investida del ius puniendi, no puede bajo ningún precepto pronunciarse sin el debido procedimiento al interesado; es decir, “a través de una serie de actos orientados a la realización del control de legitimidad y de oportunidad, mérito o conveniencia y que sirven, al propio tiempo, de garantía de los administrados.” (Cassagne, 2008, pág. 653). Citado por (Andrés, 2018, pág. 24).

La principal garantía que puede tener un imputado en un procedimiento administrativo disciplinario, es el debido procedimiento, es decir las acciones

que se realizan para probar que la conducta materia de análisis e imputación, haya sido cometida por el presunto infractor, el cual debe estar probado, dichas acciones deben ser puestas en conocimiento al infractor dotándole el plazo correspondiente para ejercer su derecho de defensa.

Se puede acotar, que a nadie se le puede imponer una sanción sin que previo se le instaure un procedimiento administrativo en el que se le garantice el legítimo derecho a la defensa mediante normas al debido proceso. De tal manera al existir normas que determinen infracciones administrativas, de igual forma tiene que existir un régimen jurídico aplicable. (Andrés, 2018, pág. 24).

Al respecto pensamos que el derecho de defensa es para todos los ciudadanos por igual, pero en nuestro caso en el Perú, difícilmente se da un adecuado derecho de defensa, ya que las imputaciones que se realizan a los infractores, tienden a ser incomprensibles para los imputados, ya que no están capacitados o no tienen conocimiento legal, el cual para el adecuado derecho de defensa, requieren la asesoría de un abogado, el cual muchas veces es costoso y los infractores no pueden acceder a dicha defensa.

La aplicación de procedimientos administrativos hay en todos los Estados que tienen una administración pública organizada. La problemática en su aplicación se deriva de que estas normas se encuentran dispersas en diferentes cuerpos normativos. En la actualidad diversos países, a lo largo de las últimas décadas, han procurado en su desarrollo jurídico unificar este tipo de procedimientos; como es el caso de España, que el 1 de octubre de 2016 emitió una única ley de Procedimientos Administrativos Común de las Administraciones Públicas. (Andrés, 2018, pág. 24).

El pero no es ajeno a dicha reforma, ya que hasta antes del año 2013, año en que se dio la Ley n.º 30057, la regulación de infracciones en las Entidades del Estado; se regulaba de manera distinta por cada régimen laboral, es decir los empleados públicos regulados por los Decretos Legislativos n.º 1057,728,276, tenían su propia regulación para un misma infracción, en algunos casos sancionaban y en otros los eximían de responsabilidad, es debido

a ese problema se dispuso la ubicación de todos los régimen laborales en una sola Ley,

En Ecuador tienen el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva expedido en 1994 y que para el año 2002 se incorporó un libro dedicado al procedimiento administrativo, que una opinión personal, resultó en un avance jurídico para el desenvolvimiento de las atribuciones de la Administración Central, pero que no que ha resultado suficiente. Siguiendo el ejemplo de España y otros países de América Latina, se promulgó en el Ecuador el Registro Oficial Suplemento Nro. 31 el 07 de julio de 2017, el Código Orgánico Administrativo (COA), que como objeto tiene regular el ejercicio de la función administrativa, de los órganos que conforman el sector público. (Andrés, 2018, pág. 24).

Al respecto, en el Perú, al unificar los regímenes laborales no necesariamente se solucionó el problema de la diferenciación de criterios en la imputación de sanciones en los regímenes laborales existentes, sino que también se privilegió la impunidad, ya que muchas entidades del Estado se excluyeron de la Ley n.º 30057, tales como la superintendencia de banca y seguros (SBS), el Banco Central de Reserva (BCR), el Congreso y el Poder Judicial (Juan José Martínez, 2019).

En el campo jurídico cobra importancia la distinción entre procedimiento administrativo y proceso judicial, que para comprender de mejor manera se distinguen de la siguiente manera:

- La preclusión es un principio inherente al proceso jurisdiccional, lo que quiere decir, que una vez cumplidas las etapas no pueden ser reabiertas por las partes ni el juez. En cambio, el procedimiento administrativo es por esencia informalista, por lo que la autoridad puede considerar, por ejemplo, una prueba fuera del término concedido previo a la emisión del acto. (Andrés, 2018, pág. 25)

- Las sentencias dictas por el juez (que tienen el carácter de cosa juzgada), se revisten de inmutabilidad. Por principio general, con el acto administrativo no acontece la misma situación, ya que la decisión final puede ser revocada a favor del administrado o en su contra (principio de oportunidad). (Andrés, 2018, pág. 25)

Sobre los puntos detallados debemos estar enfocados al cumplimiento de las normas legales dentro del territorio nacional, a la vez discrepamos con lo establecido por Andrés Juan, Silva Banderas en su tesis precitada, toda vez que sostiene la posibilidad de reabrir las etapas en un procedimiento, lo cual sería por disposición de la autoridades a cargo, es decir la autoridad instructora o sancionadora, pero tiene que estar de la mano de la nulidad de dichas resoluciones, el cual conllevaría a una responsabilidad administrativa, es decir el hecho que se pueda volver a precalificar una falta, se tiene que tener en cuenta el primer error arribado, el cual desde una opinión personal es susceptible de sanción.

En un proceso jurisdiccional el Juez o Tribunal actúan como ajenos a las partes en controversia, en cambio en el procedimiento administrativo está dirigido y coordinado por la administración pública, ya que es la impulsora del mismo, Con estas puntualizaciones podemos decir, que la naturaleza del procedimiento administrativo no se constituye en un acto complejo sino en un complejo de actos; esto significa, que cada uno de los actos que integran el procedimiento poseen individualidad jurídica, que se encuentran relacionados con los demás actos, los mismos que tienen una vinculación común para la obtención de la resolución final en cumplimiento de interés público que busca la administración. (Andrés, 2018, págs. 25-26).

Es importante resaltar que el hecho, que la Administración Pública sea quien impulse los procedimientos, también será quien vele por la adecuada imputación de faltas a los presuntos infractores, toda vez que su accionar deberá ser evaluado por una autoridad superior en el caso de Perú por SERVIR, quien luego de lo evaluado, ratificara o declara nulo las resoluciones de sanción, con una consecuente responsabilidad de las autoridades que emitieron dicho acto.

Cassagne citado por Andrés Juan, Silva Banderas, explica: (Andrés, 2018, págs. 25-26). En síntesis, los distintos actos del procedimiento administrativo no integran un acto complejo sino un complejo de actos vinculados por una misma finalidad. Cada uno de ellos ostenta individualidad jurídica propia y es susceptible de impugnación en tanto el ordenamiento positivo no limite la procedencia del recurso a los casos en que exista una decisión definitiva o asimilable. (Cassagne, 2008, pág. 359) citado por (Andrés, 2018, pág. 26)

2.6.1.2 MÉXICO

Jesús Alfredo Muñoz Gamboa en su tesis para obtener el título de maestro en Ciencias de la Administración, titulado “Relación de las medidas disciplinarias con el clima laboral del sector de la U.N.A.M de la Universidad Nacional Autónoma de México; expuso: En un sentido laboral el proceso disciplinario en el ámbito laboral es el conjunto de normas y principios que regulan la correcta relación entre los trabajadores y sus superiores, teniendo como base la relación de interdependencia, el cumplimiento de órdenes y obligaciones fundadas en el reconocimiento y respeto de los trabajadores. (Gamboa, 2012, pág. :47)

Es en merito a los principios preexistentes en el ámbito laboral, la existencia de una regulación de las faltas disciplinaria encamina a un conjunto de actos administrativos que se tienen que cumplir desempeñando una labor determinada con el cumplimiento de las normas que regulan actos contrarios a la función de cada trabajador, es decir el incumplimiento de dichas normas y reglamentos internos de cada entidad englobara una sanción correspondiente.

Asimismo Jesús Alfredo Muñoz Gamboa en su tesis para obtener el título de maestro en Ciencias de la Administración, titulado “Relación de las medidas disciplinarias con el clima laboral del sector de la U.N.A.M ,de la Universidad Nacional Autónoma de México; estableció: Que Siendo de vital importancia que el personal seleccionado para la organización conozca y acepte, cada una de las normas establecidas, a fin de incentivar la cooperación y desempeño de cada

individuo dentro de su ámbito de trabajo, logrando así, la armonía y cumplimiento de dichas políticas necesarias para el buen y sano funcionamiento dentro de la entidad. Generalmente se asocia la disciplina con castigo, (Gamboa, 2012, pág. :47)

Desde un punto de vista personal, la existencia de normas que sancionen el incumplimiento o la trasgresión de normas en una Entidad, no implica que los empleados deban tener miedo a realizar sus funciones a cabalidad, ya que cada norma que sanciona, tiene consigo principios que se deben respetar para imputar adecuadamente una sanción, asimismo la existencia de dichas sanciones, no tiene como fin principal el sancionar una conducta, sino por el contrario el fin es corregir dicho actuar de los servidores públicos.

A su vez, Jesús Alfredo Muñoz Gamboa indico: Es importante señalar que una medida disciplinaria deberá ser considerada eficaz cuando, la persona a la cual se le ha impuesto, comprende que no es un acto arbitrario e injusto, que merme o dañe la relación laboral trabajador – empleado, sino consecuencia de una acción u omisión de la conducta dentro de la empresa con la cual infringió la normatividad de esta y es reconocida por el empleado. (Gamboa, 2012, pág. 48).

En virtud a lo descrito por el tesista, es vital que cada sanción que se imponga a un empleado este acompañada de consejos para un mejor desempeño laboral, así el servidor o empleado no sentirá que simplemente se le está sancionado, por el contrario comprenderá que su actuar estuvo incorrecto y con la sanción y recomendación aprenderá a tener una mejor conducta con el cual no solo se beneficiara el clima laboral, sino también la Entidad.

Cuando una acción disciplinaria que se aplica de manera correcta, el empleado sabe y reconoce el error generando en la colectividad es una concientización de cualquier problema enfrentado, no obstante cuando una acción disciplinaria es erróneamente aplicada merma la confianza del empleado en sí mismo, y es destructiva no solo para el empleado sino también para la entidad (Gamboa, 2012, pág. 48).

Es por ello vital que en cada Entidad, reestructuren la imposición de una sanción, donde no solo se limiten a imponer las sanciones, siendo unos meros mercenarios de la legalidad, sino deben limitarse a la observación de los principios y verificar un adecuado desempeño laboral, cada autoridad al imponer una sanción por una infracción a los empleados, deberá respetar el debido procedimiento, ya que ello conllevara a que las instancias superiores no declaren la nulidad de la sanción impuesta por el contrario, confirmaran dicha sanción, el cual repercutirá en respeto a la entidad y al profesional que redacto dicha documentación de sanción.

Es necesario respetar los principios que rigen cada normativa legal, ya que una acción disciplinaria no deberá ser la primera respuesta ante alguna problemática que se presente en la administración pública, se debe generar métodos positivos de convencer a los empleados de apegarse a las políticas de una empresa, considerando a cada empleado que ve en su trabajo una forma de crecimiento y desarrollo, el cual originara un óptimo trabajo y ambiente laboral. (Gamboa, 2012, pág. 49).

2.6.1.3 ESPAÑA

Francisco José Rodríguez Pontón en su tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Derecho, titulado “Discrecionalidad y Derecho Administrativo Sancionador - Fundamentos y Limites de la Oportunidad del Ejercicio de la Acción Administrativa, del Departamento de Derecho Administrativo y Derecho Procesal de la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona -España; indico:

Los aspectos del régimen jurídico de las sanciones administrativas deben tener en cuenta la fase de actuaciones previas. Dada la profusión con que el legislador utiliza el mecanismo de la tipificación de infracciones y sanciones administrativas, es normal pensar que cuantitativamente será importante el número de casos en que la relación entre supuesto de hecho y consecuencia jurídica aboque a la decisión de iniciar un procedimiento sancionador. Además,

no hay que olvidar que la inspección administrativa se sitúa en el cuadro de instrumentos de la disciplina administrativa sobre un determinado sector, entre los que se hallan las sanciones administrativas. (Ponton, 2001, pág. 309).

El autor hace un reconocimiento de la existencia de un cuadro de sanciones, el cual tipifiquen una trasgresión a los dispositivos legales, es decir para que se pueda sancionar a un servidor por una presunta falta administrativa, dicho actuar contrario a las normas debe estar especificada y calificada como tal en la norma que sanciona, dado que la conducta y la tipificación deben encajar como una piedra angular.

Las interrogantes surgen, ¿es oportuno sancionar tal incumplimiento de tal norma?, o ¿es oportuno sancionarlo con una multa? Si el ordenamiento jurídico otorga libertad de elección a la Administración Pública en cuanto a estas decisiones, estaremos ante una potestad discrecional, el cual conllevaría a imponer una sanción adecuada, en base a los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador, toda vez que en dicho dispositivo legal existe el principio de razonabilidad. (Ponton, 2001, pág. 19)

Tal discreción conlleva a realizar un análisis adecuado de la falta cometida, toda vez que permitirá imponer una adecuada sanción, sin vulnerar el derecho de defensa que asiste al infractor y permita atribuir una adecuada sanción respetando todos los principios que rigen el debido procedimiento, en algunas legislaciones existe regulación de imposición de sanciones con multas como lo hace el sistema chileno el cual le permite dar cobertura al amplio catálogo de leyes cuyos deberes son complementados por normas administrativas. Sin embargo, la realidad nos entrega casos muchos más extremos, en donde la remisión realizada por la ley constituye una mera excusa para que por la vía administrativa se determinen las conductas constitutivas de infracción. (scielo.org, 2014)

Uno lo constituye el Código Sanitario, que tipifica la siguiente infracción administrativa en su artículo 174: "La infracción de cualquiera de las disposiciones de este Código o de sus reglamentos y de las resoluciones que dicten los Directores de los Servicios de Salud o el Director del Instituto de Salud

Pública de Chile, según sea el caso, salvo las disposiciones que tengan una sanción especial, será castigada con multa de un décimo de unidad tributaria mensual hasta mil unidades tributarias mensuales. (scielo. org, 2014)

Las reincidencias podrán ser sancionadas hasta con el doble de la multa original". Por su parte, el mismo Código contiene una larga lista de materias que se han entregado directamente a la regulación reglamentaria, la que comprende en definitiva la descripción de los deberes y, por tanto, de las conductas que eventualmente serían constitutivas de infracción administrativa. (scielo. org, 2014)

Pero la doctrina chilena no es el único caso, ya que en el Perú se impone como sanción; la multa a los infractores, pero ello por lo general se da en un procedimiento administrativo sancionador, es totalmente distinto al procedimiento administrativo disciplinario, ya que en el ámbito disciplinario solo existe la posibilidad de imponer sanción de amonestación verbal o escrita, suspensión y destitución.

En la transición del Derecho desde una perspectiva global, el Derecho administrativo sancionador en particular, tiene la presencia de la discrecionalidad y la oportunidad, los cuales deben estar enfocados y regidos por el principio de razonabilidad. (Ponton, 2001, pág. 128)

En ese contexto al momento de imponer una sanción dentro de un procedimiento administrativo, se debe tener en consideración la oportunidad en que se debe imponer dicha sanción, ya sea para prevenir o evitar que la acción disciplinaria prescriba, el cual conllevaría a tener responsabilidad administrativa, previamente evaluando la sanción correcta a imponer, sin ser unos meros aplicadores del Derecho ya que, si bien es cierto existe una Ley que se tiene que cumplir, pero también es cierto que dicha sanción impuesta no debe ser más favorable para el presunto infractor.

Es en merito a ello en el ámbito disciplinario, la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario, debe tener en cuenta el grado de jerarquía del presunto infractor, el nivel profesional, asimismo evaluar la falta cometida y el perjuicio que ocasiona a la Entidad, ya que de no evaluar los criterios descritos estaríamos ante un abuso de autoridad y una falta de

razonabilidad en imponer una sanción, el cual sería advertido por el ente Rector en Recursos Humanos – Servir.

De la misma manera que, propiciado por una identidad material de fondo evidente, los principios penales han inspirado, desde un punto de vista esencialmente garantista, los procedimientos administrativos sancionadores, lo mismo debe suceder a la hora de encontrar elementos de debate y soluciones al problema de la aplicación de la discrecionalidad en el ejercicio de la potestad administrativa sancionadora. (Ponton, 2001, pág. 128).

En el punto precitado el autor hace referencia en la garantía que han inspirado los principios penales al procedimiento sancionador, tal vez sea evidente dicha comparación, ya que se tiene que tener en cuenta que el Estado al ser Juez y parte en un procedimiento administrativo disciplinario, debe brindar todas las garantías legales a los presuntos implicados en la falta, ello no implica utilizar los principios definidos para el ámbito penal ya que dichos principios están establecidos para garantizar el procedimiento en el ámbito penal, el cual es distinto al administrativo, ya que ambas vías persiguen fines distintos.

No se puede dudar que entre el Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador existen puntos en común y por tanto exigencias y límites compartidos, derivado todo ello de la decisión y aplicación de un castigo a una persona por la realización de una determinada conducta. De ahí, y simplemente de ahí, sin tener que implicar necesariamente la aceptación de la existencia de un *ius puniendi*. (Ponton, 2001, pág. 172)

Es válido la apreciación del autor, respecto a la imposición de una sanción por una conducta contraria a las leyes, pero también se tiene que rescatar que el hecho que el Estado pueda ejercer su soberanía y pueda someter a sanciones a los presuntos implicados en dichas acciones, no conlleva a tener la libertad de sancionar a diestra y siniestra, ya que en un Estado de Derecho el *ius Puniendi* tiene límites, los cuales van enfocado al principio de legalidad y al subprincipio de tipicidad.

Es decir, por una falta administrativa, se tiene que verificar que dicha conducta contraria a las leyes este tipificada en la norma infringida y se respeten

todos los principios que rigen el debido procedimiento, así como el principio de legalidad el cual es un nexo con la conducta del presunto infractor

El desarrollo dogmático del Derecho Penal ha provocado, especialmente en aras al respeto de las garantías del ciudadano, un recurso masivo a sus técnicas y principios en el desarrollo de la aplicación de las sanciones administrativas. (Ponton, 2001, pág. 172).

Se tiene que tener en cuenta, que el hecho que el Derecho Penal Cuento con principios, los cuales constituyen garantías y respeto a los ciudadanos, se tiene que tener en consideración que dichos principios, son garantías en el ámbito penal, ya que el Derecho administrativo tiene también principios que garantizan un adecuado procedimiento para los infractores.

El protagonismo doble de las dos ramas, penal y administrativa, ha ocupado además como ya sabemos por una notable inflación de la legislación punitiva de ambos signos en nuestros tiempos, tiene que ver mucho con las relaciones mantenidas con la sociedad. Así, se ha podido poner de relieve que, precisamente con la excepción del Derecho Administrativo Sancionador, las demás ramas jurídicas acaban delegando en el Derecho Penal la resolución de los conflictos más extremos. (Ponton, 2001, pág. 174).

Si bien es cierto el hecho que exista el Derecho penal, no es lo primero que se tiene que imputar a un presunto infractor, ya que el Derecho Penal siempre debe ser la última ratio, ya que una conducta contraria a las Leyes de por sí, tiene consecuencias administrativas, civiles y penales, es en ese contexto que si existe una conducta grave se tiene que sancionar tanto de forma administrativa y penal, ya que dichas ramas del Derecho persiguen conductas distintas, es en mérito a ello que no comparto lo expuesto por el autor precitado, ya que no todas las conductas graves tienen que ser sancionados en el ámbito penal, por el contrario deben ser evaluados en el ámbito administrativo, ya que de ello derivaran distintas sanciones, tanto administrativas como judiciales.

Esta afirmación puede ser más o menos matizada o discutible. ¿Concretamente, hay que tener en cuenta también la relevancia de las sanciones civiles?", y en particular todo el debate de la posible función punitiva de la

responsabilidad, aunque en general se tiende a considerar inviable en el Derecho europeo continental (Ponton, 2001, pág. 174)

No solo es inviable en el Derecho Europeo continental considerar que la función punitiva del Estado, siempre es nefasta, ya que no existe un sistema adecuado de cobro de las reparaciones civiles, lo cual corresponde a las procuradurías públicas de cada Entidad Estatal, ya que para cobrar dicha reparación civil, se tiene que hacer a través del Poder Judicial. Y dicho poder Estado está cada vez más colapsado, ya que en los últimos años ha ingresado alrededor de un millón de expedientes. (Breña, 2017).

Los ámbitos penales y administrativos sancionadores comparten sin duda la faceta punitiva. Siguiendo ahora fragmentariamente nuestro intento de delimitación conceptual de la sanción, podemos decir que tanto la acción sancionadora penal como administrativa supone la imposición de una privación de bienes o derechos, más allá de la pura y estricta necesidad de proteger el orden público o de reparar una situación alterada, tras el enjuiciamiento mediante un proceso o procedimiento de una conducta tipificada previamente. (Ponton, 2001, pág. 175).

Es válido lo expuesto por el autor; ya que, sea cual sea la vía a través del cual se tenga que sancionar al presunto infractor, el fin es limitar o restringir ciertos Derechos, los cuales son totalmente legales, es decir una Sanción Administrativa como Judicial, es totalmente legal, siempre en cuenta se respete el Principio de legalidad, el cual debe tener en consideración, la Ley que lo regula, la Ley preexistente previa a la infracción y el grado de precisión de dicho dispositivo Legal, (*ex praevia, lex scripta, lex stricta*).

La mera presencia de este carácter punitivo en ambas ramas puede ser tomada como vía directa de traslación de los principios penales al ámbito sancionador administrativo y concretamente en relación a la vigencia o no del principio de oportunidad en el ejercicio de la acción sancionadora. (Ponton, 2001, pág. 175).

En el ámbito administrativo es común que el Ministerio Público y el Poder Judicial requieran información a las Secretarías Técnicas de las Entidades del Estado, ya que dicho accionar de los servidores civiles también pueden llegar

a concebirse como delitos, se tiene que tener en consideración que las Secretarías Técnicas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, también realizan una labor de investigación tal cual realiza el Ministerio Público, el cual luego de realizada dicha investigación le permitirá emitir su informe de precalificación imputando responsabilidad y probable sanción a imponer.

Acciones similares realiza el Ministerio Público, quien al realizar su investigación emite su acusación fiscal de encontrar responsabilidad de los presuntos implicados, es en mérito a lo descrito que el Ministerio Público en su facultad de investigación Penal, solicita información a su par administrativo, la secretaria técnica, quien le facultara información obtenida en mérito a su labor administrativa, el cual permitirá aclarar el panorama de la investigación que realiza el Ministerio Público.

No hay que olvidar que, de modo general, Derecho Penal y Derecho Administrativo comparten naturaleza en tanto en cuanto ambos ponen frente a frente ciudadano y Estado, esforzándose por conseguir, lo cual tiene mucho de meritorio en términos históricos, ¿una sumisión de este último y de sus agentes a sus reglas?", Marco general que no deja de ser relevante en cuanto a la posición de ambas ramas en torno a la relación Estado-ciudadano ordenada desde la Constitución. (Ponton, 2001, pág. 176)

La constitución política del Perú en su artículo 45° prescribe que el poder del Estado emana del Pueblo, Quienes la ejercen lo hacen con las limitaciones y responsabilidad que la constitución y las leyes establecen (Edición del Congreso de la República, marzo - 2015, pág. 38), en mérito a ello se puede advertir que el Estado tiene que ejercer su soberanía ante los ciudadanos con el fin de prevalecer el estado de Derecho.

Ya que en relación al dualismo Derecho Penal/Derecho Administrativo Sancionador, hay que decir que, en primer lugar, dado que se trata de manifestaciones represivas del ordenamiento jurídico, e incidiendo estas de forma claramente negativa en la esfera vital de los ciudadanos, deberán respetarse en ambos casos, aunque no necesariamente a través de mecanismos e intensidades idénticos, los derechos y libertades constitucionalmente garantizados. (Ponton, 2001, pág. 177)

La Declaración Universal de Derechos Humanos en el numeral 1 del artículo 11 ha establecido que toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa (Organismo de Naciones Unidas),

Asimismo la constitución política del Perú en su numeral e) del artículo 2 ha establecido que toda persona es considerada inocente mientras no se haya declarado judicialmente su responsabilidad, bajo los contextos descritos los derechos fundamentales, deben ser respetados antes de la imputación de una sanción, ya que inobservarlos traería como consecuencia la nulidad de dichas sanciones y la responsabilidad de la autoridad que omitió y vulneró el debido procedimiento.

Aspectos tan cruciales como el ejercicio de las libertades, la igualdad entre los ciudadanos, y sus derechos de defensa, no pueden depender de decisiones más o menos fluidas (aunque no absolutamente libres) de adscripción de una conducta al ámbito sancionador penal o administrativo. Las exigencias comunes de respeto de la legalidad, de la tipicidad, o del procedimiento con adecuadas garantías, derivan en general claramente de este punto. Y el mismo pone de manifiesto la importancia de hallar un lenguaje común de niveles de garantías entre jurisdicciones y países señaladamente en el ámbito europeo. (Ponton, 2001, pág. 177).

Si bien es cierto que las legislaciones en el mundo son distintas como concita la tesis precitada, pero tenemos que tener en cuenta a pesar que existan miles de jurisdicciones, siempre tendrán en común el respeto de los derechos fundamentales de cada persona.

2.6.2 NACIONALES

Héctor Fidel Rojas Rodríguez en su tesis para obtener el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Derecho Penal, Titulado - Los principios constitucionales limitadores del Ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?. De

la escuela de Graduados-Maestría en Derecho con mención en Derecho Penal de la Pontificia Universidad Católica del Perú; indico:

En el *ius puniendi* se identifica las siguientes manifestaciones: el Derecho Penal, el Derecho Disciplinario, el Derecho Administrativo Sancionador, las Sanciones Parlamentarias (por infracciones al Código de Ética del Parlamento y por infracciones a la Constitución), las Consecuencias Accesorias, los procedimientos de Ratificación de Magistrados, y las facultades disciplinarias de los jueces (sanciones a particulares por infracciones a los deberes procesales). (Rodríguez, 2014, pág. 14).

Al respecto debemos indicar que la simple existencia de una regulación normativa que otorga y prohibido conductas dentro de un Estado de derecho, constituye que las acciones que se están realizando, son pasibles de ser sancionados administrativamente, civil y penal, si no se respeta dichas prohibiciones, es decir el *ius puniendi* del Estado se puede ejercer en cualquier conducta que sea contraria a la regulación legal permitida.

La titularidad de la potestad disciplinaria está en manos de las organizaciones -públicas, en lo que nos interesa aquí-, que les permite imponer sanciones a sus miembros cuando incumplen los deberes derivados de la pertenencia a la organización. De ello se deduce que la sanción de mayor gravedad sea, precisamente, la expulsión de la organización. (Rodríguez, 2014, pág. 21).

En ese contexto la Ley n.º 30057, estipula en su artículo 85º que son faltas que constituyen suspensión o Destitución, las faltas citadas en los literales a) – q), ante ello cabe mencionar cuando se apertura un procedimiento administrativo disciplinario con la tipificación del artículo de la Ley precitada, solo constituye aplicar la sanción de suspensión o destitución, no siendo posible en las sanciones de amonestación verbal o escrita, dado la gravedad de la falta.

Asimismo para ejercer la labor disciplinaria es necesario respetar el debido procedimiento, toda vez que el debido proceso y proceso administrativo

sancionador, constituye que el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares. Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139.º de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2011, pág. fundamento 5).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana". (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2011, pág. fundamento 5).

De igual modo la Corte Interamericana sostiene en doctrina que ha hecho suya el Tribunal Constitucional en su sentencia correspondiente al Exp. N.º 2050-2002-AA/TC, "si bien el artículo 8º de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"(fundamento 69). (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2011, pág. fundamento 5).

"(...) Cuando la Convención se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un "juez o tribunal competente" para la "determinación de sus derechos", esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas. (Párrafo 71) [La Corte ha insistido en estos postulados en los Casos Baena Ricardo, del 2 de febrero de 2001 (Párrafos 124-127), e Ivcher Bronstein, del 6 de febrero de 2001 (Párrafo 105)]". (Sentencia del Tribunal Constitucional, 2011).

Los Bachilleres José Puertas Aguilar y Wilder José Taquia Justo en su tesis para optar el Título Profesional de Abogado, titulado “Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las Faltas Administrativas de la Red de Salud Chupaca – 2017”, de la Facultad de Derecho y ciencias políticas de la Universidad Peruana los Andes; citando a Trefogli Wong, Guillermo Antonio, en su tesis “Gestión estratégica y creación de valor en el sector público: estudio de caso sobre el desarrollo de evaluaciones de conocimientos en el servicio civil peruano (2008-2012) de Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Gestión y Alta Dirección, indico:

Desde una perspectiva ciudadana, debe tenerse en cuenta que es una labor pendiente del Estado, promover las mejoras en la gestión de las evaluaciones y capacitaciones para los trabajadores del sector público. En dicho grupo encontramos a los servidores públicos con funciones especializadas, cuyo tamaño no se conoce aún con precisión, y las carreras públicas especiales, que representan aproximadamente el 60% del servicio civil. (Justo, 2017, pág. 25)

La creación de la Ley del Servicio Civil está enfocada en garantizar una mejora en el servicio público y la atención ciudadana, el cual culminada la implementación en las Entidades del Estado, permitirá captar los mejores profesionales, quienes podrán acceder al servicio público en base a la meritocracia de cada servidor público.

En ese sentido, será importante asegurar acciones de coordinación mínimas que evidencien a la ciudadanía la uniformidad de los principios base que guían las acciones de evaluación y capacitación aplicados a los operadores de las funciones administrativas y las pertenecientes a las carreras públicas especiales (Justo, 2017, pág. 25).

Cabe precisar que las acciones de evaluación conciernen en captar y mantener los profesionales más idóneos en cada puesto del Estado, pero los puestos de confianza, así como los puestos públicos pertenecientes a carreras

especiales, aun serán manejados por su Ley de Origen, solo de manera supletoria se aplicara la Ley del Servicio Civil.

Los trabajadores sujetos a los regímenes laborales, regulados por las normativas n.º 276,278 y 1057, deberán renunciar previamente. Así mismo se precisa que los nuevos trabajadores que ingresen a la administración pública deberán hacerlo por concurso público y estarán sujetos al régimen del servicio civil, quedando prohibida la contratación de personal bajo otros regímenes laborales; eso significa la muerte tacita de los regímenes laborales hoy vigentes, pues solo serán vigentes aquellos trabajadores que voluntariamente deseen mantenerse en tales regímenes laborales. (Justo, 2017, pág. 26).

Desde la dación de la Ley n.º 30057, se deroga parte de los Decretos Legislativos 276,728 y 1057, toda vez, que para fines del procedimiento disciplinario se aplicara estrictamente la Ley del Servicio Civil excepto para los servidores de los regímenes especiales, entre ellos el Régimen de la Ley Universitaria toda vez que no están comprendidos, no obstante el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil se aplica supletoriamente, es decir en aquellos aspectos no previstos y en los que no son tratados expresamente de modo distinto por la norma especial. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2).

El régimen disciplinario se encuentra comprendido por un conjunto de normas y recursos administrativos que buscan prevenir el cometido de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles. Además, indicó que cuenta con principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad. Sostuvo que se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación. (Justo, 2017, pág. 34).

Para imponer una sanción por la comisión de una falta, debemos tener en cuenta la gravedad de dicha falta, así como la inmediatez y razonabilidad del proceso, a ello también deberíamos agregar la tipicidad y el debido procedimiento, ya que son ejes principales para una adecuada sanción, pero existe una gran problema la Administración Pública al momento de graduar una

sanción, no se cuenta con un cuadro que defina cuales son los límites para imponer sanciones.

Se sabe bien, que existen sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución, pero no existe un cuadro que sirva de guía en la Ley n.º 30057, el cual ayude a la autoridad administrativa a identificar la sanción correcta y ello va de la mano con el principio de razonabilidad, el cual conlleva a analizar la acción que constituye falta administrativa a través del razonamiento que pueda realizar la autoridad administrativa.

Los servidores civiles, quedan sujetos al régimen de sanciones establecido en la presente norma y en las normas que se dicten para su desarrollo, incluso cuando ya no estuvieron al servicio del estado. la comisión de una falta dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, todo servidor queda sujeto al régimen de sanciones. (Justo, 2017, pág. 36).

Al respecto debemos sostener que la imposición de una sanción, debe estar siempre orientada a corregir o mitigar futuras faltas administrativas, asimismo a cada servidor se le impone una sanción cuando es trabajador, es decir cuando tiene un vínculo contractual vigente, pero tal como sostiene el tesista también existe la posibilidad de sancionar a un ex servidor.

Quiénes serán pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria, únicamente, por la inobservancia de las restricciones previstas en el artículo 241 o de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, las cuales hacen alusión a situaciones que no pueden ser realizadas por ex servidores públicos durante el año siguiente a su cese. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, págs. 2, fundamento 2.4).

En ese sentido, si una persona desvinculada de la administración pública vulnera, durante el año siguiente a su cese, alguna de las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444, y posteriormente, cuando esta reingresa a la administración pública se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, las reglas aplicables serán las previstas para los exservidores (pues

la infracción la cometió en dicha condición). (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, págs. 2, fundamento 2.5)

El procedimiento sancionador consta de dos instancias que cuentan con autonomía técnica, la primera a cargo del órgano instructor que realiza las investigaciones, propone las infracciones y sanciones, y un órgano sancionador que impone o desestima las sanciones propuestas. La segunda instancia a cargo del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, resuelve en última instancia las apelaciones presentadas por los servidores y funcionarios públicos (Justo, 2017, pág. 37).

Es preciso realizar una diferenciación entre el procedimiento sancionador y el procedimiento disciplinario, ya que el autor hace referencia al procedimiento disciplinario como un procedimiento sancionador, el cual es incorrecto, toda vez que un procedimiento sancionador, se da por una trasgresión a la Ley n.º 27444, y para dicho procedimiento no se requiere ser trabajador, se puede iniciar PAS, a cualquier administrado.

El procedimiento administrativo disciplinario regulada por la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, se instaura solo contra servidores y ex servidores del Estado sujetos a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos nrosº 276,728 y 1057, asimismo cabe realizar una aclaración y corrección respecto a los descrito por el Tesista precitado, si bien es cierto es correcto que existe dos instancias, pero la primera instancia inicia con la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y culmina con la respectiva sanción.

La investigación que realiza la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario no forma parte de ninguna instancia toda vez, que el literal a) del artículo 106 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, es claro al indicar que la fase instructora está a cargo del órgano instructor y se inicia con la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

El procedimiento culmina con la emisión de la Resolución de Sanción, dichos actos precitados comprenden la primera instancia, la segunda instancia se inicia mediante la elevación de la apelación impuesta por el servidor infractor hacia el Tribunal del Servicio Civil, cuya resolución agota la etapa administrativa, dicha resolución solo puede ser impugnada ante el Poder Judicial.

Asimismo, Se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de los servidores y funcionarios, es en merito a ello, que la comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (Justo, 2017, pág. 36).

Para la adecuada imposición de una sanción, se debe tener en cuenta los antecedentes de los presuntos infractores, teniendo en consideración, la gravedad de la falta, la afectación a la Entidad, el entorno donde se comete la falta, si falta se cometió en colaboración con otros servidores, dichos preceptos permitirá imponer una sanción adecuada a la infracción cometida en base al principio de razonabilidad y gradualidad de la falta.

La Contraloría General tiene facultades para sancionar administrativamente a los funcionarios y servidores públicos que cometan faltas graves o muy graves sin considerar el vínculo laboral, contractual, estatuario, administrativo o civil del infractor y del régimen bajo el cual se encuentre, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29622 y su Reglamento (Justo, 2017, pág. 36).

La contraloría tenía la facultad de sancionar por infracción funcional grave y muy grave, pero el Tribunal constitucional le quito dicha facultad al emitir la sentencia n.º 00020-2015-PI/TC, publicada el 26 de abril de 2019, el cual **declaró inconstitucional** el artículo 46 de la Ley N°27785 Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la **Contraloría** General de la República a través del cual imponían las sanciones, es a raíz de dicha sentencia, que todas las observaciones que se advertían a través de una auditoria por faltas grave o

muy graves, quedaban en el aire, es decir sin ninguna norma que permita imputar responsabilidad.

Sin embargo mediante Resolución n.º 202-2019-CG de fecha 11 de julio de 2019, emitida por la Contraloría General de República se dispuso que todos los casos de las auditorías de cumplimiento en las que se identifiquen responsabilidades administrativas, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales a las que hubiere lugar, el procesamiento y deslinde de responsabilidades administrativas corresponde a la Entidad auditada. (Contraloría General de la República, 2019).

En mérito a ello, las observaciones realizadas por el Órgano de Control Institucional, deberá regresar a las Entidades de origen, a fin que a través de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se pueda precalificar la conducta e imponer una sanción, pero dicha evaluación se realizara a través de los alcances de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil.

Pero Dicha Ley, tiene limitaciones, ya que no puede imputar responsabilidad a todos los servidores del Estado, solo puede imputar responsabilidad a los servidores bajo los alcances de los Decretos Legislativos n.º 276,278 y 1057, es decir los locadores de servicio o terceros y los practicantes quedan impunes.

La responsabilidad administrativa funcional es independiente de las responsabilidades penales o civiles que pudieran establecerse por los mismos hechos, en tanto los bienes jurídicos o intereses protegidos son distintos, el dolo y la culpa constituyen en términos del estado actual de la evolución de la dogmática penal, elementos del tipo penal. Sin embargo, su enfoque e invocación no es ajena a la estructura del derecho administrativo, toda vez que las faltas que perpetran los servidores y funcionarios públicos en el ejercicio de su deber, deben ser tipificadas a título de dolo o culpa (acción u omisión). (Justo, 2017, pág. 38).

La responsabilidad civil o penal es ejecutada por la procuraduría pública de las Entidades del Estado, quienes realizan su denuncia o demanda ante los fueros judiciales, asimismo la imposición de una falta administrativa en la vía penal y administrativa son totalmente distintas, ya que dichas vías persiguen fines distintos.

La responsabilidad administrativa es un valor que se encuentra en la conciencia de los servidores y funcionarios públicos, y como tal, dicha responsabilidad desde su ingreso a la carrera administrativa les permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos. (Justo, 2017, pág. 39).

Al respecto discrepamos con lo establecido por el tesista en el párrafo prescrito, toda vez que los servidores deben tener conocimiento de las obligaciones y prohibiciones que se realizan en la Entidad, no se puede optar por la responsabilidad subjetiva, ya que si un servidor no conoce las obligaciones, no tendrá en cuenta los límites de sus conductas, ello conllevará a incurrir en infracción administrativa por falta de información.

Con ese marco, se analizará el concepto de responsabilidad de los servidores y funcionarios, a fin de definir si en ella confluyen tanta responsabilidad subjetiva o como la responsabilidad objetiva, o solo una de ellas diferenciada la una de la otra (Justo, 2017, pág. 39).

Es preciso indicar que para imputar responsabilidad a un infractor, se debe tener en cuenta la relevancia de las pruebas, que tengan nexos con los hechos, el cual no genere duda de la responsabilidad del infractor, porque de lo contrario se corre el riesgo de que el Tribunal del Servicio Civil anule dichas sanciones y se corra el riesgo que prescriba la falta administrativa.

La potestad disciplinaria es la atribución que tiene la Administración Pública para evaluar la conducta de los servidores civiles y atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria a través del procedimiento administrativo disciplinario. El procedimiento administrativo disciplinario es el

conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente. Ello, conforme a los principios del debido proceso señalados en la Constitución Política del Perú, (Justo, 2017, pág. 39).

Los Bachilleres Cánepa Maceda, César Hugo Fernando - Ocampos Rujel, Franks Frederick Humbert en su tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración, Titulado - Ley del Servicio Civil y la Motivación Laboral en el Proyecto Especial Binacional Puyango Tumbes, 2016, de la escuela Académico – Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes; indico:

Los servidores civiles se deben al estado, por lo que deben cumplir leal y diligentemente sus obligaciones, el incumplimiento de estas obligaciones, tiene el carácter de responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (Br. Cánepa maceda, 2017, pág. 42)

Las faltas administrativas tienen como consecuencia una sanción administrativa, el cual se impondrá acorde a la gravedad de la infracción el cual puede ser amonestación verbal o escrita, suspensión y destitución, en el caso de la amonestación verbal no se requiere procedimiento administrativo disciplinario.

Para el caso de amonestación escrita es vital realizar un procedimiento administrativo disciplinario, se tiene que tener en cuenta que la imposición de la sanción en mención requiere la tipificación en el Reglamento de Servidores Civiles o el Reglamento Interno de Trabajo.

Para la imposición de la sanción de suspensión y Destitución, se tiene que tipificar con las faltas descritas en el artículo 85° de la Ley del Servicio

Civil, Ley n.º 30057, adicionalmente se puede usar de manera supletoria, los principios de la Ley n.º 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Ley del Procedimiento administrativo General, Ley n.º 27444, cabe mencionar que no se puede tipificar dos normas para la imposición de una sanción.

La Bachiller Janira Isabel Ávila Palacios en su Tesis para optar El Título Profesional De Abogado, Titulado - Ley de Servidores del Régimen del Servicio Civil, Servir y los Factores que Impiden el avance para su Implementación en la Municipalidad Distrital de Hualmay - Año 2017-2018, de La Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; Indico:

A decir de la Tesista existen diversos estudios, que sostienen que en la administración pública peruana laboran más de 1,4 millones de servidores públicos, pero este número no es estable, por el contrario, la tendencia es a incrementarse, pues el promedio es de cincuenta mil nuevas personas por año. (Palacios, 2019, pág. 18).

Los empleados públicos cada vez, están en aumento, ya que cada persona que ocupa un cargo público, por lo general se da por favores políticos o porque son familiares de la personas encargadas de tomar decisiones en cada Entidad, no priorizando la meritocracia, por el contrario priorizando la elección de candidatos a dedo.

Ricardo Celso Terrones Terrones, en su Tesis “Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo Indico:

La autoridad inicia el trámite, pudiendo este ser de oficio o a pedido de parte, es decir, cuando de por medio hay una denuncia. Una vez haya tomado

conocimiento del hecho la autoridad, tiene la obligación de poner en conocimiento del servidor civil, la falta que se le está atribuyendo y por la que se está aperturando el procedimiento. A su vez el servidor, una vez haya recibido el comunicado, tiene un plazo de 5 días hábiles para presentar el debido descargo, en caso el servidor público no presente ningún documento de descargo en los 5 días hábiles, el proceso deberá ser resuelto. (Terrones, 2017, pág. 42)

Al respecto debemos indicar que se tiene que realizar una separación de funciones para la precalificación e identificación del presunto responsable y la falta, en ese contexto, una la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es el único órgano que puede realizar acciones de oficio o por denuncia, una vez realizada la evaluación de la presunta falta, identificara los órganos competentes, siendo estos los competentes para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario y poner en conocimiento de los infractores.

Aquellos órganos instructores que inicien el Pad, serán quienes califiquen los descargos del presunto involucrado y determinaran la sanción a imponer a través de un informe final, el cual será remitido a la autoridad sancionadora, quien podrá en conocimiento del infractor el informe final, a fin que solicite y lo crea conveniente un informe oral, antes que la autoridad sancionadora emita su resolución de sanción.

Una vez solicitada la fecha del informe oral, la autoridad administrativa deberá fijar fecha y hora para llevarla a cabo. Evidentemente, la realización de esta audiencia es necesaria para que el servidor público pueda exponer oralmente sus fundamentos, conjuntamente con las pruebas que lo sustenta. El derecho de defensa en este ámbito, y sobre todo en la nueva Ley Servir, cumple una función especial, puesto que la sanción que se puede imponer implica la posibilidad de la destitución, lo que hace necesario que este proceso sea lo más justo y transparente posible. (Terrones, 2017, pág. 43).

Si bien es cierto la Ley del Servicio Civil, prevé que el servidor pueda solicitar informe oral, pero también no establece el modo y tiempo, ya que si

durante el procedimiento administrativo disciplinario, ha realizado sus respectivos descargos, no se estaría vulnerando su derecho de defensa, ya que también puede presentar alegatos como defensa, para que, así la autoridad competente emita una resolución de sanción acorde a ley, sin perjuicio de ello; el servidor sancionado puede recurrir a segunda instancia ante el Tribunal del Servicio Civil y al Poder Judicial a hacer valer su derecho.

Jhoselyn Dorina Anaya Andrade, Jesús Daniel Muñoz Zavaleta, en su Tesis Titulado “La Intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica y su Influencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de Destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Herminio Valdizàn indico:

Para determinar responsabilidad administrativa disciplinaria debe existir un previo trámite de un procedimiento administrativo disciplinario; asimismo en el caso de determinar responsabilidad disciplinaria la sanción a imponer debe ser razonable y proporcional a la falta cometida, así como la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosas al infractor que cumplir las normas. (Zavaleta, 2018, pág. 15).

Es en virtud a ello, debería existir un manual el cual permita cuantificar la falta a imponer, si bien es cierto existen criterios de graduación para imponer una sanción, pero dichos criterios no permiten realizar la evaluación de manera eficaz, quedando a libre disposición de la autoridad la sanción a imponer, los cuales sustentan la imposición de la medida disciplinaria, por lo que es posible manifestar que el acto impugnado carece de una debida motivación, dado que no se han precisado los motivos por los cuales la sanción impuesta resultaría proporcional.

2.7 BASES TEÓRICAS

Para entender a profundidad lo concerniente al procedimiento administrativo y la importancia de brindar autonomía al órgano de apoyo de las autoridades que ejecutan las sanciones contra los funcionarios y servidores

civiles, es vital conocer la creación de las normas que lo regulan y que sirven de instrumento para la aplicación de las sanciones a imponer:

2.7.1 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO

Desde la conquista del Perú han existido un promedio de 17 constituciones, los cuales desarrollaron distintos temas como la conformación del gobierno, el sistema de control entre otros, a continuación, detallaremos las constituciones que han regido el territorio del Perú y destacaremos las más importantes, por tratar, temas concernientes a la imposición de sanciones es el propósito del presente trabajo, pero enfocado al ámbito administrativo.

2.7.2 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1812

Si bien es cierto es una constitución de la monarquía española publicada el 19 de marzo de 2019 compuesto por X Títulos y 384 artículos en los cuales desarrollan la organización de la monarquía, asimismo desarrollan el Territorio español en donde está comprendido el Perú como parte de su Territorio español, también consideran una organización o al menos tiene una idea de la Organización Pública (...) el Artículo 131, en la Duodécima disposición fijaba los gastos de la administración Publica, en la decimoctava disponen lo conveniente para la administración, conservación y enajenación de los bienes nacionales. (Congreso de la Republica del Peru, 1812).

Es decir, en aquella época tenían una idea del manejo adecuado de la administración pública, disponiendo lo necesario y manteniendo el cuidado de los bienes estatales para una correcta administración y un adecuado servicio al ciudadano.

Asimismo, en la Vigésimaquinta disposición hacen efectiva la responsabilidad de los secretarios de Despacho y demás empleados públicos. (Congreso de la Republica del Peru, 1812, pág. 18).

Es decir antiguamente se denominaban a los empleados de confianza de la administración pública como secretarios; en la actualidad se denominan

funcionarios; los empleados públicos eran responsables por su actuar, es decir ya existía una disposición en caso que los trabajadores públicos incurrieran en alguna falta o delito el cual era susceptible de sanción, toda vez que atribuían responsabilidades a los infractores, pero también dicho dispositivo legal era muy ambiguo al establecer responsabilidades y no establecer la sanción a imponer, ya sea en la vía administrativa, civil o penal.

Al establecer responsabilidades para algunos funcionarios, otros estaban exentos de responsabilidad; tal es el caso de lo dispuesto en el título IV (...) la inviolabilidad del Rey y de su autoridad, la persona del Rey es sagrada e inviolable, y no está sujeta a responsabilidad. (Congreso de la Republica del Peru, 1812, pág. 18).

El empleado público del más alto nivel estaba exento de responsabilidad, existía ya en aquella época ese problema el cual impedía sancionar a funcionarios del más alto nivel, que sobre todo tenían la capacidad de tomar decisiones, pero no eran responsables por sus decisiones, así como no podía ser responsables por su actuar, también tenía ciertas restricciones tales como lo dispuesto en las siguiente disposición:(...)Séptima. No puede el Rey ceder ni enajenar los bienes nacionales sin consentimiento de las Cortes. (Congreso de la Republica del Peru, 1812, pág. 24).

Pese a que no existía responsabilidad por parte del Rey, reconocido constitucionalmente; existía limitaciones para disponer los bienes públicos, toda vez que debía ponerse en conocimiento a las Cortes, a fin que estos autoricen la disposición de dichos bienes, con un fin público.

Asimismo el Rey no podía imponer por sí, directa ni indirectamente, contribuciones, ni hacer pedidos bajo cualquier nombre o para cualquier objeto que sea, sino que siempre los han de decretar las Cortes. (Congreso de la Republica del Peru, 1812, pág. 24).

Por un lado, estaba exento de responsabilidad, pero también tenía restricciones que le impedían realizar acciones que afectasen a los bienes

nacionales, tampoco podía imponer contribuciones sin previo decreto de las cortes, pero si el rey era la máxima autoridad, dichas disposiciones o restricciones prácticamente eran unos límites que fácilmente el rey podía vulnerar, porque si bien es cierto estaba impedido de realizar algunas acciones, también era real que era exento de responsabilidad.

Los Tribunales se encargaban de sancionar a los responsables de cometer los delitos como el soborno, el cohecho y la prevaricación de los magistrados. (Congreso de la Republica del Peru, 1812, pág. 33).

Cabe mencionar que en aquella época no existía la facultad administrativa disciplinaria, para que la Entidad donde se cometió la falta instaure procedimiento contra los presuntos responsables, ya que la facultad exclusiva era de los Tribunales criminales, mediante ello se preveía que el actuar de los secretarios, trabajadores públicos y ciudadanos sea lo más transparente y con su actuar no afecte al estado y a la administración pública.

2.7.3 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1823

Se podría decir que es una de las primeras constituciones de la República del Perú con Don José Bernardo Tagle, Gran Mariscal de los Ejércitos, y Presidente de la República del Perú, Nombrado por el Congreso Constituyente (Congreso de la Republica del Peru, 1979).

En esta constitución por primera vez se realiza una diferenciación entre los poderes de estado tales como el poder ejecutivo, poder judicial(judicial), poder legislativo y poder Municipal, asimismo desarrolla lo concerniente a la regulación del gasto y empleo público, está compuesta por 194 artículos y XV capítulos en los que se desarrolla la vida de todo peruano.

Entre todas las regulaciones importantes de aquella época se puede destacar lo dispuesto artículo 11º.- Nadie nace esclavo en el Perú, ni de nuevo puede entrar en él alguno de esta condición. Queda abolido el comercio de negros. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 2).

Considero que es una de las mejores regulaciones y respeto a los seres humanos, toda vez que con este articulado se abole la esclavitud y el comercio de negros que se vivía en toda América, ya que la esclavitud ha sido el factor fundamental de la diáspora negroafricana, buena parte de la cual prosiguió su vida en tierras americanas. Perú no fue una excepción, fue destino de una gran cantidad de esclavos negros, cuya pervivencia llega hasta nuestros días. Según una tradición, fue un negro quien pintó el Señor de los Milagros, la imagen más festejada y venerada en todo el país

Asimismo, respecto a las acusaciones contra diputados establecía que era competente conocer al congreso, es decir desde aquella época, ya existía la inmunidad parlamentaria para los congresistas electos tal cual desarrolla el artículo 59° el cual prescribe que las acusaciones criminales contra los Diputados no entenderá otro Juzgado ni Tribunal que el Congreso, conforme a su Reglamento Interior; y mientras permanezcan las sesiones del Congreso, no podrán ser demandados civilmente, ni ejecutados por deudas. (Congreso de la República del Perú, 1979, pág. 6).

La facultad para supervisar y conocer las actuaciones de todos los funcionarios y servidores públicos carecía de control, sobre todo cuando es al jefe de estado a quien se le da las riendas de control, ello conllevaría a estar inmersos en corrupción, toda vez que al no tener control se presume que los funcionarios estaban inmersos en corrupción, tal cual lo detalla Ludwig Huber en su libro «Una Interpretación antropológica de la Corrupción» citando al historiador Alfonso Quiróz (2000), quien sostiene que “la corrupción se puede explicar como un legado colonial, es decir, como la persistencia de prácticas tradicionales en la administración pública” (Consortio de Investigación Económica y Social - Ludwig Huber, pág. 30)

También Klaiber (1988) remonta los orígenes de la corrupción en el Perú a la sociedad colonial, en la cual convivieron el ideal de la ética comunitaria y una ética individual, siendo una especie de término medio entre ambos la “ética corporativa”. Los rasgos esenciales del gobierno colonial eran el autoritarismo y

el paternalismo. La última instancia siempre fue el poder personal, el Rey, quien mediante sus representantes y la burocracia establecía una relación fundamental con sus sujetos: a cambio de servicios y del cumplimiento de obligaciones, ellos recibían la protección y el favor reales. (Consortio de Investigacion Economica y Social - Ludwig Huber, pág. 30).

La conciencia fundamental de todos era la de pertenecer a un “cuerpo”, o a un pueblo, o a una raza. La sociedad se caracterizaba entonces por una fuerte fragmentación en diversos grupos sociales, factor que robustecía la autoridad del soberano. Uno llegaba a la atención del Rey o de alguno de sus delegados mediante muchos “regalos” o sobornos, como escalando peldaño tras peldaño, a fin de conseguir algún beneficio. Son los orígenes de la “institucionalización del favor” en América Latina que menciona García Canclini (1989: 73), (Consortio de Investigacion Economica y Social - Ludwig Huber, pág. 30).

La administración pública tiene un Titular de la entidad quien es encargado de verificar todo lo concerniente a la administración pública, y disponer las acciones necesarias para corregir errores que puedan existir, toda vez que la responsabilidad siempre será del Titular, dicho acción se puede evitar brindando cargos y labores especificas a los servidores de las entidades del Estado.

El capítulo IX del Régimen Interior de la Republica en el Artículo 122° de la organización política del Estado, por así decirlo tenía una especie de presidente departamental toda vez que es un prefecto, intendente y gobernador quien mantiene el orden y seguridad en sus respectivos territorios. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 13).

Es importa destacar como la constitución ha ido evolucionando y creando más control a raíz de gastos irregulares en épocas pasadas, la falta de control de los trabajadores públicos y sobre todo, de los funcionarios con capacidad de decisión, dio como resultado estar inmersos en actos de corrupción, no solo a través de la obtención de recursos del Estado, sino también a través de favores políticos, ingresando a trabajar al Estado personas allegadas a los funcionarios,

que retrasan en la atención a los servicios públicos, siendo los más perjudicados los ciudadanos.

La capital de cada departamento existía una Junta departamental, compuesta de un vocal por cada provincia, elegido en la misma forma que los Diputados. Dicha Junta es el Consejo del Prefecto, que la presidirá, considerando como principales atribuciones de dicha junta, velar sobre la inversión de los fondos públicos, e intervenir en la repartición de las contribuciones que se hicieren al departamento. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 13).

En este punto debemos entender, que sus funciones del prefecto era realizar una adecuada fiscalización a los fondos recolectados priorizando una correcta inversión, fiscalizando que el dinero perteneciente al erario nacional, no sea mal gastado y por el contrario que brinde y apoye a la sociedad mejorando el estilo de vida de los ciudadanos.

En el artículo 188 establecía que todo funcionario público, de cualquier fuero que sea, al tomar posesión de su cargo, ratificará el juramento de fidelidad a la Constitución, prometiendo bajo de él cumplir debidamente sus obligaciones respectivamente. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 18).

Probablemente sea el mismo tenor que se mantiene hasta la actualidad, toda vez que los funcionarios públicos al momento de asumir un cargo, toman juramento para cumplir y desempeñar sus roles, pero en ningún momento juramentan bajo responsabilidad, que en caso estén inmersos en actos de corrupción, nepotismo y otras infracciones y delitos, sean procesados privados de su libertad.

Quizá, sea un abuso de poder el permitir dicho juramento, a menos que el funcionario se comprometa, que en casos de incurrir en alguna irregularidad en su funciones, sea procesado y sancionado, pero no está lejos de ser una sanción acorde a la acción que realiza, toda vez que los funcionarios al tomar decisiones muchas veces lo hacen sin consultar a la ciudadanía, y los ciudadanos son responsables de las acciones en desmedro de sus estilos de vida.

Cabe destacar que en la constitución analizada, si bien es cierto existe un funcionario encargado de fiscalizar, aun no se puede apreciar una autonomía de control de las instituciones del estado, y peor aún una persecución interna de las Entidades del Estado, ya que no había un área que se encargue de precalificar las faltas disciplinarias

2.7.4 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1826

Fue aprobada por el consejo de Gobierno el 01 de julio de 1826 y sometida los colegios electorales, fue ratificada el 30 de noviembre de y jurada el 9 de diciembre del mismo año. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 1).

En la constitución materia de análisis, lamentablemente no existía aún un control respectó al gasto y manejo público, es decir todo estaba sometido a la buena fe de los gobernantes, toda vez que al no existir un control del gasto público, se corría el riesgo de que exista corrupción en el interior de la administración pública, ya que anteriormente (1821-1859) los líderes y caudillos militares que apoyaban la emancipación abusaron y expropiaron, las corruptelas y el crédito externo e interno en nombre de la causa patria. (Quiroz, 2013, pág. 104).

Asimismo la labor del gobierno era hacer cumplir la Constitución, las leyes y los Tratados Públicos y acusar ante el Senado, las infracciones que en el Ejercicio de las funciones se hagan a la Constitución, las leyes, y los Tratados Públicos. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 6).

Bajo ese contexto en aquella época el rol fundamental de la cámara de censores era realizar un Control a la Constitución y las Leyes que regían las riendas del Estado, ello permitía de manera subjetiva tener una regulación y control de las autoridades de Gobierno.

Los Poderes Constitucionales no podían suspender la constitución, ni los derechos que correspondan a los peruanos, sino en los casos y circunstancias expresadas en la misma Constitución, señalando indispensablemente el término que deba durar la suspensión. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 19).

Por ningún motivo se podía suspender la Constitución, era coherente ya que la Constitución política del Perú al ser la carta Magna a través del cual se regula el funcionamiento de todo el Estado, no podía suspenderse, ello conllevaría al respeto irrestricto de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos.

No cabe duda que en el Peru ha existido un sin numero de Constituciones, relacionadas a la manera de gobierno en el estado Peruano tal es el caso que en el articulo 7 de la constitucion materia de analisis se establecia que el Gobierno del Perú es popular representativo. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 2).

En ese contexto existia en aquella epoca el rol de un superior jerarquico que era el gobierno representativo el cual se entiende que como primera autoridad tenia el rol de fiscalizar y verificar el adecuado funcionamiento de la Administracion Publica, toda vez que al ser un Gobierno representativo, era nombrado por la pluralidad absoluta del Cuerpor Legislativo. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 11).

En virtud a ello, se establecia ciertos requisitos para ser presidente de la republica, tales como Tener talentos conocidos en la administración del Estado. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 11).

Por talentos conocidos en la administración pública es complicado saber que talento es valorado por la administración pública, realizando la diferenciación entre la gestión del talento humano en el sector público toda vez que se ha centrado en la administración de personal, y poco se ha avanzado en

la gestión estratégica del área y su aporte al logro de los objetivos institucionales (Hernandez, 2004)

Por lo descrito se puede colegir que en su momento existió riesgo al tratar al considerar como requisitos fundamentales para ser presidente de la República del Perú, que exista talentos conocidos para ocupar dicho cargo, ya que el enfocarse en el talento del funcionario, se estaba centrando en buscar bondades de un futuro candidato, cuando en realidad se necesitaban estrategias para gestionar un adecuado servicio público.

En el Artículo 80 establecía que el Presidente de la República es el Jefe de la administración del Estado, sin responsabilidad por los actos de dicha administración. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 11).

Dicho margen se ha mantenido, hasta nuestros días, toda vez que un funcionario, no puede hacerse responsable por las acciones que realice en contra de la sociedad, se entiende y comprende si un funcionario de Gobierno, asume un rol de representación, lo tiene que asumir con los pro y contras de dichos cargos, ya que cada ciudadano al elegir a un candidato renuncia a un porcentaje de su libertad y se lo ceden a un tercero, quien se encargara de tomar decisiones a favor de los ciudadanos y como tal debe hacerse responsable de una mala decisión.

En el artículo 146 establecía las contribuciones se repartirán proporcionalmente, sin ninguna excepción ni privilegio. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 19).

Cabe destacar el precitado artículo de la constitución en desarrollo, dotaba de igualdad a todos los ciudadanos, ya que la constitución o la carta magna establecía que debía proporcionarse de manera equitativa las contribuciones, muy al margen de que sea una buena iniciativa, tenía un gran problema, no existía un órgano de control que permitiera controlar que se cumpla y sobre todo ejecute la disposiciones establecidas en la constitución política del Perú.

2.7.5 LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE 1828

Dada por el Congreso General Constituyente el día 18 de marzo de 1828, por el ciudadano José de la mar, Presidente de la República, compuesto por 182 artículos (...).

El numeral 8 del Artículo 48 disponía que son atribuciones del Congreso: Fijar los gastos generales, establecer las contribuciones necesarias para cubrirlo, arreglar su recaudación, determinar su inversión, y tomar anualmente cuentas al Poder Ejecutivo (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 6).

Un punto muy criticado hasta la actualidad de como se controla el gasto público del Estado, si bien es cierto el Congreso tenía facultad de Legislar y controlar los gastos del Poder Ejecutivo, con el único fin, que las recaudaciones sean invertidas en favor de la sociedad.

En aquella época, ya era una necesidad tener control del gasto público dado la existencia acciones contrarias al correcto uso de los recursos del Estado, ya que el congreso estaba en la obligación de tomar cuentas de los gastos ejecutados al Poder Ejecutivo.

En el numeral 18 del artículo 90 disponía que son atribuciones del Poder Ejecutivo: Cuidar la recaudación e inversión de las contribuciones y demás fondos de la Hacienda Pública. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 11).

Desde antes de la llegada del siglo XXI, se tenía claro que las recaudaciones realizadas por las autoridades competentes eran y son para brindar adecuados servicios a los ciudadanos, mediante programas sociales y adecuadas políticas de gobierno implementadas por el estado, programas que a la fecha se da, pero con limitaciones que no satisface la necesidad de los ciudadanos.

Asimismo, se rescata un rol fundamental de los gobiernos por Departamento ya que era ejercido por un ciudadano denominado prefecto, bajo la inmediata dependencia del Presidente de la Republica (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 18).

Es decir, con lo prescrito se abre la posibilidad de ingresar a un sistema de control de las funciones que desempeñan los servidores y funcionarios públicos, facultando el hecho de sancionar en caso de incumplimiento, pero no existía una regulación ni un órgano competente para sancionar dicho incumplimiento causado por un servidor público, existiendo regulación, pero no existiendo órgano competente para sancionar las faltas cometidas contra la administración pública.

2.7.6 LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1834

Constitución Política de la República Peruana de 1834. Dada por la Convención Nacional el día 10 de Junio de 1834, por el ciudadano Luis José Orbegoso General de División de los Ejércitos nacionales, Presidente Provisional de la República, Benemérito a la Patria en grado heroico y eminente, condecorado con la medalla de la ocupación del Callao, (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 1).

Era jefe de la administración general del Estado un ciudadano bajo la denominación de Presidente de la República. (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 9).

La elección del presidente se hará por los colegios Electorales, en caso que existiere empate entre candidatos, el congreso elegirá al Presidente (Congreso de la Republica del Peru, 1979, pág. 9).

Para la elección de los candidatos, ya existía un proyecto de Control para acceder al Gobierno, sin embargo dicho control estaba a cargo de poderes del Estado, corriendo el riesgo que no se controle los gastos públicos de manera correcta y priorizando la impunidad de los infractores.

2.7.7 LA CONSTITUCIÓN POLITICA DE 1979

Promulgada en la presidencia de Fernando Belaunde Terry, una de las primeras constituciones que tuvo que reconocer un órgano especializado de controlar los recursos del Estado.

En el artículo n.º 146 del Capítulo V establecía: La Contraloría General, como organismo autónomo y central del Sistema Nacional de Control, supervigila la ejecución de los presupuestos del Sector Público, de las operaciones de la deuda pública y de la gestión y utilización de bienes y recursos públicos. (Congreso de la República del Perú, 1979, pág. 17).

En esta constitución se reconoce a la Contraloría General de la República como un organismo autónomo encargado de supervisar la utilización de bienes y recursos públicos, asimismo cabe la apreciación que el término recursos, no hablamos exclusivamente al valor monetario que es el principal bien fiscalizado, pero también los bienes inmuebles del estado son vigilados por la Contraloría General de la República.

Considerando que existe alrededor de 1578 hectáreas recuperadas del tráfico ilegal de tierras y de la ocupación indebida (Subperintendencia Nacional de Bienes Estatales, 2020), se puede sobreentender que el Estado tiene que fiscalizar todos los bienes, sean muebles o inmuebles, en ese sentido es vital que exista un control, el cual permita tener medidas coercitivas para los presuntos usurpadores y hurtadores.

Asimismo, el órgano encargado del Control también tiene que ser fiscalizado, es por ello que la constitución en desarrollo establecía en su artículo 179 que cualquier representante al Congreso podía pedir al Contralor General, datos e informes que estimen necesario para llenar su cometido. Dicho pedido se hacía por escrito y por intermedio de la Cámara respectiva. (Congreso de la República del Perú, 1979, pág. 21).

Estando claro que los actos de corrupción han ido avanzando a lo largo de nuestra República es por ello viable que un poder del estado puede intervenir y fiscalizar los actos de la Entidad encargada de fiscalizar los recursos del estado, toda vez que si se actúa contrario a las leyes, no solo afectara a una institución, afectara a todos los servicios de estado y al desarrollo del país.

2.7.8 LA CONSTITUCION POLITICA DE 1992

A lo largo de la historia de la humanidad el ordenamiento jurídico de los Estados ha tomado diversos nombres, con los cuales se expresaba su forma particular de vida jurídica e institucional, en algunos países adquirió la denominación de Carta Magna, Ley de Leyes, Estatuto fundamental y Ley Fundamental o Simplemente Constitución Política (Chanamé Orbe, 2011)

Se puede decir que la constitución política es un límite al poder que tienen los gobiernos de turno, tanto en el poder ejecutivo legislativo y judicial, asimismo los organismos autónomos que se encuentran reconocidos por la constitución, posterior a la constitución se encuentra la Ley que se encargara de regular el funcionamiento de cada entidad del estado contemplado en la constitución.

La constitución se compone de todos los lineamientos que se desarrollara en un país determinado, pero cada lineamiento necesita complementarse de fuentes del derecho; Tradicionalmente, las fuentes formales reconocidas por la teoría del Derecho son cinco: la costumbre jurídica; la jurisprudencia; la doctrina; la expresión de voluntad de las personas en lo que no vaya contra el régimen jurídico; y la legislación. (Marcial Rubio Correa, 2016)

Pero cabe una interrogante ¿para que exista o entre en vigencia una constitución es vital que exista una ley?, la respuesta es sencilla; si, necesariamente tiene que existir una Ley, La ley y la Constitución tienen evidentemente una esencia genérica común. Una Constitución, para regir, necesita de la promulgación legislativa, es decir, que tiene que ser también ley.

Pero no es una Ley como otra, sino es la Ley que dirigirá las riendas de un país. (Lassalle, 1999, pág. 33).

Para la dación de una constitución que sirva de guía, para regir las riendas de un país, es vital que existan principios que lo respalden y que sirvan de base para la existencia de nuestra constitución política del Perú.

Por principios, se entiende que forman base del ordenamiento jurídico, que de ahí se desprende las regulaciones de toda la democracia peruana con la Constitución de 1992, luego de la caída del gobierno militar, se ha iniciado un largo proceso de transformación del Estado de Derecho basado en la ley hacia un Estado de Derecho basado en la Constitución.

Así, progresivamente la Constitución ha dejado de ser concebida como una norma política, para ser considerada también una norma jurídica, superior a la ley, como lo consagra el artículo 51 de la constitución (Landa, 2016, pág. 200)

Asimismo el artículo 82 de la Constitución Política del Perú otorga autonomía a la Contraloría General de la República, quien se encarga de supervisar la legalidad de la ejecución del presupuesto del Estado y de los actos de las instituciones sujetas a control.

2.7.8.1 LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA EN LA CONTITUCION POLITICA DEL PERU

La Contraloría General de la República es la máxima autoridad del Sistema Nacional de Control. Supervisa, vigila y verifica la correcta aplicación de las políticas públicas y el uso de los recursos y bienes del Estado. Para realizar con eficiencia sus funciones, cuenta con autonomía administrativa, funcional, económica y financiera. (Contraloría General de la República del Perú, 2020).

La Contraloría General cuenta con atribuciones especiales que le otorga el artículo 22 de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

2.7.8.2 COMPETENCIAS CONSTITUCIONALES

En la Constitución Política encontramos varias atribuciones asignadas al Organismo Contralor, entre las cuales tenemos (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

Presentar anualmente el informe de auditoría practicado a la Cuenta General de la República (Art. 81). (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

Supervisar la legalidad de la ejecución del Presupuesto del Estado, de las operaciones de la deuda pública y de los actos de las instituciones sujetas a control (Art. 82). (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

Realizar el control para que los Fondos destinados a satisfacer los requerimientos logísticos de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional se dediquen exclusivamente para ese fin (Art. 170). (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

Facultad de iniciativa legislativa en materia de control (Art. 107). (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

Controlar y supervisar los gobiernos regionales y locales, en forma descentralizada y permanente (Art. 199). (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020)

2.7.8.3 COMPETENCIAS LEGALES

Atribuciones de la CGR previstas en su Ley Orgánica (Artículo 22 de la Ley N° 27785) (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020)

- Tener acceso en cualquier momento y sin limitación a los registros, documentos e información de las entidades, aun cuando sean secretos; así como requerir información a particulares que mantengan o hayan mantenido relaciones con las entidades, siempre y cuando no violen la libertad individual. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020)
- Ordenar que los órganos del Sistema realicen las acciones de control que a su juicio sean necesarias o ejercer en forma directa el control externo posterior sobre los actos de las entidades. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Supervisar y garantizar el cumplimiento de las recomendaciones que se deriven de los informes de control emanados de cualquiera de los órganos del Sistema. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Disponer el inicio de las acciones legales pertinentes en forma inmediata, por el Procurador Público de la Contraloría General o el Procurador del Sector o el representante legal de la entidad examinada, en los casos en que en la ejecución directa de una acción de control se encuentre daño económico o presunción de ilícito penal. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Asimismo, ejerce la potestad para sancionar a los funcionarios o servidores públicos que cometan infracciones contra la administración referidas en el subcapítulo II sobre el proceso para sancionar en materia de responsabilidad administrativa funcional. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

- Normar y velar por la adecuada implantación de los Órganos de Auditoría Interna, requiriendo a las entidades el fortalecimiento de dichos órganos con personal calificado e infraestructura moderna necesaria para el cumplimiento de sus fines. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Presentar anualmente al Congreso de la República el Informe de Evaluación a la Cuenta General de la República, para cuya formulación la Contraloría General dictará las disposiciones pertinentes. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Absolver consultas, emitir pronunciamientos institucionales e interpretar la normativa del control gubernamental con carácter vinculante, y de ser el caso, orientador. Asimismo establecerá mecanismos de orientación para los sujetos de control respecto de sus derechos, obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades previstos en la normativa de control. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Aprobar el Plan Nacional de Control y los planes anuales de control de las entidades. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Efectuar las acciones de control ambiental y sobre los recursos naturales, así como sobre los bienes que constituyen el Patrimonio Cultural de la Nación, informando semestralmente sobre el resultado de las mismas y sobre los procesos administrativos y judiciales, si los hubiere, a las comisiones competentes del Congreso de la República. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Emitir opinión previa vinculante sobre adquisiciones y contrataciones de bienes, servicios u obras, que conforme a ley

tengan el carácter de secreto militar o de orden interno exonerados de Licitación Pública, Concurso Público o Adjudicación Directa. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).

- Otorgar autorización previa a la ejecución y al pago de los presupuestos adicionales de obra pública, y de las mayores prestaciones de supervisión en los casos distintos a los adicionales de obras, cuyos montos excedan a los previstos en la ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, y su Reglamento respectivamente, cualquiera sea la fuente de financiamiento. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020)-
- Informar previamente sobre las operaciones, fianzas, avales y otras garantías que otorgue el Estado, inclusive los proyectos de contrato, que en cualquier forma comprometa su crédito o capacidad financiera, sea que se trate de negociaciones en el país o en el exterior. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Requerir el apoyo y/o destacamiento de funcionarios y servidores de las entidades para la ejecución de actividades de control gubernamental. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Recibir y atender denuncias y sugerencias de la ciudadanía relacionadas con las funciones de la administración pública, otorgándoles el trámite correspondiente sea en el ámbito interno o derivándolas ante la autoridad competente; estando la identidad de los denunciantes y el contenido de la denuncia protegidos por el principio de reserva. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020)

- Promover la participación ciudadana, mediante audiencias públicas y/o sistemas de vigilancia en las entidades, con el fin de coadyuvar en el control gubernamental. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Participar directamente y/o en coordinación con las entidades en los procesos judiciales, administrativos, arbitrales u otros, para la adecuada defensa de los intereses del Estado cuando tales procesos incidan sobre los recursos y bienes de éste. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Verificar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones sobre prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos y otros, así como de las referidas a la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento de personal en el Sector Público en casos de nepotismo, sin perjuicio de las funciones conferidas a los órganos de control. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Citar y tomar declaraciones a cualquier persona cuyo testimonio pueda resultar útil para el esclarecimiento de los hechos materia de verificación durante una acción de control, bajo los apremios legales señalados para los testigos. (Contraloría General de la Republica del Peru, 2020).
- Dictar las disposiciones necesarias para articular los procesos de control con los Planes y Programas Nacionales, a efecto de visualizar de forma integral su cumplimiento, generando la información pertinente para emitir recomendaciones generales a los Poderes Ejecutivo y Legislativo sobre la administración de los recursos del Estado, en función a las metas previstas y las alcanzadas, así como brindar asistencia técnica al Congreso de la república en asuntos vinculados a su competencia funcional.

(Contraloría General de la República del Perú, 2020).

- Emitir disposiciones y/o procedimientos para implementar operativamente medidas y acciones contra la corrupción administrativa, a través del control gubernamental, promoviendo una cultura de honestidad y probidad de la gestión pública, así como la adopción de mecanismos de transparencia e integridad al interior de las entidades, considerándose el concurso de la ciudadanía y organizaciones de la sociedad civil. (Contraloría General de la República del Perú, 2020).
- Establecer los procedimientos para que los titulares de las entidades rindan cuenta oportuna ante el Órgano Rector, por los fondos o bienes del Estado a su cargo, así como de los resultados de su gestión. (Contraloría General de la República del Perú, 2020).
- Asumir la defensa del personal de la Institución a cargo de las labores de control cuando se encuentre incurso en acciones legales, derivadas del debido cumplimiento de la labor funcional, aun cuando al momento de iniciarse la acción el vínculo laboral con el personal haya terminado. (Contraloría General de la República del Perú, 2020)
- Establecer el procedimiento selectivo de control sobre las entidades públicas beneficiarias por las mercancías donadas provenientes del extranjero. (Contraloría General de la República del Perú, 2020).
- Ejercer el control de desempeño de la ejecución presupuestal, formulando recomendaciones que promuevan reformas sobre los sistemas administrativos de las entidades sujetas al Sistema.

(Contraloría General de la República del Perú, 2020).

- Regular el procedimiento, requisitos, plazos y excepciones para el ejercicio del control previo externo a que aluden los literales j), k) y l) del presente artículo, así como otros encargos que se confiera al organismo Contralor, emitiendo las normas pertinentes que contemplen los principios que rigen el control gubernamental. (Contraloría General de la República del Perú, 2020)

Bajo ese contexto la Contraloría General de la República es un Organismo Autónomo es decir no le debe dependencia a ningún poder del Estado, es el ente perfecto de la fiscalización y uso correcto de los recursos del Estado, asimismo es el ente encargado del correcto funcionamiento de las entidades del Estado y de los funcionarios y servidores quienes están encargados de la dirección de cada entidad.

La Contraloría General de la República contempla en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, que las entidades del estado cuentan con un Órgano de control interno que depende funcionalmente de la Contraloría, pero la entidad sujeta a control se encuentra obligada a brindar los recursos necesarios para el correcto funcionamiento de su Órgano de Control.

En ese sentido se ha elaborado un Marco Conceptual de Control Interno el que resulta de gran importancia pues sitúa al control interno como herramienta de gestión, orientada a prevenir riesgos en los procesos de las entidades con vistas a promover la eficiencia, eficacia, transparencia y economía en la gestión de la entidad, así como resguardar los recursos del Estado y prevenir irregularidades o actos de corrupción. (Contraloría General de la República del Perú, 2014, pág. 7)

2.7.8.4 ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL

El término de “Control Interno” es bastante frecuente en el ámbito institucional. Sin embargo, quizá no sea tan ampliamente conocida la utilidad del mismo o los objetivos que busca. ¿Sabía que este concepto surgió hace muchos años frente al crecimiento de la gran empresa y a la necesidad cada vez mayor de establecer mecanismos de control y mejora de la gestión? ¿Conocía que es un proceso relacionado de manera estrecha con el gobierno corporativo? ¿Ha reflexionado sobre todos los beneficios que la aplicación de un buen sistema de Control Interno aportaría a su institución y ayudaría al logro de los objetivos de la misma? (Contraloría General de la República del Perú, 2014, pág. 10)

El Control Interno trae consigo una serie de beneficios para la entidad. Su implementación y fortalecimiento promueve la adopción de medidas que redundan en el logro de sus objetivos, el Control Interno puede proporcionar información administrativa sobre las operaciones de la entidad y apoyar a la toma de decisiones de una manera informada, ayudando con el logro de sus objetivos. Sin embargo, frecuentemente, se tiene expectativas mayores de lo que puede brindar. (Contraloría General de la República del Perú, 2014, pág. 10).

Un sistema de Control Interno, aun cuando haya sido bien diseñado, puede proveer solamente seguridad razonable -no absoluta- del logro de los objetivos por parte de la administración. La probabilidad de conseguirlos está afectada por limitaciones inherentes al entorno del sistema de Control Interno. (Contraloría General de la República del Perú, 2014, pág. 10) .

En el caso específico cuando el Órgano de control Institucional realiza un informe de auditoría a la entidad, este tiene de detectar errores en el accionar de los funcionarios y servidores y tiende a derivar los actuados al Titular de la Entidad, a fin de que este último ordene a los encargados de las Áreas observadas implementen la recomendación del Órgano de control.

Asimismo, en caso de detectar perjuicio a la entidad por su actuar, derivarán a los órganos competentes a fin que realicen acciones legales en

contra de los responsables, en caso de detectar responsabilidad civil o penal, estos serán derivados a la Procuraduría Pública de la entidad por intermedio del titular de la entidad, quien es el encargado de realizar acciones legales en defensa de la entidad.

De tratarse de observaciones que tienen responsabilidad administrativa, son derivados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para realizar las acciones administrativas imponiendo las sanciones que correspondan.

Pero existe, mucha dependencia por parte de la Secretaría técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la dependencia de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad y la designación por Parte del Titular de la Entidad, es decir se presume que los informes que emita el Órgano de Control institucional recomendando iniciar acciones legales a la Entidad, pueden no estar siempre debidamente motivados y se corre el riesgo que se imponga una sanción mínima o en su defecto no se les sanciones a los responsables.

Si bien es cierto, existe un sistema de control que vigila y supervisa el uso adecuado del presupuesto público, también se encargaba de sancionar por responsabilidad funcional a los servidores de las entidades del estado, en el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima, dichas observaciones que en su momento fueron asumidos por la Contraloría General de la República, regresaron a la Entidad a raíz de la declaración de inconstitucionalidad del artículo 46 de la Ley n.º 57685, Ley orgánica del sistema nacional de control y de la Contraloría General de la República, lo cual decayó en la sentencia n.º 0020-2015-PI/TC, publicado el 26 de abril de 2019.

Ello, sin duda hizo que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario adquiera más facultades para iniciar acciones administrativas contra los presuntos responsables, y para ello es vital que la Secretaría Técnica adquiera autonomía y dependa de una autoridad distinta

a los órganos instructores y sancionadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

2.8 LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

La Ley Marco del empleo Público regulaba la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una Entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que este tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Siendo las Entidades de la administración pública: El Poder Legislativo, el Poder Ejecutivo: ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder, el Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica, los Gobiernos Regionales, Locales, sus órganos y entidades y los organismos constitucionales autónomos. (Ley n. 30057, 2013)

La Ley en mención estableció ciertos parámetros para acceder al servicio público, asimismo estaba enfocada a la aplicación de los principios fundamentales que todo servidor público tiene que respetar, ya que la Ley precitada es de aplicación para todos los organismos del Estado, siendo el eje fundamental para el acceso al servicio público.

El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. (Ley n. 30057, 2013).

Ya en este dispositivo legal se estableció parámetros para acceder al servicio público priorizando la meritocracia en el acceso al servicio público, sin embargo dicho dispositivo no ha servido de mucho, ya que si bien existía una regulación y parámetros para trabajar en el Estado, no existía un órgano técnico encargado de fiscalizar dicho acceso.

El Capítulo VII desarrollaba lo concerniente al Régimen Disciplinario y establecía, responsabilidad de los empleados públicos de manera civil, penal o

administrativa por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público y traía como consecuencia la inhabilitación y posterior rehabilitación del empleado público, previamente haber estado sometido a un procedimiento administrativo disciplinario (Ley n. 30057, 2013).

Dicho sometimiento comprendía el respeto irrestricto de los derechos del servidor, tales como el debido procedimiento y el pago de sus remuneraciones, porque si bien es cierto estaban inmersos en una presunta falta, pero dicha presunción aún no se había desvanecido, toda vez que la autoridad competente aún no había tenido un pronunciamiento concerniente a la falta atribuida al infractor.

En virtud a ello el artículo 28 de la Ley n.º 28175, creo el Tribunal del Empleo Público como órgano del Consejo Superior del Empleo Público, que conocerá en última instancia administrativa los recursos interpuestos contra actos referidos al acceso, salida y pago de remuneraciones del empleo público. El Tribunal del Empleo Público es independiente en el ejercicio de sus funciones. (Ley n. 30057, 2013, pág. 12.).

Como todo procedimiento, se tiene que respetar las garantías del debido procedimiento y ello conllevaría a que un Tribunal Superior revisara todo lo resuelto en primera instancia, a fin que se respeten los derechos y garantías de todo servidor público, sin embargo la Ley n.º 28175 se derogado por el Literal b) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30057, publicada el 04 julio 2013, el mismo que entrará en vigencia una vez que la citada Ley se implemente. (Sistema Peruano de Informacion Juridica, 2016).

A través del Decreto Legislativo n.º 1023, se creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuya finalidad es ser el organismo técnico especializado, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, cuyo fin es contribuir a la mejora continua de la administración del Estado a través del fortalecimiento del servicio civil. (Sistema Peruano de Informacion Juridica, 2008).

Asimismo, de conformidad con la Octava Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1023, publicado el 21 junio 2008, toda referencia a empleo público entiéndase sustituida por Servicio Civil; y, toda referencia al Consejo Superior del Empleo Público - COSEP entiéndase sustituida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

2.9 LEY DEL SERVICIO CIVIL- LEY N.° 30057

El objetivo de la Ley en mención, es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. (Ley n. 30057, 2013, pág. 1).

Si bien es cierto la presente Ley se encuentra en proceso de implementación, solo nos enfocaremos en lo concerniente al Régimen disciplinario, el órgano de apoyo que decae en la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario y los Órganos Instructores y sancionadores que decaerían en las Gerencias, Subgerencias y Áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima encargados de conducir el Procedimiento administrativo disciplinario.

2.9.1 RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Acorde a lo establecido en el Artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley n.° 30057, Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro”.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

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

Para la imputación de una falta tiene que tener como consecuencia la sanción de suspensión y Destitución, es decir no se puede imputar una falta precitada y como consecuencia imponer una sanción de amonestación verbal o escrita, ya que la Ley precitada es clara al establecer las sanciones a imponer, para faltas que tengan como consecuencia una imposición de sanción de amonestaciones escrita, se tiene que imputar faltas descritas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles para el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima es el reglamento aprobado por Resolución de Gerencia n.º 006-2018-MML-GA de fecha 23 de enero de 2018.

2.9.2 SANCIONES APLICABLES:

Previamente a imponer las sanciones por faltas disciplinarias cometidas al interior de las Entidades del Estado (Municipalidad Metropolitana de Lima), se tiene que realizar las indagaciones y averiguaciones, propias de una investigación lo cual constituirá la imputación de una sanción, los cual se dará acorde a lo establecido en la Ley N.º 30057, tal como:

- a) Amonestación verbal o escrita. Previamente se tiene que hacer una distinción entre amonestación Verbal y Escrita, la primera se impondrá por faltas leves y no requiere procedimiento disciplinario, la segunda es impuesta necesariamente posterior a un procedimiento administrativo disciplinario.
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, por lo general esta sanción es por una falta grave en perjuicio de la Entidad.

- c) Destitución, esta sanción se impone por una falta muy grave que causa perjuicio a la Entidad que tiene como consecuencia la Inhabilitación del servidor infractor.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo del personal y estar debiente registrado en el Registro Nacional de Suspensión y Destitución en caso de sanciones de Suspensión y Destitución.

2.9.3 AUTORIDADES:

Se entenderá por autoridades del Procedimiento Administrativo aquellas estrictamente llamadas por Ley, es decir la facultad de autoridad en un procedimiento administrativo disciplinario es indelegable, no puede ser delegada a otro, solo se puede declinar la competencia de dicho cargo por estar dentro de las causales establecidas en la Ley n° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, son autoridades del Procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor, será quien instruya y sancione en la imposición de una sanción de amonestación escrita en el caso de suspensión solo se encargara de instruir.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, será el responsable de instruir en caso que la sanción a imponer sea de Destitución y Sancionara en caso de suspensión.
- c) El titular de la entidad, se encargara de sancionar en caso la sanción a imponer sea una Destitución
- d) El Tribunal del Servicio Civil, es el encargado de resolver en segunda instancia administrativa solo en caso que las sanciones sean Suspensión y Destitución, lo cual serán elevadas previamente el infractor sancionado haya presentado un recurso de apelación dentro de los 15 días posteriores a la notificación de sanción.

Cabe mencionar que la Oficina de Recursos Humanos y el Titular de la Entidad serán encargados de instruir en caso que los servidores a su cargo sean los infractores e inclusive podrá invertirse los papeles, es decir el

órgano instructor podrá ser sancionador y el sancionador podrá ser instructor.

Es ahí el verdadero rol que realiza el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo disciplinario, quien es apoyo de las autoridades del procedimiento, quien necesariamente deberá ser abogado, la Ley n.º 30057, contempla la posibilidad de una preferencia en ocupar el cargo sea un abogado, pero lo cierto es que debe ser una obligación que sea una persona conocedora del Derecho y la Ley, ya que en sus manos reposara la posibilidad de mejorar el servicio de los servidores públicos o privilegiar la impunidad.

El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

El Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario es designado mediante resolución del titular de la entidad y depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. (Ley n. 30057, 2013, pág. 39).

Es obligación de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario realizar investigaciones de oficio o ante cualquier denuncia contra algún servidor civil que presuntamente haya incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, disponiendo la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario las acciones necesarias para recepcionar de manera verbal o escrita las denuncias, los cuales deben contener de manera clara los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

2.9.4 EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Realizada la investigación preliminar por parte de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario remitirá su informe de precalificación al órgano instructor competente recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien puede realizar dos acciones. La primera es apartarse de la recomendación de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario fundamentando las su decisión de apartamiento.

La segunda opción es continuar con la recomendación del Secretario Técnico y disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, con la instauración de la fase instructiva, el cual se inicia con la recepción de la notificación por parte del servidor, quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para presentar sus descargos, recepcionado los descargos el órgano instructor evaluará dichos descargos y concluirá con la emisión de un informe final que deberá ser remitido al órgano sancionador.

Recepcionado el Informe final del órgano instructor, el órgano sancionador pondrá en conocimiento del infractor dicho informe, a fin que de creerlo conveniente; el presunto infractor solicite informe Oral ante la autoridad sancionadora antes de emitir la resolución de sanción.

Cabe mencionar, que para la instauración de la Etapa instructiva no es necesario que sea a través de una resolución, solo es necesario cumplir las características de comunicación del inicio de Pad, siendo de manera distinta para la emisión de la sanción que es necesario que sea a través de una resolución.

2.10 LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES – LEY N.º 27972

Según la Ley n.º 27972, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades tienen la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con

sujeción al ordenamiento jurídico. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2006, pág. 1).

Los gobiernos locales según la Ley Orgánica precitada, faculta y otorga autonomía a las municipalidades dentro de su jurisdicción, cabe mencionar que dicha autonomía comprende el realizar acciones que conlleven al correcto desenvolvimiento de los ciudadanos de su jurisdicción, pudiendo disponer sanciones administrativas entre los ciudadanos que cometan infracciones y contra los empleados de los gobiernos locales.

Los gobiernos locales tienen como finalidad representar al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción, asimismo se denominan municipalidades, pueden ser provinciales o distritales. Están sujetas a régimen especial las municipalidades de frontera y la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2006, pág. 1).

Las autoridades municipales son servidores públicos que actúan en representación de los ciudadanos, están en la obligación de promover políticas públicas locales, que incentiven la buena convivencia entre ciudadanos de la jurisdicción, la Municipalidad Metropolitana está dotada de un Régimen Especial que le otorga facultades y competencias de Gobierno Regional en la jurisdicción de la Provincia de Lima, y determina que:

El Concejo Metropolitano de Lima, ejerce atribuciones del Consejo Regional como órgano normativo y fiscalizador. (Municipalidad Metropolitana de Lima - Portal Transparencia, 2020).

El Alcalde de Lima Metropolitana ejerce atribuciones de Presidente Regional, como órgano ejecutivo. (Municipalidad Metropolitana de Lima - Portal Transparencia, 2020).

La Asamblea Metropolitana de Lima ejerce competencias y funciones de Consejo de Coordinación Regional, como órgano consultivo y de coordinación. (Municipalidad Metropolitana de Lima - Portal Transparencia, 2020).

Se reconoce un régimen especial jurídico a la Municipalidad Metropolitana de Lima por el cual asume, en forma excepcional, funciones correspondientes a los gobiernos regionales, sin constituir propiamente una región, produciéndose una integración de funciones tanto municipales (a nivel metropolitano y de gobierno local) como regionales en una misma entidad, (Municipalidad Metropolitana de Lima - Portal Transparencia, 2020).

La estructura orgánica de las municipalidades está compuesta por el concejo municipal y la alcaldía, el concejo municipal, provincial y distrital, está conformado por el alcalde y el número de regidores que establezca el Jurado Nacional de Elecciones, conforme a la Ley de Elecciones Municipales. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2006, pág. 1).

De otro lado, según lo dispuesto en el artículo 90º de Reglamento de la ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, que señala la aplicación del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de dicha Ley, los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal, como el Alcalde, se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2).

En tal sentido, no es posible iniciar una investigación para determinar responsabilidad administrativa a un funcionario público de elección popular, directa y universal; así como tampoco es posible la conformación de una comisión para tales efectos. Si bien es cierto, el marco normativo previsto en la Ley del Servicio Civil no prevé la responsabilidad administrativa de los funcionarios de elección popular, sin embargo, estos son posibles cuando

corresponda, de responsabilidad política, civil o penal. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2).

La alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local, el alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2006, pág. 1).

Cabe precisar que el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha previsto la definición de titular de la entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende como la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, para el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, en el caso de Gobiernos locales, el cargo decae sobre el Gerente Municipal. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2).

La administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros, que prestan servicios para la municipalidad. Corresponde a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2006, pág. 1).

El sistema administrativo es el conjunto de elementos interrelacionados entre los que existe cohesión y unidad de propósito en la gestión administrativa. Comprende normas, técnicas, métodos y procedimientos que regulan los sistemas de Contabilidad, Tesorería, Personal, Abastecimientos, entre otros. (MunicipioalDia Informacion Confiable para la Gestión, s.f.)

La administración municipal está bajo la dirección y responsabilidad del gerente municipal, funcionario de confianza a tiempo completo y dedicación exclusiva designado por el alcalde, quien puede cesarlo sin expresión de causa. El gerente municipal también puede ser cesado mediante acuerdo del concejo

municipal adoptado por dos tercios del número hábil de regidores en tanto se presenten cualesquiera de las causales previstas en su atribución contenida en el artículo 9 de la presente ley.n° 27972 (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.° 27972, 2006, pág. 6).

Al ser el Gerente Municipal designado por el Alcalde, tiene la potestad de designar y contratar a personal de confianza del Gerente en mención, como por ejemplo en la Municipalidad Metropolitana de Lima la gerencia Municipal designa a los demás Gerentes de Administración, Contabilidad, Finanzas, Cultura etc.

La estructura de la municipalidad comprende en el ámbito administrativo, a la gerencia municipal, el órgano de auditoría interna, la procuraduría pública municipal, la oficina de asesoría jurídica y la oficina de planeamiento y presupuesto; ella está de acuerdo a su disponibilidad económica y los límites presupuestales asignados para gasto corriente. Los demás órganos de línea, apoyo y asesoría se establecen conforme lo determina cada gobierno local. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.° 27972, 2006, pág. 6).

2.10.1 LA PROCURADURÍA PÚBLICA MUNICIPAL

Es la representación y defensa de los intereses y derechos de la municipalidad en juicio, se ejercitan a través del órgano de defensa judicial conforme a ley, está a cargo de procuradores públicos municipales y el personal de apoyo que requiera. Los procuradores públicos municipales son funcionarios designados por el alcalde y dependen administrativamente de la municipalidad, y funcional y normativamente del Consejo de Defensa Judicial del Estado. (Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley Organica de Municipalidades, Ley n.° 27972, 2006, pág. 6)

2.10.2 ÓRGANOS DE AUDITORÍA INTERNA

El órgano de auditoría interna de los gobiernos locales está bajo la jefatura de un funcionario que depende funcional y administrativamente de la

Contraloría General de la República, y designado previo concurso público de méritos y cesado por la Contraloría General de la República. Su ámbito de control abarca a todos los órganos del gobierno local y a todos los actos y operaciones, conforme a ley.

El jefe del órgano de auditoría interna emite informes anuales al concejo municipal acerca del ejercicio de sus funciones y del estado del control del uso de los recursos municipales. Las observaciones, conclusiones y recomendaciones de cada acción de control se publican en el portal electrónico del gobierno local. En el cumplimiento de dichas funciones, el jefe del órgano de auditoría interna deberá garantizar el debido cumplimiento de las normas y disposiciones que rigen el control gubernamental, establecida por la Contraloría General como Órgano Rector del Sistema Nacional de Control.

La Contraloría General de la República, cuando lo estime pertinente, podrá disponer que el órgano de control provincial o distrital apoye y/o ejecute acciones de control en otras municipalidades provinciales o distritales, de acuerdo con las normas que para tal efecto establezca. La auditoría a los estados financieros y presupuestarios de la entidad, será efectuada anualmente, de acuerdo a lo establecido por la Contraloría General de la República.

2.10.3 ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL

La administración municipal adopta una estructura gerencial sustentándose en principios de programación, dirección, ejecución, supervisión, control concurrente y Sistema Peruano de Información Jurídica posterior. Se rige por los principios de legalidad, economía, transparencia, simplicidad, eficacia, eficiencia, participación y seguridad ciudadana, y por los contenidos en la Ley N° 27444. Las facultades y funciones se establecen en los instrumentos de gestión y la presente ley.

2.10.4 EL TRABAJADOR MUNICIPAL

Los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a ley.

Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2.10.5 LA CAPACIDAD SANCIONADORA

Las normas municipales son de carácter obligatorio y su incumplimiento acarrea las sanciones correspondientes, sin perjuicio de promover las acciones judiciales sobre las responsabilidades civiles y penales a que hubiere lugar. Las ordenanzas determinan el régimen de sanciones administrativas por la infracción de sus disposiciones, estableciendo las escalas de multas en función de la gravedad de la falta, así como la imposición de sanciones no pecuniarias.

Las sanciones que aplique la autoridad municipal podrán ser las de multa, suspensión de autorizaciones o licencias, clausura, decomiso, retención de productos y mobiliario, retiro de elementos antirreglamentarios, paralización de obras, demolición, internamiento de vehículos, inmovilización de productos y otras.

2.10.6 DERECHO DE DENUNCIAR INFRACCIONES Y A SER INFORMADO

Los vecinos tienen el derecho de formular denuncias por escrito sobre infracciones, individual o colectivamente, y la autoridad municipal tiene la obligación de dar respuesta en la misma forma en un plazo no mayor de 30 (treinta) días hábiles, bajo responsabilidad directa del funcionario, regidor o alcalde, según sea el caso, y a imponer las sanciones correspondientes o, en caso pertinente, a declarar de manera fundamentada la improcedencia de dicha denuncia. La municipalidad establecerá mecanismos de sanción en el caso de denuncias maliciosas.

2.11 LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

2.11.1 HISTORIA:

Lima fue fundada el 18 de enero de 1535 por el conquistador Francisco Pizarro. Estuvo considerada, durante casi tres siglos, como la Capital Virreinal de América del Sur. En 1821, pasó a ser capital del Perú independiente; durante los primeros decenios de vida republicana fue escenario de enfrentamientos políticos entre distintos caudillos. Con el advenimiento del siglo XX, Lima se modernizó y creció, intentando ponerse a tono con las grandes capitales del mundo. En el 2002 el departamento de Lima se dividió en Región Lima y Lima Metropolitana, la capital del Perú. Sin embargo, si nos remontamos a los 10 000 años A.C., Lima ya había sido ocupada por grupos de cazadores y nómades que recorrían los valles y costas del río Rímac en busca de animales, mariscos y peces con los cuales alimentarse. Hacia el siglo II D.C. la cultura Lima adquirió gran fuerza en la zona.

En el siglo VIII D.C. la influencia Wari arribó a tierras limeñas, ya en 1100 D.C el poder local resurgió y dos zonas adquirieron gran prestigio: Chancay, cultura de prodigiosos tejedores, y Pachacámac, centro ceremonial de incuestionable prestigio en los Andes.

2.11.2 ORIGEN DEL NOMBRE

Pileta de la Plaza de Armas de Lima aunque el origen del nombre sigue siendo un misterio, existen muchas versiones. Lima provendría de "Límac - Límac" o "Límac - Huayta", nombre de una flor amarilla que servía para acelerar el habla en los niños. ("Arqueología de Lima" – Autor: Pedro Villar Córdova). Según Garcilaso de la Vega, el topónimo Lima es una degeneración de la voz "Rímac", que en castellano significa "el que habla", en referencia a un oráculo muy venerado por los indígenas y que, por extensión, se llamó así a todo el valle y a su río. Guillermo Lohmann Villena nos dice que el nombre Lima no es aymara ni quechua ni deriva del río Rímac. Según él, es un vocablo del idioma local preinca: Ishma o primitivo nombre del ídolo de Pachacamac. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima, s.f.)

2.11.3 RÉGIMEN ESPECIAL

La capital de la República tiene el régimen especial del presente título, de conformidad con el artículo 198 de la Constitución. Dicho régimen especial otorga

a la Municipalidad Metropolitana de Lima, en armonía con el artículo 198 de la Constitución y el artículo 33 de la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, competencias y funciones específicas irrestrictas de carácter local metropolitano y regional.

2.11.4 SEDE Y JURISDICCIÓN

La capital de la República es sede de la Municipalidad Metropolitana de Lima, la que ejerce jurisdicción exclusiva sobre la provincia de Lima en materias municipales y regionales. En casos de discrepancias generadas por el fenómeno de conurbación provincial, la decisión final corresponde a la Municipalidad Metropolitana de Lima.

2.11.5 ÓRGANOS METROPOLITANOS

Son órganos de la Municipalidad Metropolitana de Lima:

- A. El Concejo Metropolitano;
- B. La Alcaldía Metropolitana; y
- C. La Asamblea Metropolitana de Lima.

La Municipalidad Metropolitana de Lima ejerce jurisdicción, en las materias de su competencia, sobre las municipalidades distritales ubicadas en el territorio de la provincia de Lima. Se rigen por las disposiciones establecidas para las municipalidades distritales en general, en concordancia con las competencias y funciones metropolitanas especiales, con las limitaciones comprendidas en la presente ley y las que se establezcan mediante ordenanza metropolitana. (Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972, 2003)

2.11.6 GOBIERNO MUNICIPAL

La Municipalidad Metropolitana de Lima tiene como misión consolidar el gobierno de Régimen Especial de Lima Metropolitana implementando un nuevo estilo de gestión basado en la transparencia, concertación, autoridad y liderazgo, planeamiento y excelencia.

Recientemente el Perú se ha incorporado a la Sociedad de Gobierno Abierto, para lo cual ha aprobado un Plan de Acción elaborado a través de un proceso participativo, que incluye compromisos en materia de transparencia y acceso a la información pública, integridad pública, participación ciudadana y gobierno electrónico y mejoras en los servicios públicos. RM N° 085-2012-PCM emitido el 09 de abril del 2012.

Siendo coherente con su misión y conscientes de la necesidad de promover la iniciativa de Gobierno Abierto en nuestro país, la Municipalidad Metropolitana de Lima asume el reto de profundizar la transparencia, la colaboración y la participación ciudadana en la tarea de construir una Ciudad Moderna para todos.

Muestras de ello son la sección de datos abiertos y la publicación de los Proyectos de Inversión Pública que facilitará el acceso de los ciudadanos a información pública para su análisis, procesamiento o reutilización para el desarrollo de soluciones basadas en la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y comunicación.

Políticamente está representado por el alcalde que encabeza las políticas de gestión municipal, para ello cuenta con 20 Gerencias y una Procuraduría Pública quien se encarga de la Defensa de los Interés de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

A continuación se detallaran las Gerencias, subgerencias y áreas que forman parte de la Corporación Municipal, los cuales todos en general son autoridades instructivas y sancionadoras en un procedimiento administrativo disciplinario, acorde a la sanción que se pueda imponer a los presuntos infractores, cabe mencionar que las Gerencias, Subgerencias y Áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima son cargos de confianza.

Al margen de la existencia de las Gerencias y subgerencias, los que tienen mayor intromisión en las decisiones sancionadoras (suspensión y Destitución) de la Entidad, son la Gerencia Municipal Metropolitana Y la Oficina de Recursos Humanos (en Lima Metropolitana la Subgerencia de Personal).

Toda vez que dichas autoridades, son llamados por Ley para asumir dichos cargos, que muchas veces no son ejercidos de manera correcta, ya que existe compromiso político entre los mismos y contra las demás Gerencias.

2.11.7 GERENCIAS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

2.11.7.1 GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA

La Gerencia Municipal Metropolitana es el órgano responsable de dirigir la administración municipal, de conducir y articular el planeamiento, organización, ejecución, evaluación y supervisión de las acciones y actividades que se desarrollan en la Municipalidad Metropolitana de Lima, dentro del marco de los dispositivos legales vigentes. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

La Gerencia Municipal Metropolitana está a cargo de un Gerente Municipal quien depende del Alcalde Metropolitano de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.2 GERENCIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PUBLICAS

La Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas es el órgano de apoyo responsable de velar por la buena imagen institucional, el protocolo y las comunicaciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima con personas e instituciones nacionales y extranjeras, tiene a su cargo distintas subgerencias (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.2.1 SUBGERENCIA DE EVENTOS Y PROTOCOLO

Es la unidad orgánica responsable de desarrollar las actividades de relaciones públicas y protocolo para el mantenimiento y fortalecimiento de la imagen institucional interna y externa. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.2.2 SUBGERENCIA DE PRENSA Y COMUNICACIONES

Es la unidad orgánica responsable de la coordinación y producción de la información relacionada con la gestión institucional y su difusión a través de los medios de comunicación. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.3 GERENCIA DE DEFENSA DEL CIUDADANO

La Gerencia de Defensa del Ciudadano es el órgano de apoyo a nivel corporativo encargado de brindar una atención integral a la ciudadanía, basado en un enfoque de derechos humanos, interculturalidad e inclusión. Asimismo, es el órgano encargado de recibir, canalizar, hacer el seguimiento y dar respuesta a los reclamos presentados por la ciudadanía contra los órganos, organismos descentralizados y empresas de la Municipalidad Metropolitana de Lima; así como, orientar e informar a la ciudadanía sobre los procedimientos administrativos y los servicios públicos que brinda la entidad; y recepcionar las sugerencias dirigidas a la Corporación Municipal que tengan por objetivo la simplificación administrativa, mejorar la atención al público usuario y la calidad de los servicios. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.4 GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN

La Gerencia de Administración es el órgano de apoyo encargado de proporcionar el soporte administrativo requerido en la Municipalidad Metropolitana de Lima, mediante la administración de los recursos humanos, logísticos, la prestación de servicios generales y de dirigir el gobierno digital e innovación. Así como de la gestión de contrataciones dentro del marco de los dispositivos legales vigentes. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.4.1 SUBGERENCIA DE PERSONAL

Es la unidad orgánica de apoyo, responsable de administrar los recursos humanos y de ejecutar los procesos de selección, contratación,

evaluación, promoción del personal, control de asistencia, remuneraciones, pensiones, relaciones laborales y bienestar del personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.4.2 SUBGERENCIA DE LOGÍSTICA CORPORATIVA

Es la unidad orgánica responsable de dirigir, ejecutar y controlar el proceso de contrataciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020)

2.11.7.4.3 SUBGERENCIA DE SERVICIOS GENERALES

Es la unidad orgánica responsable de dirigir, evaluar y controlar la prestación de los servicios generales. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.4.4 SUBGERENCIA DE GOBIERNO DIGITAL E INNOVACIÓN

Es la unidad orgánica encargada de asegurar y dirigir las actividades técnicas relacionadas con la transparencia de información, gobierno digital, gestión de proyectos informáticos y el control de las redes e infraestructura de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020)

2.11.7.5 GERENCIA DE COMUNICACIÓN SOCIAL Y RELACIONES PÚBLICAS

La Gerencia de Comunicación Social y Relaciones Públicas es el órgano de apoyo responsable de velar por la buena imagen institucional, el protocolo y las comunicaciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima con personas e instituciones nacionales y extranjeras. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.5.1 SUBGERENCIA DE EVENTOS Y PROTOCOLO

Es la unidad orgánica responsable de desarrollar las actividades de relaciones públicas y protocolo para el mantenimiento y fortalecimiento de la imagen institucional interna y externa. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.5.2 SUBGERENCIA DE PRENSA Y COMUNICACIONES

Es la unidad orgánica responsable de la coordinación y producción de la información relacionada con la gestión institucional y su difusión a través de los medios de comunicación. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.6 GERENCIA DE FINANZAS

La Gerencia de Finanzas es el órgano de apoyo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, encargada de la administración de los recursos financieros del sistema municipal en el ámbito de su competencia, en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades y demás disposiciones legales aplicables. Orientar su accionar al control eficiente de los ingresos y gastos, mantener niveles de liquidez apropiados, disponer de financiamiento oportuno y necesario para los programas y proyectos municipales adoptando los mecanismos financieros que se consideren convenientes cautelando una adecuada estructura financiera de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.6.1 SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO FINANCIERO CORPORATIVO

Es la unidad orgánica de la Gerencia de Finanzas responsable de planear, coordinar y supervisar las acciones que se deban ejecutar para la mejor gestión financiera en cuanto a la generación y administración de los ingresos, asignación del gasto y rentabilización de los recursos económicos disponibles de la

Municipalidad Metropolitana de Lima, realizando las acciones que sean necesarias para contar con el financiamiento óptimo y oportuno que permita atender la ejecución de los programas y proyectos de la Municipalidad Metropolitana de Lima a nivel corporativo. Así como, cautelar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia fiscal. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.6.2 SUBGERENCIA DE PRESUPUESTO

Es la unidad orgánica de la Gerencia de Finanzas responsable de conducir el Proceso Presupuestario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en el marco del Sistema Nacional de Presupuesto Público y la Ley de Presupuesto del Sector Público. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.6.3 SUBGERENCIA DE TESORERIA

Es la unidad orgánica de la Gerencia de Finanzas, responsable de conducir el Sistema de Tesorería de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Tesorería y de las normas y procedimientos complementarios que dicte la Municipalidad Metropolitana de Lima orientados a la administración de sus fondos. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.6.4 SUBGERENCIA DE CONTABILIDAD

Es la unidad orgánica de la Gerencia de Finanzas, responsable de conducir el Sistema de Contabilidad Gubernamental de la Municipalidad Metropolitana de Lima en el marco de la Ley General del Sistema Nacional de Contabilidad y de las normas y directivas que complementariamente dicte la Municipalidad

Metropolitana de Lima, orientadas a fortalecer la administración del sistema de su contabilidad. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.7 PROCURADURIA PÚBLICA MUNICIPAL

La Procuraduría Pública Municipal es el órgano de defensa jurídica encargada de todas las acciones que conlleven a garantizar los intereses y derechos de la Municipalidad Metropolitana de Lima, mediante la representación y defensa en procesos judiciales, administrativos, procesos arbitrales y/o conciliatorios; conforme a Ley. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.8 GERENCIA DE ASUNTOS JURÍDICOS

La Gerencia de Asuntos Jurídicos es el órgano responsable de brindar asesoramiento y emitir opinión legal en asuntos jurídicos y normativos que requiere la Corporación Municipal, proponiendo, formulando, evaluando y/o visando los proyectos de normas y documentación de carácter institucional que sean sometidos a su consideración. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.9 GERENCIA DE PLANIFICACIÓN

La Gerencia de Planificación es el órgano de asesoramiento responsable de conducir y supervisar los procesos de planeamiento, organización y modernización, programación multianual de inversiones, y de conducir las estrategias de cooperación técnica internacional. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

Es el encargado de realizar las funciones de Oficina de Programación Multianual de Inversiones contenidas en la normativa que crea el Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones, a través de la Subgerencia de Programación Multianual de Inversiones. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.9.1 SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO CORPORATIVO

Es la unidad orgánica responsable de conducir los procesos de formulación, aprobación, modificación, seguimiento, monitoreo y evaluación de los instrumentos de planeamiento estratégico y operativo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en el marco del sistema nacional de planeamiento estratégico. Es responsable de conducir la gestión de los procesos de recopilación, producción y difusión de información estadística para la gestión municipal metropolitana, conforme al Régimen Especial de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.9.2 SUBGERENCIA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES

Es la unidad orgánica responsable de la Programación Multianual de Inversiones, así como del seguimiento y monitoreo de los proyectos de inversión de la Municipalidad Metropolitana de Lima, a fin de cerrar las brechas de infraestructura y de acceso a servicios públicos de la población, en el marco del Sistema Nacional de Programación Multianual y Gestión de Inversiones. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.9.3 SUBGERENCIA DE ORGANIZACIÓN Y MODERNIZACIÓN

Es la unidad orgánica responsable de conducir y supervisar los procesos de modernización y desarrollo organizacional de la Municipalidad Metropolitana de Lima, incluyendo la simplificación administrativa, mejora continua, organización, funciones, gestión de la calidad, procesos y procedimientos, en el marco del sistema administrativo de modernización de la gestión pública. (Portal

Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.9.4 SUBGERENCIA DE COOPERACIÓN TÉCNICA INTERNACIONAL

Es la unidad orgánica responsable de conducir y gestionar los procesos de cooperación técnica de índole nacional e internacional de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.10 GERENCIA DE DESARROLLO URBANO

La Gerencia de Desarrollo Urbano es el órgano de línea responsable de conducir y supervisar los procesos de autorizaciones, certificaciones, adjudicaciones, asentamientos humanos, renovación urbana, saneamiento legal y físico de predios tugurizados, concernientes al desarrollo urbano dentro del marco de los dispositivos legales aplicables (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.10.1 SUBGERENCIA DE AUTORIZACIONES URBANAS

Es la unidad orgánica responsable de administrar los procesos de otorgamiento de licencia de Edificación, Conformidad de Obra y Declaratoria de Edificación, que se efectúen en los inmuebles del Cercado de Lima; así como, autorizar en la vía pública la ejecución de obras y la ubicación de anuncios publicitarios de conformidad con las normas vigentes. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

• Divisiones:

- División de Gestión de Licencia de Edificación
- División de Edificaciones (DE)
- División de Control de Edificaciones (DCE)
- División de Nomenclatura y Numeración (DNN)
- División de Anuncios y Publicidad Exterior (DIPEX)

- División de Redes Públicas (DORP)
- División de Declaratoria de Fábrica.

2.11.7.10.2 SUBGERENCIA DE PLANEAMIENTO Y HABILITACIONES URBANAS

Es la unidad orgánica responsable de elaborar instrumentos normativos urbanos y del otorgamiento de certificaciones urbanas dentro y fuera del área urbana. Igualmente, es responsable de garantizar que los procesos de habilitación urbana se realicen de acuerdo a la normatividad vigente para el crecimiento ordenado de la ciudad, de emitir informe técnico sobre solicitudes de desafectación de uso, y de evaluación de estudios de impacto vial. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

• **Divisiones:**

- División de Planeamiento
- División de Estudios de Impacto Vial
- División de Desafectaciones
- División de Control de Obras
- División de Certificaciones

2.11.7.10.3 SUBGERENCIA DE ADJUDICACIÓN Y SANEAMIENTO DE TIERRAS

Es la unidad orgánica responsable de administrar los procesos técnicos relacionados con el saneamiento físico legal de la propiedad agraria, con la participación de los actores involucrados, cautelando el carácter imprescriptible, inalienable e inembargable de las tierras de las comunidades campesinas y nativas. Así como, el saneamiento físico legal de los Asentamientos Humanos. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- **Divisiones:**

- División Técnica
- División de Asentamientos Humanos

2.11.7.10.4 SUBGERENCIA DE RENOVACIÓN URBANA

Es la unidad orgánica responsable de administrar los procesos técnicos relacionados con el saneamiento físico legal de la propiedad agraria, con la participación de los actores involucrados, cautelando el carácter imprescriptible, inalienable e inembargable de las tierras de las comunidades campesinas y nativas. Así como, el saneamiento físico legal de los Asentamientos Humanos. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.11 GERENCIA DE MOVILIDAD URBANA

La Gerencia de Movilidad Urbana es el órgano de línea responsable de formular, evaluar, ejecutar, conducir y supervisar los procesos de regulación de la movilidad urbana, de tránsito, transporte de carga, vehículos menores y uso especial de las vías y otras infraestructuras que permitan el desarrollo de la movilidad en el ámbito de la provincia de Lima, dentro del marco de los dispositivos legales aplicables. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.11.1 SUBGERENCIA DE ESTUDIOS, REGULACIÓN Y SEGURIDAD VIAL

La Subgerencia de Estudios, Regulación y Seguridad Vial es la unidad orgánica responsable de la formulación, y/o evaluación de los estudios, proyectos, programas y planes estratégicos en materia de tránsito, transporte de carga y vehículos menores y de movilidad urbana, responsable de los registros y expedición de las autorizaciones para la prestación del servicio de transporte de carga y vehículos menores; y la encargada en diseñar planes y acciones orientadas a prevenir y/o

minimizar los daños y efectos que provoquen accidentes de tránsito, realizando estudios de accidentalidad, así como desarrollar políticas que contribuyan a la reducción de los factores de riesgo en el ámbito de la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.11.2 SUBGERENCIA DE TRANSPORTE NO MOTORIZADO

La Subgerencia de Transporte No Motorizado es la unidad orgánica responsable de dirigir, coordinar, promover, gestionar, monitorear y evaluar la movilidad peatonal, el uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, priorizando su uso en ciclovías, así como el uso de los vehículos menores no motorizados. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.11.3 SUBGERENCIA DE FISCALIZACIÓN DEL TRÁNSITO, TRANSPORTE DE CARGA Y VEHÍCULOS MENORES

La Subgerencia de Fiscalización del Tránsito Transporte de Carga y Vehículos Menores, es la unidad orgánica responsable del planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de regulación, control y fiscalización del cumplimiento de las normas de tránsito, vialidad, movilidad urbana en el ámbito de la provincia de Lima; encontrándose facultada para imponer sanciones y medidas preventivas. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.11.4 SUBGERENCIA DE INGENIERÍA DE TRÁNSITO

La Subgerencia de Ingeniería de Tránsito es la unidad orgánica responsable del mantenimiento y señalización de las vías y del funcionamiento de sistemas semafóricos en el ámbito de la provincia de Lima, así como de autorizar, supervisar y fiscalizar la interferencia en la vía pública. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.12 GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

La Gerencia de Desarrollo Social es el órgano de línea responsable de la promoción y mejoramiento de las condiciones de vida de la población más vulnerable y/o en riesgo social en el ámbito de su competencia, la reinserción social de niños, niñas y adolescentes en situación de riesgo, la protección y promoción de las personas con discapacidad, adultos mayores y familias en situación de pobreza y pobreza extrema, la promoción y gestión de planes, acciones e intervenciones en materia de Salud Pública en el Cercado de Lima, de los Programas Alimentarios, así como de las actividades vinculadas a los Actos Matrimoniales, en el marco de las disposiciones legales vigentes. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.12.1 SUBGERENCIA DE INCLUSIÓN Y ACCESIBILIDAD PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Es la unidad orgánica responsable de generar condiciones para la inclusión plena de todas las personas de forma preferente para las personas con discapacidad así como los ciudadanos en condición vulnerable en el espacio público y sus servicios velando por el cumplimiento del régimen legal de prevención, protección, rehabilitación, promoción e integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad en la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- Departamentos:
 - Departamento de rehabilitación comunitaria - DRC
 - Departamento de atención a personas con discapacidad – OMAPED

2.11.7.12.2 SUBGERENCIA DE BIENESTAR Y PROMOCIÓN SOCIAL

Es la unidad orgánica responsable de la atención, asistencia integral y promoción social de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas y población en situación de vulnerabilidad, pobreza y pobreza

extrema en la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- Programa:
 - Programa de ChiKo's Ecológicos
- Departamentos:
 - Departamento de atención integral al niño, niña y adolescente - DAINNA
 - Departamento de atención integral a las personas adultas mayores
 - Departamento de servicio social
 - Departamento de asistencia materno infantil - DAMI
 - Defensoría municipal del niño, niña y adolescente - DEMUNA.

2.11.7.12.3 SUBGERENCIA DE ACTOS MATRIMONIALES Y CONCILIACIONES

Es la unidad orgánica responsable de dirigir, ejecutar y evaluar las actividades relacionadas con los actos matrimoniales y de divorcio en el Cercado de Lima, conforme a las normas sobre la materia. Asimismo, es responsable del funcionamiento y administración del Centro de Conciliación Extrajudicial de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

- Departamentos:
 - Departamento de divorcio y conciliaciones
 - Departamento de Matrimonios
 - Departamento de Coordinación Técnica

2.11.7.12.4 SUBGERENCIA DE SALUD PÚBLICA

Es la unidad orgánica encargada de diseñar, proponer, implementar y supervisar las políticas, planes, acciones e intervenciones bajo responsabilidad de la Municipalidad Metropolitana de Lima en materia de promoción de la salud, prevención sanitaria, vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, en coordinación con las instancias competentes y conforme al marco normativo vigente (Portal

Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- Departamentos:
 - Departamento de promoción de la salud
 - Departamento de vigilancia sanitaria

2.11.7.12.5 SUBGERENCIA DE PROGRAMAS ALIMENTARIOS

Es la unidad orgánica responsable de la gestión de los Programas Alimentarios en el ámbito de su competencia y en concordancia con la normatividad vigente; así como de la promoción de la participación de las Organizaciones Sociales de Base en el marco de los lineamientos nacionales de política alimentaria. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- Programas:
 - Programa del Vaso de Leche
 - Programa de Complementación Alimentaria.

2.11.7.12.6 SUBGERENCIA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN SOCIAL

Es la unidad orgánica encargada de coordinar, diseñar e implementar los procesos de monitoreo, evaluación y supervisión en materia de desarrollo social e igualdad de oportunidades de las poblaciones objetivo en estado de vulnerabilidad y/o riesgo social transferidas en el proceso de Descentralización a la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

- Programas:
 - Unidad Local de Empadronamiento - ULE.

2.11.7.13 GERENCIA DE LA MUJER E IGUALDAD

Es el órgano de línea responsable de la promoción, reconocimiento de derechos y protección de los derechos de mujeres, población indígena,

población LGBTI, población afrodescendiente, y otras poblaciones 61 socialmente discriminadas y en situación de vulnerabilidad, en el ámbito de su competencia. Es responsable de la gestión de los servicios de asistencia, prevención, protección y apoyo a las mujeres y a las poblaciones vulnerables citadas anteriormente, en situación de riesgo y vulnerabilidad frente a la violencia de género. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

La Gerencia de la Mujer e Igualdad es también responsable de la promoción y reconocimiento de los derechos humanos y supervisión del cumplimiento de las normas en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres conforme a las políticas nacionales, sectoriales y al marco normativo vigente, en el ámbito de su competencia. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.13.1 SUBGERENCIA DE SERVICIOS INTEGRALES DE PROTECCIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO

Es la unidad orgánica responsable de la protección de las mujeres y grupo familiar, especialmente niños, niñas, adolescentes, personas con discapacidad y adultos mayores y víctimas de violencia basada en género; así como de proponer acciones de prevención y protección de las mujeres en situación de riesgo y de víctimas de violencia basada en género; y de la gestión de los servicios de defensa, protección integral y refugio temporal de dicha población, en el ámbito de su competencia. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.13.2 SUBGERENCIA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Es la unidad orgánica responsable de la promoción de los derechos de la mujer, en el ámbito de su competencia; así como de la incorporación transversal progresiva del enfoque de género en las políticas, planes, acciones e intervención de la Municipalidad

Metropolitana de Lima en el marco de la normativa sectorial vigente y en coordinación con las instancias competente (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.14 GERENCIA DE EDUCACION Y DEPORTES

Es el órgano de línea responsable de formular, organizar, conducir, monitorear y evaluar los servicios de educación, deportes, recreación de comunidades educadoras en el ámbito de la provincia de Lima, dentro del marco de los dispositivos legales aplicables. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.14.1 SUBGERENCIA DE EDUCACIÓN

Es la unidad orgánica responsable de la ejecución del Proyecto Educativo, relativo a la educación básica regular: inicial, primaria, secundaria, educación básica alternativa, educación básica especial, técnico productiva; y superior no universitaria así como la gestión pedagógica y administrativa en coordinación con la Dirección Regional de Educación y las Unidades de Gestión Educativa en la provincia de Lima en armonía con los dispositivos legales vigentes. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.14.2 SUBGERENCIA DE DEPORTES Y RECREACIÓN

Es la unidad orgánica responsable del desarrollo del deporte y la recreación en el ámbito vecinal de la provincia de Lima, de tal forma que permita mejorar la formación integral de la persona, especialmente en el desarrollo físico y moral de la niñez y la juventud. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.15 GERENCIA DE CULTURA

Es el órgano de línea responsable de formular, dirigir, administrar y evaluar la política en materia de cultura de la Municipalidad Metropolitana de

Lima. Promueve y difunde las expresiones culturales, pone en valor el patrimonio cultural de la provincia de Lima y fomenta el fortalecimiento de la identidad cultural de sus ciudadanos y el desarrollo de las industrias culturales, la promoción del artista y de las expresiones de cultura viva comunitaria. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.15.1 SUBGERENCIA DE PATRIMONIO CULTURAL, ARTES VISUALES, MUSEOS Y BIBLIOTECAS

Es la unidad orgánica responsable de desarrollar actividades de protección, defensa, conservación, difusión y puesta en valor del patrimonio cultural, así como de la administración de infraestructura cultural, tal como bibliotecas, galerías de arte y museos en la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.15.2 SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN CULTURAL Y CIUDADANÍA

Es la unidad orgánica responsable de desarrollar las actividades de promoción, difusión y reconocimiento de las manifestaciones artísticas y culturales que coexisten en la provincia de Lima, fomentando al mismo tiempo la afirmación de la identidad nacional y el reconocimiento de la diversidad cultural. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.15.3 SUBGERENCIA DE ARTES ESCÉNICAS E INDUSTRIAS CULTURALES

Es la unidad orgánica responsable de desarrollar actividades de formulación, coordinación, ejecución y supervisión de políticas relacionadas con el fomento de las artes escénicas y el desarrollo de las industrias culturales en la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.16 GERENCIA DE PARTICIPACIÓN VECINAL

La Gerencia de Participación Vecinal es el órgano de línea responsable de promover, facilitar, articular y fortalecer espacios de participación para la ciudadanía en general, en la provincia de Lima y en la gestión y desarrollo de acciones en beneficio de la comunidad, dentro del marco de los dispositivos legales aplicables. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.16.1 SUBGERENCIA DE ORGANIZACIONES VECINALES

Es la unidad orgánica responsable del registro, reconocimiento, promoción y apoyo a las iniciativas de las organizaciones vecinales y de las instituciones y organizaciones que trabajan en defensa de los derechos humanos o que realizan acciones y promoción social concertada con el gobierno local.⁷² Asimismo, es la unidad orgánica responsable de dirigir las Casas Municipales Vecinales del Cercado de Lima, coordinando y canalizando los requerimientos de la población hacia las diferentes dependencias de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.16.2 SUBGERENCIA DE LA JUVENTUD

Es la unidad orgánica responsable de promover y ejecutar actividades orientadas a la participación y liderazgo juvenil y al desarrollo integral de la juventud, promoviendo sus iniciativas y su participación activa como agentes de cambio, en la vida política, social, cultural y económica del gobierno local. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.17 GERENCIA DE DESARROLLO ECONÓMICO

La Gerencia de Desarrollo Económico es el órgano responsable de promover el sistema de innovaciones al interior de la base productiva y tejido empresarial de la provincia de Lima, además de crear las condiciones

necesarias para su regulación, formalización y promoción, posibilitando el diseño y la puesta en práctica de una estrategia de desarrollo común a base de aprovechar los recursos y ventajas competitivas locales en el contexto global, con el objetivo final de crear empleo decente y estimular la actividad económica. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.17.1 SUBGERENCIA DE AUTORIZACIONES COMERCIALES

Es la unidad orgánica de línea encargada de otorgar autorizaciones de funcionamiento para establecimientos comerciales, promover la formalización del comercio ambulatorio, administrar los mercados y el campo ferial a cargo de la Municipalidad Metropolitana de Lima, formalizar los establecimientos comerciales del Cercado de Lima, así como promover el desarrollo comercial en los mercados de abastos de la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.17.2 SUBGERENCIA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Es la unidad orgánica responsable de promover el desarrollo sostenible competitivo, a través de la formulación, ejecución y control de políticas y planes empresariales y productivo en materia de trabajo, promoción del empleo, la micro y pequeña empresa en el ámbito de su competencia. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.17.3 SUBGERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL

Es la unidad orgánica responsable de promover el desarrollo económico en la provincia de Lima a través de la formulación, ejecución y control de políticas y planes de desarrollo empresarial y productivo en materia agraria, pesquería, industria, comercio exterior, telecomunicaciones y energía-minas e hidrocarburos, buscando el

desarrollo sostenible en la provincia de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.17.4 SUBGERENCIA DE TURISMO

Es la unidad orgánica responsable del desarrollo de la actividad turística inclusiva, accesible y sostenible de la provincia de Lima, en concordancia con la política general del gobierno, los planes sectoriales y las directivas relacionadas con la actividad turística. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.18 GERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD Y GESTIÓN AMBIENTAL

La Gerencia de Servicios a la Ciudad y Gestión Ambiental es el órgano de línea que ejerce las funciones de supervisión operativa de la prestación del servicio de limpieza pública, el mantenimiento de la infraestructura urbana, el alumbrado ornamental e iluminación artística y el ornato del Cercado de Lima y en las vías metropolitanas en lo que corresponda. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

La Gerencia de Servicios a la Ciudad y Gestión Ambiental es la responsable de proponer la política, la agenda, los planes ambientales; de la educación y de la participación ciudadana en la gestión ambiental; emite opinión técnica ambiental que corresponden a la Municipalidad Metropolitana de Lima, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades y a la Ley de Gobiernos Regionales. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

La Gerencia de Servicios a la Ciudad y Gestión Ambiental es el órgano ejecutivo, supervisor y fiscalizador del Sistema Metropolitano de Gestión Ambiental. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.18.1 SUBGERENCIA DE ESTRATEGIA AMBIENTAL Y CAMBIO CLIMÁTICO

Es la unidad orgánica responsable de proponer la política, la agenda, los planes ambientales, la conformación y funcionamiento de la Comisión Ambiental Metropolitana y coordinar el debido funcionamiento del Sistema Metropolitano de Gestión Ambiental, generando espacios participativos que promuevan la gobernanza ambiental. Asimismo, es responsable de implementar estrategias metropolitanas de conservación de ecosistemas y de acciones ante el cambio climático. Además, es la unidad orgánica competente para promover la investigación ambiental como fuente de información para la ciudad. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020).

2.11.7.18.2 SUBGERENCIA DE GESTIÓN AMBIENTAL

Es la unidad orgánica responsable de conducir los procesos de evaluación de impacto ambiental y de evaluación ambiental estratégica bajo su competencia, así como la evaluación y supervisión ambiental a cargo de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.18.3 SUBGERENCIA DE SERVICIOS A LA CIUDAD

Es la unidad orgánica responsable de asegurar la adecuada prestación y/o supervisión del servicio de limpieza pública. Asimismo, se ocupa del mantenimiento de las áreas verdes, el alumbrado ornamental, la iluminación artística y piletas, además del mantenimiento de infraestructura urbana, mobiliario urbano, en el Cercado de Lima y en las vías metropolitanas en lo que corresponda. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.19 GERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGO DE DESASTRES

La Gerencia de Gestión del Riesgo de Desastres es el órgano de línea responsable de conducir y supervisar los procesos de defensa civil y gestión del riesgo de desastres en la jurisdicción de la provincia de Lima, de conformidad con la normatividad que regula la materia. . (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.19.1 SUBGERENCIA DE ESTIMACIÓN, PREVENCIÓN, REDUCCIÓN Y RECONSTRUCCIÓN

Es la unidad orgánica responsable de los procesos de estimación, prevención, reducción 98 y reconstrucción, en el marco de lo establecido en la normatividad que regula la gestión del riesgo de desastres. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.19.2 SUBGERENCIA DE INSPECCIONES TECNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES

Es la unidad orgánica responsable de conducir y supervisar las inspecciones técnicas de seguridad en edificaciones, en el marco de lo establecido en la normatividad que regula la gestión del riesgo de desastres. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.19.3 SUBGERENCIA DE DEFENSA CIVIL

Es la unidad orgánica responsable de los procesos de preparación, respuesta y rehabilitación, en el marco de lo establecido en la normatividad que regula la Gestión del Riesgo de Desastres. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.20 GERENCIA DE SEGURIDAD CIUDADANA

La Gerencia de Seguridad Ciudadana, es el órgano de línea responsable de conducir y supervisar los procesos vinculados con la seguridad ciudadana, contribuyendo a asegurar la convivencia pacífica, el control de la violencia urbana y la prevención de delitos y faltas en el Cercado de Lima, en

coordinación con la Policía Nacional y con la sociedad civil organizada, dentro del marco de los dispositivos legales aplicables. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

En el ámbito de la provincia de Lima, la Gerencia de Seguridad Ciudadana coordinará la implementación del Sistema Metropolitano de Seguridad Ciudadana -SIMESEC y articulará el servicio de seguridad ciudadana y Serenazgo, a través del Serenazgo Metropolitano de Lima – SEMEL. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima - Gerencias, 2020)

2.11.7.20.1 SUBGERENCIA DE OPERACIONES DE SEGURIDAD

Es responsable de velar por la seguridad de los ciudadanos en los espacios de uso público a través del servicio de Serenazgo en coordinación con la Policía Nacional del Perú, la sociedad civil organizada y otros actores claves. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020).

2.11.7.21 GERENCIA DE FISCALIZACIÓN Y CONTROL

La Gerencia de Fiscalización y Control es un órgano de línea responsable de cautelar el cumplimiento de las normas y las disposiciones municipales administrativas (excepto las disposiciones sobre el transporte y tránsito peatonal) que contienen las obligaciones y prohibiciones que son de cumplimiento obligatorio por particulares, empresas privadas e instituciones públicas y privadas en el ámbito de la circunscripción territorial de la Municipalidad Metropolitana de Lima, dentro del marco de los dispositivos legales que le sean aplicables. Así como, lograr que los administrados cumplan de forma voluntaria con dichas normas y disposiciones precitadas. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.21.1 SUBGERENCIA DE CONTROL Y SANCIONES

Es la unidad orgánica responsable de realizar las acciones de registro, ejecución, seguimiento, control respecto a las sanciones administrativas; así como, resolver en primera instancia administrativa, las impugnaciones (recursos de reconsideración) vinculadas a la emisión de las Resoluciones de Sanción Administrativa. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

➤ Área de Ejecución Coactiva (AEC)

2.11.7.21.2 SUBGERENCIA DE INVESTIGACIÓN Y DIFUSIÓN

Es la unidad orgánica responsable de las acciones de investigación en materia de fiscalización y control y capacitación del Cuerpo de Vigilancia Metropolitano, así como la ejecución de programas educativos a fin de inculcar en los administrados el cumplimiento voluntario de las disposiciones administrativas y la difusión de las disposiciones administrativas municipales que son de cumplimiento obligatorio. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.21.3 SUBGERENCIA DE OPERACIONES Y FISCALIZACIÓN

Es la unidad orgánica responsable de efectuar las operaciones de fiscalización, cautelar el cumplimiento de las disposiciones municipales administrativas; así como, el detectar las infracciones cometidas y decidir la aplicación de las sanciones administrativas que correspondan. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.22 GERENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA

La Gerencia de Promoción de la Inversión Privada, es el órgano de línea de la Municipalidad Metropolitana de Lima, responsable de llevar adelante el proceso de promoción de la inversión privada y de establecer alianzas estratégicas con el gobierno nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, la inversión privada y la sociedad civil con el objeto de promover la inversión privada en activos, empresas, proyectos, servicios, obras públicas de infraestructura y servicio público de la Municipalidad Metropolitana de Lima,

de carácter local y/o regional, de acuerdo con las normas vigentes en materia de Promoción de la Inversión Privada, la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.22.1 SUBGERENCIA DE PROMOCIÓN DE LA INVERSIÓN PRIVADA

Es el órgano encargado de estructurar los proyectos de inversión y los procedimientos vinculados a la aplicación de las modalidades de Participación de la Inversión Privada previstas en las normas vigentes en materia de Promoción de la Inversión Privada. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.22.2 SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE CONTRATOS CON PARTICIPACIÓN PRIVADA

Es el órgano encargado de cumplir las obligaciones y ejercer los derechos y demás facultades que corresponda a la Municipalidad Metropolitana de Lima en su calidad de parte otorgante de los Contratos de Participación de la Inversión Privada. (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.7.22.3 SUBGERENCIA DE OPERACIONES

Es el órgano encargado de gestionar los recursos y el apoyo especializado para la promoción de la inversión privada en proyectos de interés municipal, (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

2.11.8 ENTIDADES TIPO B DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA.

Las Entidades Tipo B son definidas como aquellas Entidades que dependen de una Entidad tipo A, en el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima existen Empresas Municipales y Organismos Descentralizados que si bien es cierto cuentan

con autonomía administrativa y presupuestal, solo en caso de los Gerentes Generales o Jefe General, tal como estén estructuradas las Entidades catalogadas como entidad Tipo B, la Municipalidad Metropolitana de Lima en su calidad de Entidad tipo A, puede iniciar acciones Disciplinarias contra los Gerentes Generales de dichas Entidades.

En ese sentido, de conformidad con el literal a) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.° 040-2014-PCM, se denomina "entidad pública Tipo A" a la organización que cuente con personería jurídica de derecho público, la cual tiene potestades administrativas sujetas a las normas comunes de derecho público. (Informe Técnico n.° 356-2016-SERVIR/GPGSC - Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2).

Por otra parte, se considera como entidad pública Tipo B a aquellos órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411 de una entidad pública Tipo A que, conforme a su manual de operaciones o documento equivalente~ cumplan los siguientes criterios: (Informe Técnico n.° 356-2016-SERVIR/GPGSC - Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2)

- a. Tener competencia para contratar, sancionar y despedir.
- b. Contar con una oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, un titular, entendiéndose como la máxima autoridad administrativa y/o una alta dirección o la que haga sus veces.
- c. Contar con resolución del titular de la entidad pública a la que pertenece definiéndola como Entidad Tipo B.

Es menester precisar, que dicha facultad no es obligatoria, es decir, dependerá estrictamente de la entidad Tipo A emitir o no dicha resolución, la misma que solo tiene efectos para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. (Informe Técnico n.° 356-2016-SERVIR/GPGSC - Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2)

2.11.8.1 ENTIDADES PERTENECIENTES A LA CORPORACIÓN MUNICIPAL METROPOLITANA DE LIMA (Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias, 2020)

- **EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. EMILIMA**
- **EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A. EMAPE**
- **CAJA MUNICIPAL DE CRÉDITO POPULAR DE LIMA CMCPL**
- **EMPRESA MUNICIPAL DE MERCADOS S.A. EMMSA**
- **ORGANISMOS PÚBLICOS DESCENTRALIZADOS**
 - **SISOL SALUD**
 - **SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - SAT**
 - **PATRONATO DEL PARQUE DE LAS LEYENDAS - FELIPE BENAVIDES BARREDA**
 - **FONDO METROPOLITANO DE INVERSIONES - INVERMET**
 - **AUTORIDAD MUNICIPAL DE LOS PANTANOS DE VILLA - PROHVILLA**
 - **INSTITUTO CATASTRAL DE LIMA - ICL**
 - **AUTORIDAD DEL PROYECTO COSTA VERDE**
 - **INSTITUTO METROPOLITANO DE PLANIFICACIÓN - IMP**
 - **SERVICIO DE PARQUES DE LIMA - SERPAR**
 - **PROYECTO ESPECIAL PARA LA GESTIÓN DE TRÁNSITO - PROTRÁNSITO.**

2.11.9 PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

El procedimiento Administrativo disciplinario se reguló a través de la Resolución de Alcaldía n.º 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, dicho dispositivo legal realizaba una línea de tiempo el cual se detalla a continuación:

Mediante Resolución de Alcaldía n.º 429, se aprobó el Reglamento de Procesos Administrativos Disciplinarios, en el cual se establecía los procedimientos a ser aplicados por las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios CPAD y CEPADAN, tal regulación se dio a raíz de las constantes denuncias que recibía la Subgerencia de Personal por parte de las Gerencias, Subgerencias y áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 1).

Asimismo, dicha Resolución se dio con el fin de unificar los regímenes laborales (276,728 y 1057) de la Municipalidad Metropolitana de Lima, con el único objetivo que el régimen Disciplinario vaya acorde a lo establecido en la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

En mérito a las constantes denuncias la Subgerencia de Personal de la Gerencia de Administración propuso la aprobación de una Directiva que regule el procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima, en el cual se dispuso que los procedimientos que fueron instaurados, hasta antes del 14 de setiembre de 2014 se rijan por todas las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta su culminación. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 2).

En aquellos casos que no se haya instaurado procedimiento administrativo disciplinario, pese a que el 13 de setiembre de 2014 se haya estado investigando la presunta comisión de la falta, las autoridades a cargo de los expedientes deberán remitir los actuados de sus investigaciones a la Secretaria Técnica. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 2).

La Municipalidad Metropolitana de Lima, estableció la Aprobación de una Directiva para el procedimiento administrativo disciplinario, pese a que ya existía una Ley y un reglamento, pero para efectos de la regulación interna en toda la corporación Municipal.

2.11.9.1 DIRECTIVA QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

La Directiva n.º 002-2014-MML-GA-SP tuvo como objetivo regular el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima, por las faltas disciplinarias en que incurran los servidores en sus diferentes regímenes laborales, dicha aplicación comprendía a la ciudadanía en general en calidad de denunciantes y a todos los servidores y ex servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 5)

A. INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

Se dará Inicio en los siguientes supuestos:

- De oficio, cuando la MML toma conocimiento de una presunta comisión de falta administrativa disciplinaria.
- A través de una denuncia, el cual puede ser presentado por escrito y de forma verbal por cualquier ciudadano o cualquier servidor de la MML. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 8)
- Recomendaciones derivadas de informes de Auditoría, donde identifiquen la comisión de alguna falta administrativa disciplinaria.

B. LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA MML

Como función principal es precalificar las denuncias y recomendar la instauración de procedimiento administrativo disciplinario o el archivo de la denuncia

- La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario es un órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, depende de la subgerencia de personal y es nombrado por resolución de la Gerencia Municipal Metropolitana a propuesta de la subgerencia en mención. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 10).
- La Secretaría Técnica no tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes, al respecto la Directiva en desarrollo aparentemente no es correcta toda vez, que la Secretaría Técnica puede decidir archivar un caso con un no ha lugar, y esa decisión es exclusivamente del secretario técnico, es decir si puede tomar dicha decisión, claro es en base a argumentos facticos y jurídicos.

C. FASE INSTRUCTIVA

Emitido el informe de precalificación por parte del secretario técnico del Procedimiento administrativo disciplinario existirán tres supuestos:

- Cuando el Secretario Técnico recomiende inicio de Pad, y si el Órgano instructor está conforme con dicha recomendación se dará inicio de Pad al presunto involucrado.
- En caso el órgano instructor no se encuentre de acuerdo con las conclusiones del informe de precalificación por considerarse no competente informara dicha decisión.

- En caso el Órgano instructor no se encontrase de acuerdo con las conclusiones del Secretario Técnico, archivara el caso debidamente sustentado. (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 14).
- La presente Directiva prevee otro supuesto, como la coordinación con el órgano instructor para el archivo, lo cual es contrario a Ley, ya que la facultad de archivar una denuncia es exclusivamente del Secretario Técnico, quien pone en conocimiento del subgerente de personal, pidiendo este último no estar de acuerdo con dicha disposición.
- La fase instructiva concluye con la emisión del informe final por parte del órgano instructor dirigido al órgano sancionador conteniendo los descargos del presuntos infractor.

D. FASE SANCIONADORA

La fase sancionadora se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta el acto que determina la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar a la comisión de la falta disciplinaria disponiendo el archivo (Resolución de Alcaldía n.º 336 - Municipalidad Metropolitana de Lima, 2014, pág. 16).

2.11.10 DESIGNACIÓN DEL JEFE DE RRHH-TITULAR DE LA ENTIDAD GMM

A. LA SUBGERENCIA DE PERSONAL

En la Municipalidad Metropolitana de Lima, la Oficina de Recursos Humanos es representada por la Subgerencia de Personal acorde al Manual de Organización y Funciones de dicha entidad, es nombrado por el Gerente

Municipal Metropolitano para efectos del ámbito local, el Titular de la Entidad.

B. LA GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA

El cargo de Gerente Municipal, es uno de los más importantes cargos en la municipalidad metropolitana, toda vez que en ello decae la responsabilidad de la administración municipal, ya que de ello dependen las demás Gerencias y Subgerencias, se entiende que el gerente municipal es quien conduce la entidad.

2.11.11 DESIGNACIÓN DEL STPAD

Acorde a la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es nombrado por titular de la entidad en el caso de la Municipalidad Metropolitana de Lima, es nombrado por el Gerente Municipal Metropolitano

En caso no fuera nombrado por el Gerente Municipal, las acciones que realice el Secretario Técnico, estarían siendo viciados y toda acción decaería en nulidad, por no ser las autoridades competentes.

2.11.12 ROL DEL STPAD DE LA MML

El rol de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, esta descrito en la Directiva n.º 002-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, específicamente en el punto 8.2 de la directiva en mención, el cual consiste específicamente en realizar acciones de investigación con el fin de imputar una falta administrativa a los infractores, con medios probatorios idóneos que sirvan de prueba para sancionar a los responsables.

2.11.13 DENUNCIAS CONTRA EL SP – GMM

A través del Documento simple n° 131186 2020, se requirió información a la Municipalidad Metropolitana de Lima, en virtud a la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; documentación concerniente a las denuncias contra la subgerencia de personal y la gerencia municipal metropolitana, sin embargo esta no fue contestada.

Pero en merito a la investigación; se logró obtener información concerniente a las denuncias y procedimientos administrativos en contra de la ex subgerente de personal y la ex gerente municipal metropolitana, los cuales decaen en los expedientes n° 419, 420,421 y 422-2019-STPAD.

Asimismo a la Municipalidad de Miraflores se requirió información concerniente a las denuncias en contra de la subgerencia de personal (actual subgerente de la Municipalidad Metropolitana de Lima), quien proporcionó información indicando que el subgerente de personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, tiene un Procedimiento administrativo disciplinaria en trámite.

2.11.14 SANCIONES IMPUESTAS POR NEPOTISMO EN LA MML

De la información procesada y recaudada, se ha podido determinar que en la Municipalidad Metropolitana de Lima existen denuncias por nepotismo, toda vez que a través de los expedientes 207-2015, 134-2018,380,531-2019-STPAD, 187,207 y 213-2020, se aperturaron expedientes administrativos con el tenor de nepotismo, la sanción será efectiva siempre en cuanto pueda comprobarse que si existe nepotismo de lo contrario el expediente terminara archivándose, ya que para que se configure nepotismo, se necesita que exista injerencia en la contratación del personal por parte de un servidor con capacidad de decisión en el proceso de selección.

De acuerdo al artículo citado, podemos señalar que estamos frente a un acto de nepotismo en los siguientes casos: a) Un funcionario o servidor público con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, la ejerce respecto de un pariente hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y

por razón de matrimonio. b) Cuando el funcionario o servidor, sin contar con la facultad de nombramiento y/o contratación de personal, ejerce injerencia directa o indirecta en dicho nombramiento y/o contratación. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2).

Ahora bien, para definir la injerencia directa, nos remitimos al segundo párrafo del artículo 2 del Reglamento, el cual nos señala que se presume su existencia, salvo prueba en contrario, cuando el funcionario de dirección o de confianza que guarda el parentesco indicado tiene un cargo superior a aquel que tiene la facultad de nombrar o contratar al personal dentro de su entidad. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2).

Respecto a la injerencia indirecta, el Reglamento nos indica que esta se configura cuando el funcionario de dirección o de confianza que, sin formar parte de la Entidad en la que se realizó la contratación o el nombramiento, tiene por razón de sus funciones alguna injerencia en quienes toman o adoptan la decisión de contratar o nombrar en la Entidad correspondiente. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2)

2.11.15 SANCIONES POR CORRUPCIÓN EN LA MML

La unidad funcional de Integridad Institucional es una oficina referente a nivel nacional, que promueva la integridad, honestidad y transparencia a nivel institucional, y que contribuya a prevenir los actos de corrupción en sus diferentes instancias al interior de la corporación municipal. (Unidad-Funcional-De-Integridad-Institucional-de-la-Municipalidad-Metropolitana-de-Lima-UFFI - Portal de Transparencia de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2020).

Son promotores de la integridad y la ética institucional, practicando y difundiendo valores en todos los niveles de la Municipalidad Metropolitana de Lima. La finalidad es devolver a los ciudadanos la confianza en las entidades públicas, realizando procedimientos transparentes. (Unidad-Funcional-De-

Integridad-Institucional-de-la-Municipalidad-Metropolitana-de-Lima-UFFI - Portal de Transparencia de la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2020).

Tiene como ejes principales:

- 1.-Fortalecer la capacidad de prevención ante posibles actos de corrupción.
- 2.-Identificar y gestionar riesgos de posibles actos de corrupción
- 3.-Difundir los conceptos de ciudadanía, integridad y gobierno abierto

En ese contexto al ser la Unidad Funcional encargada de recepcionar las denuncias por corrupción de los servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima, remitirá la denuncia a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien efectuara las investigaciones del caso, para precalificar las faltas por corrupción.

En la Municipalidad Metropolitana de Lima, no existe sanciones por corrupción, pero si existe denuncias y procedimientos administrativos en trámite, los cuales decaen en los expedientes 38,81-2016, 41-2017-STPAD 210,212-2018-STPAD, 436,449, 463,482-STPAD, 514, 528,533,570,591,616-2019-STPAD, sin embargo dichos expedientes se encuentran en precalificación y en etapa instructiva, los cuales son próximos a sancionar, ya que se vulneraron los principios de probidad (principio contemplado en la ley del código de ética de la función pública, ya que la Ley n.º 30057, no contempla sanciones por corrupción.

2.11.16 DENUNCIAS ARCHIVADAS POR EL SECRETARIO TECNICO DE LA MML

Las denuncias archivadas por el Secretario Técnico del Procedimiento administrativo disciplinario, son por distintas materias tales como:

- **Quejas de los administrados.** Esta denuncia por lo general se archiva, cuando los ciudadanos no cooperan con la autoridad, ya que no

proporcionan información adicional de manera objetiva, que sirva para imputar responsabilidades

- **Hostigamiento Sexual:** Esta denuncia se archiva por la presunción de inocencia del presunto infractor, ya que difícilmente se logra probar los hechos de la denuncia o las víctimas no se apersonan a declarar.
- **Maltratos entre compañeros:** Las partes en el problema, no adjuntan medios de prueba y no colaboran con las investigaciones.
- **Denuncias contra locadores:** Lamentablemente la Ley Servir, no es aplicable a los locadores de servicio, siendo ellos impunes ante cualquier infracción cometida dentro de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- **Denuncias contra Inspectores Municipales:** Por lo general se archivan las denuncias, por defecto en la emisión e imposición de actas de control contra los infractores de tránsito, toda vez que afecta al tránsito vehicular.
- **Denuncias contra Fiscalizadores de Control:** Dichos servidores son pertenecientes a la subgerencia de fiscalización y control, ya que cuando interviene a los ambulantes, los ambulantes se niegan a continuar con el PAD y obstaculizan las investigaciones.

2.12 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.12.1 ÓRGANO DE APOYO

Es así que de conformidad con el literal g) del numeral 8.2 de la Directiva n° 02- 2015-SERVIR/GPGSC, el Secretario Técnico puede elaborar los proyectos de los actos de inicio y de sanción, proponer las medidas cautelares de ser necesarias, elaborar las notificaciones de los actos emitidos en el PAD y en general apoyar legalmente en lo que requieran tanto el Órgano Instructor como Sancionador, para lo cual podrá, de ser el caso, apoyarse a su vez en los servidores que forman parte de la Secretaría Técnica, conforme a lo señalado en el artículo 94° del Reglamento General de la Ley n° 30057, aprobado por D.S. n° 040-2014-PCM. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2).

Por tanto, una vez iniciado el procedimiento disciplinario, se desprende que una de las funciones del Secretario Técnico es elaborar la notificación del acto de inicio emitido por el Órgano Instructor correspondiente, en caso este lo requiera (ello de conformidad con lo dispuesto por el literal g) de la referida Directiva), toda vez que la responsabilidad de los actos emitidos en la etapa de instrucción recaen en el Órgano Instructor. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, pág. 2).

2.12.2 FASE PRELIMINAR

La Investigación, los Antecedentes y Justificación del tema, la Hipótesis y los Objetivos forman parte de la fase preliminar del proyecto de investigación. La pregunta de investigación debe ser formulada de forma precisa y clara. Sin una buena pregunta de investigación no se puede llevar a cabo un estudio de investigación. La pregunta debe sugerir la dirección que ha de tomar la investigación y orientar sobre la metodología a seguir en el diseño y la ejecución del estudio. (GIL LATORRE, Francisca-SCielo, Febrero - 2010).

Se entiende por fase preliminar en el ámbito del derecho administrativo disciplinario, el hecho que la Secretaría técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario realice la investigación previa (diligencias, requerimientos de información, solicitudes, citaciones etc) a la emisión del informe de precalificación, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o la disposición de archivo de la denuncia.

2.12.3 MEDIDA CAUTELAR

Las medidas cautelares, tienen naturaleza excepcional, constituye un prejuzgamiento, provisorio, instrumental y variable; teniendo por finalidad asegurar la eficacia de la resolución final, así como garantizar el correcto empleo del poder disciplinario del Estado. (Bautista, Abril - 2016, pág. 191).

En el ámbito disciplinario, se comunica al servidor sobre las presuntas faltas y en consecuencia la autoridad del proceso administrativo disciplinario, puede mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a

disposición de la oficina de personal, para realizar los trabajos que le sean asignados de acuerdo a su especialidad, o exonerarlo de su obligación de concurrir al trabajo. (Bautista, Abril - 2016, pág. 193).

En la Municipalidad Metropolitana de Lima, se han emitido distintas disposiciones el cual ponían a disposición de la oficina de recursos humanos a distintos servidores, sin embargo la entidad en mención, muchas veces tiene a su disposición a distintos servidores, pese a la gran cantidad de servidores que alberga dicha oficina.

Al respecto consideramos, que la Ley al establecer la posibilidad de poner a disposición de la oficina de personal a un servidor, dicha oficina; al ser el área que regula la contratación de personal en la municipalidad metropolitana de Lima debe consultar a las Gerencias, subgerencias y áreas de la Entidad; si cuentan con un puesto para el servidor inmerso en un procedimiento administrativo disciplinario, a fin de poder transferirlo y evitar la aglomeración de personal en la oficina de personal.

2.12.4 INICIO DE PAD

Con la notificación del inicio de procedimiento administrativo disciplinario por parte del servidor infractor, se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario y con ello se ingresa a la etapa instructiva.

2.12.5 DESCARGOS

Recibido la notificación por parte del infractor del inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el servidor inmerso en una falta administrativa, tendrá la oportunidad de presentar descargos dentro de los 5 días de recepcionada la notificación de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

2.12.6 ALEGATOS

Si bien es cierto, la presentación de descargos se da entre los cinco (5) días hábiles de recepcionada la notificación de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, la Ley General del procedimiento Administrativo disciplinario ha previsto la posibilidad de presentar alegatos en un procedimiento administrativo, es decir al no contemplar la ley especial (Ley n.º 30057) nada respecto a los alegatos, podemos recurrir a la Ley general y presentar alegatos dentro del procedimiento administrativo iniciado.

2.12.7 INFORME FINAL

El informe final del órgano instructor, contemplado en el artículo 114 del Reglamento General señala que este debe contener lo siguiente: (i) los antecedentes del procedimiento; (ii) la identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada; (iii) los hechos que determinarían la comisión de la falta; (iv) su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil; (v) la recomendación de la sanción aplicable. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2)

(vi) proyecto de resolución debidamente motivado. Siguiendo ello, el Anexo E de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092- 2016-SERVIR/PE, plasma la estructura de informe de órgano instructor ya establecida en el Reglamento General. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 2).

En pocas palabras el informe final es la culminación de la etapa instructiva y el empiezo de la etapa sancionadora, que estará a cargo del órgano sancionador, quien en base a los argumentos del órgano instructor; dispondrá la sanción a imponer o la absolución de ser el caso.

2.12.8 NOTIFICACIÓN

Con la recepción de la notificación por parte del infractor, se da inicio la etapa instructiva; el cual conlleva a ejercer su defensa del mismo, realizada las

acciones previas a la emisión de la resolución de sanción (entre la notificación de inicio de Pad y la emisión de la resolución de sanción no tiene que transcurrir más de un año), se tiene que notificar al servidor infractor, imponiendo o absolviendo

2.12.9 INFORME ORAL

Recepcionado el informe final del órgano instructor por parte del infractor, este último podrá solicitar un informe oral, ante el órgano sancionador, quien podrá programarle dentro de los tres (03) días siguientes, con ello se busca garantizar el derecho de defensa y debido procedimiento en el PAD; el servidor puede presentar sus descargos y ofrecer las pruebas que considere convenientes. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 8).

El Órgano Instructor evalúa los mismos en tanto no haya emitido su informe. Si ya hubiera emitido el Informe de la fase instructiva, corresponderá al Órgano Sancionador analizar los escritos y pruebas presentados con posterioridad y pronunciarse sobre ellos en la resolución que pone fin al procedimiento. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 8).

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el régimen disciplinario de la LSC ha previsto la realización de un informe oral en la fase sancionadora del PAD, conforme a lo dispuesto por el artículo 112 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Así, la Directiva señala que una vez que el órgano instructor hubiera presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar dicho informe al servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 8).

2.12.10 IMPOSICIÓN DE SANCIÓN

El artículo 98 del Reglamento General de la LSC, aprobado por el Decreto Supremo W 040-2014- PCM, dispone que las faltas previstas en el artículo 85° de la LSC, así como las señaladas en el mismo Reglamento, darán

lugar a la sanción correspondiente, precisando que las faltas leves deberán estar previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS (el contenido de dicho instrumento de gestión se encuentra detallado en el artículo 129 del Reglamento General). A su vez, el artículo 85° de la LSC establece un listado de faltas que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 3).

Por su parte, del artículo 90° de la LSC, se desprende que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el órgano sancionador, es decir, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta a una de menos gravosa. Sin embargo, el órgano sancionador no podría imponer una sanción de mayor gravosidad que la asignada por ley como parte de su competencia. Además, se debe considerar que el marco normativo de la LSC ha previsto criterios para determinar la graduación de las sanciones (artículo 87, por ejemplo). (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, pág. 3).

En ese contexto, se advierte que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia. Por ejemplo, el titular de la entidad (órgano sancionador de la sanción de destitución) podría imponer, previa motivación del apartamiento de la sanción recomendada por el órgano instructor, una sanción de suspensión o una amonestación escrita. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2019, págs. 3-4).

2.12.11 APELACIÓN

Una vez emitido la resolución de sanción, el órgano sancionador otorga un plazo de quince (15) días al infractor, a fin que presente el recurso de reconsideración o el recurso de apelación, en este último en caso la sanción impuesta sea suspensión o destitución, el órgano encargado de resolver en segunda instancia es el Tribunal del Servicio Civil, órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función

resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2011, pág. 1).

Como se ha señalado, el TSC es la última instancia administrativa en las materias de su competencia, lo que significa que sus decisiones pueden ser impugnadas únicamente ante el Poder Judicial, a través de la interposición de una demanda contencioso administrativa. En tal sentido, no sustituye al Poder Judicial sino, más bien, hace posible que la persona quede habilitada para solicitar un pronunciamiento del órgano jurisdiccional cuando no esté de acuerdo con la resolución emitida por el TSC. (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2011)

2.12.12 PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

La acción contencioso administrativa prevista en el Artículo 148 de la Constitución Política tiene por finalidad el control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados. (Congreso de la Republica del Peru. Ley n° 27584. Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, 2001).

En ese contexto, al resolver en segunda instancia administrativa; el Tribunal del Servicio Civil da por agitada la etapa administrativa, habilitando al impugnante la posibilidad de recurrir a la vía judicial en caso de estar inconforme con lo resuelto en etapa administrativa.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación tiene un enfoque mixto, toda vez que se analizarán informes de precalificación emitidos en la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, donde disponen el archivo en consecuencia NO HA LUGAR de las denuncias e informes remitidos a dicho órgano disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Asimismo, se realizará una investigación cualitativa, ya que asumiremos una realidad subjetiva, dinámica y compuesta por multiplicidad de contextos. El enfoque cualitativo de investigación privilegiará el análisis profundo y reflexivo de los significados subjetivos e intersubjetivos que forman parte de la realidad estudiada en el entorno de la Municipalidad Metropolitana de Lima

3.1.1 LA CANTIDAD DE INFORMES DE PRECALIFICACIÓN DISPONIENDO NO HA LUGAR

La cantidad de informes de precalificación archivados, son definidos por distintas materias, aunque en algunos casos es usado de manera arbitraria el principio de presunción de inocencia:

Figura 3

Cantidad de Expedientes declarados NHL en la MML

AÑO	2015	2016	2017	2018	2019
CANTIDAD	105	72	70	83	25

Fuente: Gesdoc – Lima 2019

3.2 VARIABLES.

3.2.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La variación de la dependencia de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Titular de la Entidad, permitiría, al órgano de apoyo contar con una verdadera autonomía disciplinaria contra todo infractor que atente contra los intereses de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

La Subgerencia de Personal (recursos Humanos en la MML) al desvincularse de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, permitirá tener un sistema de recursos humanos óptimo y al servicio de los servidores civiles, sin interferir en el sistema disciplinario que para el ámbito local hace las veces de un poder judicial, imputando responsabilidades y determinando los órganos competentes de sancionar.

3.3 HIPÓTESIS

La independencia administrativa y económica, tal vez sea uno de los principales problemas que afronta la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ya que al depender y rendir cuentas a órganos superiores, se pierde la imparcialidad de sus funciones y su fin, el cual es salvaguardar el interés de la Municipalidad Metropolitana de Lima, sancionado a los infractores que atenten en contra de esta última.

3.3.1 HIPÓTESIS GENERAL.

- El archivo de las Denuncias contra los funcionarios involucrados con el titular de la Entidad y con el Jefe de Recursos Humanos, ha generado impunidad en la Municipalidad Metropolitana de Lima, lo cual conllevó entre los años 2009 y 2017 a comprometer un aproximado de s/51 millones de soles en actos de corrupción. (Diario Gestión - Contraloría: Más S/ 51 millones están involucrados en actos de corrupción en municipios de Lima, 2017).

Dichas acciones de impunidad, permiten que cada funcionario de confianza cometa alguna infracción y no sea sancionado, por ser amigo o conocido de los órganos que depende la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo

disciplinaria, ocasionando impunidad y un problema en la administración pública.

- Sin Duda dichas acciones de impunidad, no se darían si la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al ser un órgano de apoyo encargado de precalificar las faltas administrativas disciplinarias dentro de las entidades del Estado, específicamente en la Municipalidad Metropolitana de Lima, dependiera de un órgano distinto a la entidad.

Al respecto, consideramos que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario al ser un órgano de apoyo de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, y el sistema administrativo disciplinario al estar sometido al sistema administrativo de gestión recursos humanos, siendo el ente rector- SERVIR, debería depender de este ultima el nombramiento o designación del funcionario de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Con ello se garantizaría la aplicación de la sanción correcta a la falta cometida, eliminando la intromisión del Titular de la entidad y de la oficina de Recursos Humanos en las funciones de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ya que su dependería solo seria de Servir, al ser el ente rector.

- La primera disposición complementaria final de la Ley del Servicio Civil ha señalado qué entidades y servidores no se encuentran comprendidos dentro de los alcances de la Ley, precisando lo siguiente: “No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales. Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por:
 - a. Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
 - b. Ley 23733, Ley universitaria.

- c. Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d. Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- e. Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f. Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g. Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h. Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- i. Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley. (Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil - CECI Servir, 2020)

3.3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.

- Uno de los principales problemas a la hora de precalificar una denuncia en contra de algún funcionario allegado al Titular de la Entidad o al Jefe de Recursos, genera que los órganos mencionados, no emitan el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, soliciten la reducción de la sanción o en su defecto soliciten el archivo del caso o la reformulación del Informe de precalificación del Secretario Técnico, con una sanción mínima.

Tal es el caso del informe de Auditoría n.º 030-2019-2-4241-SCE a través del cual el Órgano de control Institucional de la Superintendencia de Administración Tributaria, emitió su informe advirtiendo responsabilidad del Jefe del SAT, al ser el Jefe principal de dicha dependencia y al estar

catalogada como entidad tipo B, correspondía a la Municipalidad Metropolitana de Lima (Entidad tipo A), instruir y sancionar a dicho funcionario.

Sin embargo, pese a que se emitió un informe de precalificación por parte del Secretario Técnico de la MML, recomendando la Destitución de dicho funcionario, el órgano encargado de instruir; no oficializo dicho inicio por el contrario solicitó que se reduzca la sanción y a la fecha, la sanción aún está en debate; en la Gerencia del más alto rango de la MML.

La dependencia de la Secretaría Técnica de los Funcionarios de la Entidad (Municipalidad Metropolitana de Lima) ocasiona distorsión en la autonomía del Secretario Técnico, privilegiando la impunidad, ya que al no obedecer lo que estableen los funcionarios superiores del Secretario Técnico, se corre el riesgo de desvincularlo de la Entidad.

- Sin duda el archivo de las denuncias en la Secretaría Técnica del procedimiento Administrativo Disciplinario genera perjuicio económico a la Municipalidad Metropolitana de Lima, toda vez que según el cuadro en el numeral 3.1.1, en los años detallados en esos cuadros, se archivaron en suma total un aproximado de 400 denuncias, los cuales para realizar el análisis, la impresión y recursos de oficina, se estima, que se perdió un aproximado de s/ 20.000 nuevos soles, considerando que no todo personal que labora en la Secretaría Técnica del procedimiento Administrativo Disciplinario es especialista en procedimiento administrativo disciplinario.
- En la Municipalidad Metropolitana de Lima, existen servidores que tienen familiares trabajando en el entorno administrativo, es decir familias enteras que ocupan cargos de confianza y a la vez estos traen a personas que por lo general tiene vínculo consanguínea, violentando la Ley de nepotismo o en su defecto, recomendando a sus conocidos o amigos a otras gerencias de la Municipalidad Metropolitana de Lima.

- Tal es el caso, que a través del Sistema de Administración Financiera Municipal (SAFIM), se pudo deducir los presuntos familiares existentes en distintas áreas de la Municipalidad Metropolitana de Lima.
- Por lo general ingresan a trabajar personas allegadas o conocidos al secretario técnico, al jefe de recursos humanos o titular de la Entidad, ocasionando que la influencia que tienen estos funcionarios de confianza de contratar personal para su oficina, se vea desnaturalizada e ingrese a laborar a dichas oficinas personas con poca o nula experiencia en PAD, ocasionado con ello un retroceso a la Municipalidad Metropolitana de Lima.

Lo cual ocasiona los malos archivos de los expedientes priorizando la impunidad por desconocimiento y por favores amicales.

3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN:

3.4.1 INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA

Permite evaluar los datos de manera científica o de forma numérica con ayuda de la estadística. Se necesita que entre los elementos de la investigación exista una relación y que se pueda delimitar y saber dónde se inicia el problema y cuál es su dirección usa la metodología descriptiva, analítica y experimental (Revista de Actualización Clínica Investiga -Scielo, 2011)

3.4.2 INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

La metodología cualitativa es, pues, una forma multidisciplinar de acercarse al conocimiento de la realidad social. (Scielo, 2002).

En los métodos de investigación cualitativa, los investigadores no solo tratan de describir los hechos, sino de comprenderlos mediante un análisis exhaustivo y diverso de los datos y siempre mostrando un carácter creativo y dinámico. (Yanetsys Sarduy Domínguez, 2007)

La investigación cualitativa estudia los contextos estructurales y situacionales, tratando de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. (Yanetsys Sarduy Domínguez, 2007)

3.5 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.5.1 MÉTODO: CIENTÍFICO JURÍDICO- FÁCTICO- DOCUMENTAL- INDUCTIVO DEDUCTIVO.

Es un método jurídico, porque este estudio pertenece al campo del Derecho y Ciencias Sociales. Es científicos porque sigues las características del único método en el cual es aceptado por toda la comunidad científica universal. (Edgardo Esteban Asmat Sanchez - El Delito de Conduccion en Estado de ebriedad, Peru 2019, 2019, pág. 115)

3.5.2 ALCANCE: EXPLORATORIO –DESCRIPTIVO

Al alcance de estudio es exploratorio –descriptivo, porque existen pocas investigaciones sobre este tema de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley n° 30057, Ley del servicio civil y la dependencia de la Subgerencia de Personal (recursos humanos) y Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la entidad).

Descriptiva pues interpreta lo que es. La investigación descriptiva comprende la descripción, análisis e interpretación de la realidad y naturaleza actual y la composición o etapas de los fenómenos que ocurren en la sociedad moderna. (Edgardo Esteban Asmat Sanchez - El Delito de Conduccion en Estado de ebriedad, Peru 2019, 2019, pág. 115)

3.5.3 TIPO:

Aplicada, activa o dinámica, se encuentra ligada íntimamente a la investigación básica, pues de ella tomas sus descubrimientos e influencia de sus propuestas o teorías. Persigue comparar la realidad con la teoría.

3.5.4 UNIDAD DE ANÁLISIS O DE INVESTIGACIÓN:

- Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.5.5 INVESTIGACIÓN:

No interactiva- Análisis de conceptos Fenomenológica.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 TÉCNICAS:

- Observación
- Recojo de datos
- Lectura de tesis
- Lectura de libros jurídicos
- Bibliografía
- Lectura de libros de metodología jurídica
- Hemerografía.

3.6.2 INSTRUMENTOS:

- El investigador
- Representación visual
- Análisis histórico
- Hoja de control
- Análisis documental
- Fichas
- Análisis de contenido (Edgardo Esteban Asmat Sanchez - El Delito de Conduccion en Estado de ebriedad, Peru 2019, 2019, pág. 116)

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

El desarrollo de esta investigación se ha efectuado en basándonos en el planteamiento del objetivo general de explicarse acerca de la relación que existe entre la dependencia de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, explícitamente de las sanciones que recomienda en los informes de precalificación y la adopción de dichas sanciones como efectivas por parte de los órganos instructores y sancionadores, siempre en cuanto se respete la objetividad en la imputación.

Asimismo, la falta de autonomía de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual conlleva a no sancionar ejemplarmente a los infractores que tanto daño le hacen a la administración pública, específicamente a la Municipalidad Metropolitana de Lima, ya que a lo largo desde la existencia de la Secretaria técnica en la comuna municipal ha existido más Informes de precalificación disponiendo el archivo, que la imposición de una sanción ejemplar

4.2 DISCUSIÓN

La Discusión de Resultados, se ha desarrollado en basándonos en el análisis, comparación e interpretación de documentación custodiada en las instalaciones de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en correspondencia con las bases teóricas sustentadas, y en relación propiamente con mis criterios aplicables; que han permitido dar con una mayor fundamentación más directa y precisa sobre la problemática actual, que existe en la secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, consecuente en la falta de autonomía de la misma y la dependencia de la Subgerencia de Personal y de la Gerencia Municipal Metropolitana.

Asimismo, el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, debería, no solo nombrar al Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima, sino también debe ponderar la ejecución efectiva de las sanciones impuestas, también debería encargarse de iniciar acciones de oficio, contra los órganos competentes que sin justificación alguna traten de viciar el procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

5.1 CONCLUSIONES:

La dación de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, ha sido una norma que ha permitido absorber algunos de los regímenes laborales, con el único objetivo de tener un único sistema laboral en la administración pública, lo cual permita tener los mismos criterios en la toma de decisiones.

Dicha normativa, no ha sido visto con buenos ojos; por muchos sectores, que consideran que el ingresar a este régimen laboral, toda vez que la Ley n.º 30057, viene a ser un régimen laboral del Estado, les restaría derechos con las evaluaciones que propone la Ley, ya que el dispositivo legal en mención, permite capacitar constantemente a los servidores públicos con el objetivo de mejorar el servicio en la Administración Pública.

Sin embargo, la Ley n.º 30057 y su reglamento, ha propuesto que el pase al régimen laboral mención es de manera voluntaria, ya que también le permitirá al servidor que forme parte de este régimen laboral acceder a puestos mejor pagados y obtener mejores condiciones de vida.

El ámbito disciplinario contemplado en la Ley n.º 30057, es de aplicación a los regímenes laborales 276,728 y 1057, los cuales tiene como consecuencia la imposición de sanciones tales como amonestación escrita, suspensión y destitución, el cual conlleva a imponer al servidor infractor.

Para la imposición de la sanción de amonestación escrita es el jefe inmediato quien se encarga de instruir y sancionar, sin embargo para sancionar con suspensión y destitución los únicos competentes son la subgerencia de persona (oficina de recursos humanos) y la Gerencia Municipal Metropolitana (Titular de la Entidad), es decir las sanciones graves a aplicar depende mucho de las autoridades precitadas.

De las autoridades precitadas depende la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual muchas veces se encuentra sometida a las autoridades precitadas, al no tener autonomía para ejercer su facultad disciplinaria, ello conlleva a privilegiar la impunidad contra los presuntos infractores.

En mérito a ese gran problema, es que proponemos que la secretaría Técnica de la Municipalidad Metropolitana de Lima, depende exclusivamente de SERVIR, al ser el ente rector en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con ello se obtendría sanciones ejemplares y separación de los servidores públicos que incurrir en distintas faltas administrativas.

5.2 SUGERENCIAS:

La dependencia de la Secretaría Técnica del procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima debe ser del ente rector en gestión de recursos humanos- SERVIR.

Las denuncias que se realicen en la Municipalidad Metropolitana de Lima, deberían ser evaluadas previas a derivarse a la Secretaria Técnica, con el único objetivo de canalizar adecuadamente las denuncias interpuestas.

Es necesario crear sub áreas de la Secretaría Técnica, especializadas en materias tales como, contrataciones con el Estado, denuncias del Órgano de Control Institucional, denuncias de la Unidad Funcional de Integridad Institucional(corrupción), hostigamiento sexual y otros, los cuales permitan tener un adecuado tratamiento de dichas denuncias dentro de los plazos establecidos por dichas materias.

La incorporación de los servidores públicos debería ser por concurso público, supervisado por SERVIR, con el objetivo de evitar el direccionamiento de plazas en el Estado.

Asimismo, se tiene que incorporar a los locadores de servicios (terceros) dentro de los alcances de la Ley n° 30057, con el fin que puedan ser sancionados administrativamente por la comisión de alguna falta administrativa.

VI: APÉNDICES

6.1: REFERENCIAS:

- Alejandro, V. B. (2016). Derecho administrativo y método jurídico. El rol de la doctrina. Themis-revista de derecho,. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16708>: recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16708>.
- Andrés, S. B. (2018). El procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el sistema ecuatoriano de la calidad . En s. B. Andrés, el procedimiento administrativo sancionador y su aplicación en el sistema ecuatoriano de la calidad (pág. 19). Quito - ecuador: universidad central del ecuador facultad de jurisprudencia, ciencias políticas y sociales.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir. (4 de agosto de 2020). Relacion de entidades en transito al regimen de la ley del servicio civil. Obtenido de autoridad nacional del servicio civil - servir: recuperado el 03 de octubre de 2020 a traves de <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/analisis-institucional-de-la-entidad/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2011). Preguntas frecuentes. Lima -peru, recuperado el 10 de octubre de 2020 de <https://storage.servir.gob.pe/tsc/tsc-2011-preguntasfrecuentes.pdf>.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Informe tecnico n° 1762-2016-Servir/gpgsc . Lima - peru: gerencia de politicas de gestion del servicio civil.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Infome tecnico n.° 506-2019-servir/gpgsc. Lima: autoridad nacional del servicio civil.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Informe tecnico n.° 025-2019-servir/gpgsc. Lima - peeu: gerencia de politicas de gestion del servicio civil.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2019). Informe técnico n.° 771-2019-servir/gpgsc . Lima - peru: autoridad nacional del servicio civil.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Informe tecnico n.° 2029-2016-servir/gpgsc. Lima: autoridad nacional nacional del servicio civil.

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2016). Informe n° 301-2016-servir/gpgsc. Lima - peru: autoridad nacional del servicio civil.
- Banco interamericano de Desarrollo. (mayo de 2006). <https://www.iadb.org/es>. Obtenido de <https://www.iadb.org/es/acceso-informacion/inicio:file:///c:/users/user%20pc/downloads/informe-sobre-la-situaci%c3%b3n-del-servicio-civil-en-am%c3%a9rica-latina.pdf>
- Bautista, j. L. (abril - 2016). Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Lima - peru: grupo editorial lex&iuris.
- Bedoya, p. P. (2004 - octava edicion). Derecho administrativo y administracion publica en el peru. Lima - peru: Editora Juridica Grijley E.I.R.L
- Br. Cánepa Maceda, C. H.-B. (2017). Ley del Servicio Civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional puyango tumbes, 2016. En c. H.-b.-u.-p. Br. Cánepa maceda, tesis - ley del servicio civil y la motivación laboral en el proyecto especial binacional puyango Tumbes, 2016 (pág. 41). Tumbes.
- Breña, w. H. (2 de octubre de 2017). La información y la toma de decisiones en la politica judicial: una reflexion a partir del analisis de la carga procesal en el peru. Index-revistas.pucp.edu.pe, 75. Obtenido de revistas.pucp.edu.pe:file:///c:/users/user%20pc/downloads/3120-texto%20del%20art%c3%adculo-11754-2-10-20170306.pdf
- Canales, m. G. (1989). Principios generales y principios constitucionales. En m. G. Canales, principios generales y principios constitucionales (pág. 144). España: revista de estudios políticos.
- Cesar, l. (2016). La Constitucionalización del Derecho Administrativo. *Thēmis*-revista de derecho, (69), 199-217. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16725>; recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16725>.
- Chanamé Orbe, R. (2011). La constitución de todos los peruanos. En r. Chanamé orde, la constitución de todos los peruanos (pág. Prefacio). Lima - peru: fondo editorial cultura peruana e.i.r.l.

Comercial del acero s.a. (comasa), exp. N.º 00452-2012-pa/tc (sentencia del Tribunal constitucional 18 de julio de 2012).

Congreso de la Republica del Peru. (19 de marzo de 1812). Congreso de la republica del peru. Obtenido de archivo digital de la legislación del Perú: Constitución Política para la República peruana (1812), recuperado el 20 de noviembre de 2019 de https://leyes.congreso.gob.pe/documentos/constituciones_ordenado/constit_1812/const_1812_pdf_del_texto.pdf

Congreso de la Republica del Peru. (12 de julio de 1979). Archivo digital de la Legislacion del Peru. Obtenido de constitución política de la república peruana sancionada por el primer congreso constituyente el 12 de noviembre de 1823: recuperado el 10 de noviembre de 2019 de https://leyes.congreso.gob.pe/documentos/constituciones_ordenado/constit_1979/const_1979_texto_corregido.pdf

Congreso de la Republica del Peru. Ley n° 27584. Ley que regula el proceso contencioso administrativo. (6 de diciembre de 2001). Congreso de la republica del peru. Obtenido de ley n° 27584. Ley que regula el proceso contencioso administrativo: recuperado el 10 de octubre de 2020 de <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2001/justicia/ley27584.htm#:~:text=la%20acci%C3%B3n%20contencioso%20administrativa%20prevista,e%20intereses%20de%20los%20administrados>.

Consortio de investigacion economica y social - ludwig huber. (s.f.). Consortio de investigacion economica y social - una interpretación antropológica de la corrupción. Obtenido de una interpretación antropológica de la corrupción: recuperado 25 de noviembre de 2019 de </sites/default/files/investigaciones/una-interpretacion-antropologica-de-la-corrupcion.pdf>

Constitución Política del Peru. (marzo - 2015). Lima - peru: congreso de la republica.

Contraloria General de la Republica. (11 de julio de 2019). Resolución de contraloria general n° 202-2019-cg . Lima, lima, peru: http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/4e9b7ed0-bad0-42a1-b0df-6496fdc677c4/rc_202-2019-cg.pdf?mod=ajperes&cacheid=4e9b7ed0-bad0-42a1-b0df-6496fdc677c4.

Contraloría General de la República del Perú. (2014). Marco conceptual del control interno. Lima: depósito legal en la biblioteca nacional del Perú.

Contraloría General de la República del Perú. (07 de febrero de 2020). Obtenido de contraloría general de la república del peru: http://www.contraloria.gob.pe/wps/wcm/connect/cgrnew/as_contraloria/as_portal/conoce_la_contraloria/conocecontraloria/quienessomos/

Correa, M. R. (s.f.). La legislación como fuente de. Themis, 6.

Diario Gestión - Contraloría: más de 51 millones están involucrados en actos de corrupción en Municipios de Lima. (20 de agosto de 2017). Gestión - política. Obtenido de recuperado el 10 de octubre de 2020 de <https://gestion.pe/peru/politica/contraloria-s-51-millones-involucrados-actos-corrupcion-municipios-lima-135513-noticia/>

Edgardo Esteban Asmat Sanchez - el delito de conducción en estado de ebriedad, peru 2019. (diciembre de 2019). Repositorio universidad peruana de las americas. Obtenido de repositorio universidad peruana de las americas: recuperado el 25 de octubre de 2020 de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/861/el%20delito%20de%20conducci%20en%20estado%20de%20ebriedad%20peru%2019.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Edición del Congreso de la República. (marzo - 2015). Constitución política del Perú. Lima: biblioteca del congreso del Perú.

Eladio Óscar Iván Guzmán Hurtado, Exp. N.º 02098-2010-pa/tc (Tribunal Constitucional 22 de junio de 2011). Recuperado el 12 de diciembre de 2019, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/02098-2010-aa.html>

Gamboa, J. A. (octubre de 2012). <https://repositorio.unam.mx/>. En J. A. Gamboa, tesis - "relación de las medidas disciplinarias con el clima laboral del sector administrativo u.n.a.m (pág. 47). México: biblioteca central - dirección general de bibliotecas de la unam. Obtenido de repositorio institucional unam.

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil - CECI Servir. (3 de noviembre de 2020). Consulta electrónica ciudadana - ceci servir. Lima, Perú.

- Gil Latorre, Francisca-scielo. (febrero - 2010). Revista clínica de medicina de familia. Scielo. Obtenido de recuperado el 20 de octubre de 2020 de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1699-695x2010000100010&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Grimanesa Espinoza Soria, exp. N.º 1803-2004-aa/tc (Sentencia del Tribunal Constitucional 25 de agosto de 2004).
- Hernandez, G. C. (enero de 2004). Gerencia del Talento Humano en el sector publico: analisis en las entidades publica de manisales, pereira y armenia. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/242084559>: <https://www.researchgate.net/publication/242084559>
- Informatica, I. N. (2016). Peru hacia la ocde - brechas y desafios de la estadistica oficial. Lima - peru: nstituto nacional de estadistica e informatica.
- Informe tecnico n.º 356-2016-servir/gpgsc - autoridad nacional del servicio civil. (2016). Informe tecnico n.º 356-2016-servir/gpgsc -. Lima - peru: autoridad nacional del servicio civil.
- Juan José Martínez, p. E. (22 de setiembre de 2019). Servir: diez entidades estarán bajo la ley del servicio civil a fin de año. (e. Comercio, entrevistador)
- Justo, J. P.-w. (2017). Tesis para optar el título profesional de abogado titulado proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la red de salud chupaca - 2017. En j. P.-w. Justo, tesis proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas de la red de salud chupaca - 2017 (pág. 25). Huancayo - petu: facultad de derecho y ciencias políticas - universidad peruana los andes.
- Landa, C. (2016). La constitucionalización del derecho administrativo recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16725>. Revista de derecho thémis, 200.
- Lassalle, f. (1999). ¿Qué es una constitución? Obtenido de <http://www.elaleph.com/>: https://norcolombia.ucoz.com/libros/lassalle_ferdinand-que_es_una_constitucion.pdf
- Ley n. 30057, l. D. (3 de julio de 2013). Http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp. Obtenido de

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp: recuperado el 04 de octubre de 2020 de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Ley Organica de Municipalidades, Ley n.º 27972. (26 de mayo de 2003). Ministerio de Economía y Finanzas. Obtenido de recuperado 09 de setiembre de 2020 de https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/anexos/ley27972.pdf

Lr, p. (18 de noviembre de 2019). <https://larepublica.pe/>. Obtenido de <https://larepublica.pe/>.

Margarita Del Campo Vegas, Exp. N. 0 01839-2012-phd/tc (Tribunal Constitucional 9 de diciembre de 2014).

Municipalidad Metropolitana de Lima - portal transparencia. (7 de octubre de 2020). Programa de gobierno regional de lima metropolitana. Obtenido de programa de gobierno regional de lima metropolitana: <http://www.transparencia.munlima.gob.pe/programa-gobierno-regional-de-lima-metropolitana#:~:text=la%20municipalidad%20metropolitana%20de%20lima%20est%20c3%a1%20dotada%20de%20un%20r%20c3%a9gimen,como%20%20c3%b3rgano%20normativo%20y%20fiscalizador>.

Municipioaldia informacion confiable para la gestión. (s.f.). Municipioaldia informacion confiable para la gestión. Obtenido de municipioaldia informacion confiable para la gestión: recuperado eñ 01 de setiembre de 2020 de <https://municipioaldia.com/organizacion-municipal/administracion-municipal/sistemas-administrativos>

Organismo de Naciones Unidas. (s.f.). <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:~:text=art%20c3%adculo%201.,los%20unos%20con%20los%20otros>. Obtenido de la declaración universal de derechos humanos: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/#:~:text=art%20c3%adculo%201.,los%20unos%20con%20los%20otros>.

Ortega, I. (1995). La responsabilidad civil de la administración pública. Themis-revista de derecho, (32), 17-22. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11475>: recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11475>.

- Palacios, B. J. (2019). Ley de servidores del regimen del servicio civil, servir y los factores que impiden el avance para su implementacion en la municipalidad distrital de huallmay-año 2017-2018. Huacho - peru: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/unjfsc/3816/tesis%20janira%20avila%20palacios%20%281%29.pdf?sequence=1&isallowed=y>.
- Peru, C. G. (agosto de 2014). Marco conceptual del control interno. Peru, lima: biblioteca nacional del Perú
- Pleno Jurisdiccional - Transparencia y Acceso a la Información en el sistema de defensa nacional”, expediente 00005-2013-pi/tc (tribunal constitucional 19 de junio de 2018).
- Ponton, f. J. (2001). Discrecionalidad y derecho administrativo sancionador. En f. J. Ponton, - fundamentos y limites de la oportunidad del ejercicio de la accion administrativa sancionadora (págs. 19-20). Barcelona - españa: universidad de barcelona.
- Portal de Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima -Gerencias. (10 de setiembre de 2020). Ortal transparencia - municipalidad metropolitana de lima -empresas municipales y organismos publicos descentralizados. Obtenido de recuperado el 10 de setiembre de 2020 de <http://www.munlima.gob.pe/empresas-municipales-y-opd-s>
- Portal Transparencia - Municipalidad Metropolitana de Lima. (s.f.). Municipalidad metropolitana de lima. Obtenido de municipalidad metropolitana de lima.
- Principios, deberes y prohibiciones Eticas en la funcion publica: guia para funcionarios y servidores. (enero 2016). Lima: hecho el depósito legal en la biblioteca nacional del Perú: n° 2015-18482.
- Procedimiento administrativo disciplinario aplicable al personal administrativo, informe técnico n° 238-2019-servir/gpgs (autoridad nional del servicio ci\vil 7 de febrero de 2019).
- Quiroz, A. W. (2013). Historia de la corrupcion en el peru. Lima -Peru: Biblioteca nacional del peru.
- Recurso de agravio constitucional interpuesto por César José Hinostroza- , exp. N.º 03891-2011-pa/tc (tribunal constitucional 16 de enero de 2012).

Resolución 3547-2012/spc-indecopi, expediente 317-2011/ps-indecopi-piu (tribunal de defensa de la competencia y de la propiedad intelectual - sala especializada en protección al consumidor 5 de diciembre de 2012).

Resolucion de alcaldia n.º 336 - municipalidad metropolitana de lima. (26 de diciembre de 2014). Resolucion de alcaldia n.º 336. Resolucion de alcaldia n.º 336. Lima, lima, peru: municipalidad metropolitana de lima.

Resolución n° 1360-2019-ana;tnrch, 985-2019 (tribuna! Nacional de resolucion de controversias hidricas 27 de noviembre de 2019).

Revista de actualización clínica investiga -scielo. (setiembre de 2011). Revistas bolivianas. Obtenido de revistas bolivianas: recuperado el 20 de setiembre de de 2020 de http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?pid=s2304-37682011000900011&script=sci_arttext

Rodríguez, H. F. (2014). Los principios constitucionales limitadores del ius puniendi ¿que limites rigen el derecho administrativo sancionador en el peru? En h. F. Rodríguez, los principios constitucionales limitadores del ius puniendi ¿que limites rigen el derecho administrativo sancionador en el peru? (pág. 14). Lima - peru: pontificia universidad catolica del peru.

Scielo, J. I.-R. (octubre de 2002). Editorial sobre la metodologia cualitativa. Obtenido de recuperado el 20 de octubre de 2020 de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1135-57272002000500001

Scielo. Org. (julio de 2014). [Http://dx.doi.org/10.4067/s0718-68512014000100012](http://dx.doi.org/10.4067/s0718-68512014000100012) . Obtenido de revista de derecho (valparaíso) - los principios que rigen la potestad sancionadora de la administración en el derecho chileno: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-68512014000100012

Sistema Peruano de Información Jurídica - Ley organica de Municipalidades, Ley n.º 27972. (26 de mayo de 2006). [Https://www.mef.gob.pe/](https://www.mef.gob.pe/). Obtenido de <https://www.mef.gob.pe/>: https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/anexos/ley27972.pdf

Sistema Peruano de Informacion Juridica. (3 de julio de 2016). Sistema peruano de informacion juridica. Obtenido de sistema peruano de informacion juridica: recuperado el 02 de octubre de 2020 de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Sistema Peruano de Informacion Juridica. (20 de junio de 2008). Sistema peruano de informacion juridica. Obtenido de decreto legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos - decreto legislativo n° 1023: recuperado el 01 de octubre de 2020 de [http://spijlibre.minjus.gob.pe/clp/contenidos.dll/clplegcargen/coleccion00000.htm/tomoo00450.htm/a%c3%bl0274303.htm/mes283600.htm/dia284766.htm/sector284767.htm/sumilla284768.htm?f=templates\\$fn=document-frame.htm\\$3](http://spijlibre.minjus.gob.pe/clp/contenidos.dll/clplegcargen/coleccion00000.htm/tomoo00450.htm/a%c3%bl0274303.htm/mes283600.htm/dia284766.htm/sector284767.htm/sumilla284768.htm?f=templates$fn=document-frame.htm$3).

Sosa, P. R. (setiembre de 2010). <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/>. Obtenido de biblioteca digital de vanguardia para la investigación en ciencias sociales región andina y américa latina: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/3076/1/tflacso-2010prcs.pdf>

Subperintendencia Nacional de Bienes Estatales. (11 de marzo de 2020). <https://www.sbn.gob.pe/>. Obtenido de <https://www.sbn.gob.pe/>: <https://www.sbn.gob.pe/>

Terrones, R. C. (2017). Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la municipalidad provincial de cajamarca. En e. L. Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, facultad de derecho y ciencia política - universidad privada antonio guillermo urrelo (pág. 42). Cajamarca - peru: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/upagu/244/tesis%20terrones%20terrones.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Unidad-Funcional-de-Integridad-Institucional-de-la-Municipalidad-Metropolitana-de-Lima-UFFI - portal de transparencia de la municipalidad metropolitana de lima. (14 de octubre de 2020). Portal de transparencia de la municipalidad metropolitana de lima. Obtenido de <http://www.munlima.gob.pe/unidad-funcional-de-integridad-institucional-de-la-municipalidad-metropolitana-de-lima-uffi>

Yanetsys Sarduy Domínguez, e. A.-r. (setiembre de 2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. Obtenido de recuperado el 22 de octubre de 2020 de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0864-34662007000300020

Zavaleta, j. D.-j. (2018). “La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital hermilio valdizàn. En f. D.-c.-u. Peru, a intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital hermilio valdizàn (pág. 15). Lima peru: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/autonoma/548/1/anaya%20andrade%2c%20jhoselyn%20y%20munoz%20zavaleta%2c%20jesus.pdf>.

6.2 ANEXOS:

TABLA 1.

Operacionalización de la variable STPAD

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Etapa	Reportes	2.5		
Precalificación	Denuncias	3.11	Escala: Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Bajo (30-70)
	Informes	4.1		Medio (71-111)
Etapa de instrucción	Autoridad competente determinación de sanción	33 2.11.9.1 –C 2.11.16		Alto (112-150)
	Autoridad competente de sancionar	34 2.10.5 2.11.9.1-D		
Etapa de sanción	Archivamiento	2.12.10		

Nota: Elaboración propia

TABLA 2

Operacionalización de la variable PAD - MML

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Niveles
Oposición al inicio de PAD	Recomendación de Precalificación	2.11.9.1 -C	Escala: Likert Nunca=1 Casi nunca=2 A veces=3 Casi siempre=4 Siempre=5	Malo (26-60)
Denuncias Materias	Implicados GMM –SP	2.11.13		Regular (61-95)
	Corrupción	2.11.14		Bueno (96-130)
	Nepotismo	2.11.15		
	Quejas	2.11.16		
Denuncias Archivadas		2.11.16		

Nota: Elaboración propia