



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS  
EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE ATE

**Línea de investigación:**  
**Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

Tesis para optar el título profesional de Abogado

**Autor**

Gutiérrez García, David Gustavo

**Asesor**

Navas Rondón, Carlos Vicente

ORCID: 0000-0001-7110-418X

**Jurado**

Gonzales Loli, Martha Rocío

Vigil Farias, José

Moscoso Torres, Víctor Juber

**Lima - Perú**

**2025**

## INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL  
ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="http://repositorio.unfv.edu.pe">repositorio.unfv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
5	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="http://tesis.pucp.edu.pe">tesis.pucp.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://repositorio.unsm.edu.pe">repositorio.unsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
9	Submitted to Universidad Ricardo Palma	



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA**

**EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS  
EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE ATE**

**Línea de investigación  
Procesos jurídicos y resolución de conflictos**

**Tesis para optar el Título Profesional de Abogado**

**Autor**

**Gutiérrez García, David Gustavo  
Código ORCID: 0009-0000-0241-1338**

**Asesor**

**Navas Rondón, Carlos Vicente  
Código ORCID: [0000-0001-7110-418X](https://orcid.org/0000-0001-7110-418X)**

**Jurado**

**Gonzales Loli, Martha Rocío  
Vigil Farias, José  
Moscoso Torres, Víctor Juber**

**Lima – Perú  
2025**

**DEDICATORIA**

*A Rodrigo, mi primogénito, fuente de inspiración para seguir superándome y demostración de amor verdadero. A mis padres, por su invaluable sacrificio y amor inagotable para hacer de mí una mejor persona.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco infinitamente a mis padres por confiar en mí, sin su respaldo y perseverancia nada de esto sería posible, a mi padre (desde otro plano existencial) y a mi madre en la tierra,*

**GRACIAS.**

*Agradezco también a la Universidad Nacional Federico Villarreal, mi alma mater profesional, a los catedráticos, compañeros y personal administrativo con los que he convivido durante los años de formación.*

## ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN .....	8
1.1.	Descripción y formulación del problema.....	9
1.2.	Antecedentes.....	11
1.1.3.	Internacionales .....	11
1.1.4.	Nacionales .....	12
1.3.	Objetivos .....	13
1.1.5.	Objetivo General .....	13
1.1.6.	Objetivos Específicos .....	13
1.4.	Justificación .....	13
II.	MARCO TEÓRICO.....	16
2.1.	Bases teóricas sobre el tema de investigación .....	16
2.2.	La prescripción.....	16
2.3.	La oficina de recursos humanos .....	18
III.	MÉTODO.....	20
3.1.	Tipo de Investigación .....	20
3.2.	Ámbito temporal y espacial.....	20
3.3.	Variables .....	21
3.4.	Población y muestra .....	21
3.5.	Instrumentos .....	23
3.6.	Procedimientos.....	23
3.7.	Análisis de datos.....	24
3.8.	Consideraciones éticas .....	24
IV.	RESULTADOS .....	26
4.1.	Análisis documental .....	26
4.2.	Guía de entrevistas.....	28
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	30
VI.	CONCLUSIONES .....	33
VII.	RECOMENDACIONES .....	35
VIII.	REFERENCIAS .....	37
IX.	ANEXOS .....	43
9.1.	Anexo A: Matriz de consistencia.....	43
9.2.	Anexo B: Guía de entrevista .....	47

9.3.	Anexo C: Entrevistas aplicadas .....	50
9.4.	Anexo D: Evaluación del plan de tesis .....	78
9.5.	Anexo E: Informe del Docente Revisor .....	81
9.6.	Anexo F: Solicitud de autorización a la Municipalidad Distrital de Ate para realizar las entrevistas .....	82
9.7.	Anexo G: Autorización de la Corporación Municipal de Ate para realizar las entrevistas.....	83

## RESUMEN

En la actualidad, el artículo 97 de la Ley N.º 30057, que regula el Servicio Civil, establece dos plazos para la prescripción en procedimientos administrativos disciplinarios dirigidos a servidores en funciones: uno de un año, contado desde el momento en que la oficina de recursos humanos (o quien haga sus veces) toma conocimiento del hecho, y otro de carácter general de tres años, computado desde la comisión de la falta. No obstante, la normativa no precisa qué plazo corresponde aplicar cuando la infracción ocurre dentro de la propia oficina de recursos humanos. **Objetivo:** El objetivo general de la investigación es analizar el plazo de prescripción para proponer criterios jurídicos que permitan determinar de forma válida el inicio del cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios vinculados a faltas cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, a partir del análisis normativo, técnico y doctrinario. **Método:** Se utilizó un enfoque cualitativo con nivel descriptivo. El estudio se delimitó geográficamente a la Municipalidad Distrital de Ate. **Resultados:** Los hallazgos provienen del análisis documental y de entrevistas aplicadas a funcionarios. **Conclusiones:** Se identifica una omisión normativa tanto en la Ley del Servicio Civil como en su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en cuanto al cómputo del plazo de prescripción aplicable a faltas cometidas dentro de las oficinas de recursos humanos. Por ello, se sugiere reformar ambos dispositivos normativos. Además, se establece que la constatación del conocimiento por parte de dicha oficina debe estar sustentada documentalmente. Se recomienda incluir en la legislación una disposición específica sobre el medio válido para acreditar dicho conocimiento.

*Palabras claves:* procedimiento administrativo disciplinario, prescripción y oficina de recursos humanos.

## ABSTRACT

Currently, Article 97 of Law No. 30057, which regulates the Civil Service, establishes two limitation periods for disciplinary administrative proceedings against active public servants: one of one year, counted from the moment the Human Resources Office (or its equivalent) becomes aware of the incident, and a general period of three years, counted from the commission of the infraction. However, the regulation does not specify which period should apply when the offense is committed within the Human Resources Office itself. **Objective:** The general objective of this research is to analyze the statute of limitations in order to propose legal criteria that allow for a valid determination of the starting point for the calculation of the prescription period in disciplinary proceedings related to infractions committed within the Human Resources Office of the District Municipality of Ate, based on normative, technical, and doctrinal analysis. **Method:** A qualitative approach with a descriptive level was used. The study was geographically limited to the District Municipality of Ate. **Results:** The findings are based on documentary analysis and interviews conducted with municipal officials. **Conclusions:** A normative omission is identified in both the Civil Service Law and its Regulations approved by Supreme Decree No. 040-2014-PCM regarding the computation of the statute of limitations applicable to offenses committed within human resources offices. Therefore, it is suggested that both legal instruments be amended. Furthermore, it is established that the acknowledgment of the offense by the Human Resources Office must be supported by documentary evidence. It is recommended that the legislation include a specific provision regarding the valid means to certify such acknowledgment.

**Keywords:** disciplinary administrative procedure, statute of limitations, and Human Resources Office.

## I. INTRODUCCIÓN

En el marco normativo peruano, los funcionarios del Estado se encuentran sujetos a dos tipos de responsabilidad administrativa: la funcional, supervisada por la Contraloría General de la República como parte del control gubernamental; y la disciplinaria, regida por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.

La responsabilidad disciplinaria se establece luego de un procedimiento administrativo que debe cumplir las etapas y garantías contempladas en el Capítulo II de la mencionada ley. Aunque se trata de un proceso con regulación especial, también se aplica de manera supletoria la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, conforme al artículo II de su Título Preliminar. No obstante, existen diferencias importantes entre ambas normas, como el hecho de que la Ley del Servicio Civil no contempla la figura de la caducidad, a diferencia de la Ley N.º 27444 (Boyer, 2020, p. 59).

Para que la administración pública pueda dar inicio a un procedimiento disciplinario, imponer sanciones o archivar casos, debe ceñirse a plazos previamente establecidos. El artículo 94 de la Ley N.º 30057 señala diversos plazos de prescripción. Sin embargo, no queda claro qué plazo debe aplicarse cuando la infracción ocurre dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos, como en el caso de la Municipalidad Distrital de Ate.

Aunque dicho artículo establece que el plazo de prescripción es de un año desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento del hecho, no especifica cuándo se considera que dicha oficina ha adquirido ese conocimiento si la falta ocurre en su propio ámbito. Además, existen faltas cuya detección puede resultar difícil, lo que haría aplicable el plazo general de tres años.

Por tanto, esta investigación busca esclarecer qué plazo de prescripción corresponde a estos casos, determinar en qué momento se considera que la oficina tomó conocimiento y qué medios prueban dicho conocimiento. Los resultados permitirán proponer ajustes normativos o interpretaciones que contribuyan a una mayor celeridad y seguridad jurídica en los procedimientos disciplinarios (Escuela Nacional de Administración Pública, 2021a; Rico, 2024).

### **1.1. Descripción y formulación del problema**

El artículo 94 de la Ley del Servicio Civil dispone que la potestad de iniciar procedimientos disciplinarios prescribe a los tres años desde que se comete la falta. Si la Oficina de Recursos Humanos o su equivalente toma conocimiento, este plazo se reduce a un año. También se establece un plazo de treinta días hábiles para resolver el procedimiento, prorrogable si el caso es complejo, sin exceder un año desde su inicio. Para exservidores, el plazo es de dos años desde que la administración toma conocimiento del hecho.

El artículo 97 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM reitera estos plazos y señala que el titular de la entidad es quien declara la prescripción, ya sea de oficio o a pedido, sin perjuicio de otras posibles responsabilidades.

De este marco se desprenden diversos escenarios: (1) tres años desde la infracción; (2) un año desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento; (3) un año para resolver el procedimiento una vez iniciado; y (4) dos años para exservidores.

Sin embargo, existe ambigüedad normativa respecto a las infracciones que ocurren dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos. ¿Corresponde aplicar el plazo general de tres años en espera de una acreditación formal del conocimiento? ¿O se considera automáticamente que la oficina tiene conocimiento inmediato, iniciando el cómputo de un año?

Cabe señalar que esta investigación no abarca el análisis del plazo para resolver el procedimiento ni el caso de exservidores, ya que se centra exclusivamente en servidores activos.

La falta de claridad respecto a cómo aplicar la prescripción en estos supuestos revela la existencia de una laguna legal, entendida como "la ausencia de regulación sobre un hecho no previsto por el ordenamiento jurídico" (Real Academia Española, s.f.).

Este vacío normativo puede dificultar la atribución de responsabilidades. Por ejemplo, podría permitir la prescripción de conductas complejas que pasen inadvertidas, como el uso indebido de recursos informáticos o la apropiación de bienes del Estado. A la inversa, podría utilizarse el plazo mayor para dilatar el proceso en situaciones evidentes, como maltratos verbales o impuntualidad reiterada.

Tal incertidumbre produce respuestas disímiles entre entidades públicas, afectando la seguridad jurídica y la coherencia que deben regir todo proceso sancionador (Boyer, 2020; Gonzales, 2014; Rico, 2024).

Además, el criterio de "conocimiento" por parte de la Oficina de Recursos Humanos ha sido cuestionado por su posibilidad de alterar arbitrariamente el cómputo del plazo prescriptorio (Boyer, 2020, p. 58). A la fecha, no existe uniformidad en la jurisprudencia administrativa o judicial sobre este tema.

La presente investigación se enfoca en gobiernos locales, debido a su alta representación en el aparato estatal —más de dos mil municipalidades existen en el país (INEI, 2024)— y toma como unidad de análisis a la Municipalidad Distrital de Ate para estudiar la problemática y proponer posibles soluciones.

### ***1.1.1. Problema General***

En virtud de lo expuesto se plantea el siguiente problema general:

¿Cómo debe determinarse de forma jurídicamente válida el momento de inicio del cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios iniciados contra servidores activos por faltas cometidas dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, considerando la ambigüedad normativa existente?

### **1.1.2. Problemas Específicos**

En la investigación se formulan los siguientes problemas específicos:

**PE.1.** ¿Cuáles son los criterios jurídicos y administrativos que permiten establecer el momento en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de una falta cometida en su interior?

**PE.2.** ¿Qué tipo de evidencia o documento garantiza jurídicamente la fecha cierta del conocimiento de los hechos disciplinarios ocurridos en la propia Oficina de Recursos Humanos?

## **1.2. Antecedentes**

### **1.1.3. Internacionales**

En el caso de Colombia podemos observar la tesis redactada por Ballén y Ruiz (2022) en donde abordan un caso de cómputo de plazo de norma en el tiempo, respecto al término de prescripción.

Otro ejemplo del ámbito colombiano lo tenemos en el trabajo investigativo escrito por Rosario (2014) que analiza la caducidad y la prescripción en Colombia, además se estudia la seguridad jurídica y su incidencia en el debido proceso.

Por otro lado, en Argentina se presenta el trabajo final de Oby (2023) donde se estudia el concepto de plazo razonable el cual es de ineludible aplicación a estos procedimientos.

#### ***1.1.4. Nacionales***

Entre los estudios nacionales, destaca la tesis de Márquez (2022), quien propone reformar el artículo 97 de la Ley del Servicio Civil para incluir que el cómputo del plazo prescriptorio también se inicie cuando la secretaría técnica tenga conocimiento de los hechos. Seclen (2021) plantea una línea similar, sugiriendo que el plazo de un año podría iniciar a partir del conocimiento de la secretaría técnica disciplinaria.

Una tercera investigación relevante por su análisis de la prescripción y su relación con el entorno municipal es la tesis realizada por Huallpa (2024), en esta investigación el problema general evalúa la relación entre la prescripción y los principios de regímenes laborales aplicables a una municipalidad distrital.

A su vez no debe perderse de vista el trabajo académico escrito por Castellanos (2020), en esta investigación se analiza si se puede suspender el plazo de prescripción de los procedimientos disciplinarios, concluyéndose que no se ha previsto un dispositivo legal que permita dicha suspensión.

Tampoco debe soslayarse el trabajo académico efectuado por Chávez (2019), en este trabajo se concluye, entre otros puntos, que la tesis dominante en el Perú respecto a la prescripción es la sustantiva.

### **1.3. Objetivos**

#### ***1.1.5. Objetivo General***

Proponer criterios jurídicos que permitan determinar de forma válida el inicio del cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios vinculados a faltas cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, a partir del análisis normativo, técnico y doctrinario.

#### ***1.1.6. Objetivos Específicos***

**OE.1.** Analizar los criterios normativos y técnicos que permiten fijar el momento de conocimiento formal de una falta cometida dentro de la Oficina de Recursos Humanos.

**OE.2.** Identificar los medios de prueba idóneos que otorgan seguridad jurídica respecto al inicio del cómputo del plazo prescriptorio en estos casos.

### **1.4. Justificación**

Desde una perspectiva teórica, esta investigación se fundamenta en la laguna legal existente en el artículo 94 de la Ley N.º 30057, que no define el plazo prescriptorio aplicable cuando la infracción disciplinaria ocurre dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos.

Del mismo modo, el artículo 97 del reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM no esclarece esta situación. El plazo de dos años previsto para exservidores no es aplicable al caso en estudio.

Esto origina una disyuntiva: si se considera que la oficina de recursos humanos toma conocimiento inmediato, se aplicaría el plazo de un año; sin embargo, ante la dificultad para detectar algunas faltas, podría corresponder el plazo de tres años.

Desde un enfoque práctico, esta ambigüedad ha originado distintas interpretaciones entre municipalidades, incrementando el tiempo de respuesta institucional. Por ello, los resultados de esta investigación podrían contribuir a una reforma legal o a una interpretación más uniforme que mejore la predictibilidad y la eficiencia de estos procedimientos.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación adopta un enfoque cualitativo, empleando entrevistas a funcionarios de la Municipalidad de Ate y revisión documental de pronunciamientos de SERVIR para sustentar el análisis.

## **1.1 Hipótesis**

### ***1.5.1. Hipótesis General***

El cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios por faltas cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate debe iniciarse desde que esta toma conocimiento efectivo de los hechos, lo cual ocurre de manera inmediata salvo casos de alta complejidad que exijan prueba documental que acredite una fecha cierta.

### ***1.5.2. Hipótesis Específicas***

**HE.1.** La Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad de Ate toma conocimiento inmediato de los hechos cometidos en su ámbito funcional, activando el cómputo del plazo de un año, salvo que se trate de faltas de naturaleza compleja cuya detección y formalización requiera un análisis previo.

**HE.2.** La documentación con fecha cierta, constituye el medio idóneo para establecer el momento en que se produce el conocimiento formal del hecho por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

El propósito general de esta investigación es establecer qué plazo de prescripción corresponde aplicar para el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios ante faltas cometidas por servidores en funciones dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate. En tal sentido, se hace imprescindible explorar los conceptos de prescripción y de oficina de recursos humanos, puesto que constituyen la base teórica que sustenta el análisis.

### 2.2. La prescripción

Boyer (2019) indica que los servidores civiles están expuestos a diversas formas de responsabilidad, siendo una de ellas la administrativa funcional, cuya aplicación puede derivar en la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario (p. 135). En esta línea, el Tribunal Constitucional ha reconocido que la prescripción constituye un mecanismo jurídico mediante el cual, con el transcurso del tiempo, se extingue la posibilidad de ejercer un derecho o se genera el nacimiento de uno nuevo. En el ámbito penal, este instituto actúa como un límite al ejercicio del *ius puniendi*, sustentado en la progresiva pérdida de interés social en la sanción y la atenuación de los efectos del hecho infractor (Exp. N.º 1805-2005-HC/TC, f.j. 6).

En una jurisprudencia más reciente, el Tribunal Constitucional reitera que la prescripción en materia administrativa representa una limitación al poder sancionador del Estado, orientada a garantizar la razonabilidad temporal en la tramitación de los procedimientos (Exp. N.º 04814-2023-PA/TC, f.j. 7-8).

Gonzales (2014) sostiene que los procedimientos disciplinarios constituyen una expresión de la facultad sancionadora de las entidades públicas (p. 9). Estos procedimientos

permiten investigar y, si corresponde, sancionar a servidores por la comisión de infracciones funcionales (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015, p. 20). El interés jurídico que se protege mediante esta vía es el adecuado desempeño de la administración pública (Gonzales, 2014, p. 15).

El elemento temporal es crucial en todo procedimiento administrativo, ya que establece límites razonables para su desarrollo. La Ley N.º 27444 contempla como consecuencias del incumplimiento de los plazos procesales a la prescripción y la caducidad. Esta última, regulada en el artículo 237-A, establece que el procedimiento sancionador debe resolverse en un máximo de nueve meses, prorrogables hasta doce meses de forma excepcional.

La prescripción se encuentra en los artículos 233 y 233-A de la misma norma. El primero fija un plazo de cuatro años para determinar si hubo infracción, mientras que el segundo otorga un lapso de dos años para ejecutar sanciones económicas. Cabe destacar que la caducidad, a diferencia de la prescripción, no admite interrupciones o suspensiones (Morón, 2023, p. 550).

En lo que respecta al régimen del servicio civil, la Ley N.º 30057 regula la prescripción en su artículo 94, pero no contempla la caducidad. La Escuela Nacional de Administración Pública (2021a) explica que la prescripción en este régimen tiene carácter sustantivo y está vinculada con el principio de seguridad jurídica (p. 174). Según la Real Academia Española (s.f.), la prescripción es un efecto jurídico que surge del transcurso del tiempo.

Dicho artículo 94 contempla los siguientes escenarios: (1) prescripción de tres años desde la ocurrencia de la infracción; (2) prescripción de un año desde que la oficina de recursos humanos tiene conocimiento del hecho; (3) prescripción de un año para emitir la resolución final del procedimiento iniciado; y (4) prescripción de dos años para exservidores, desde el momento en que la entidad toma conocimiento de la falta.

La presente investigación se focaliza en el primero de estos supuestos. Retamozo y Ponce (2023) argumentan que el cómputo del plazo comienza desde la detección de la conducta infractora, sin necesidad de conocer la identidad del infractor, y que el conocimiento por parte de la Secretaría Técnica no necesariamente activa el plazo de prescripción (p. 194). Asimismo, Rico (2024) subraya que este conocimiento debe estar respaldado por documentación que permita establecer con precisión la fecha de inicio del plazo (p. 359).

Además, debe tenerse en cuenta el principio de inmediatez, que exige a las entidades públicas una pronta reacción ante infracciones detectadas. Ignorar este principio podría generar situaciones de incertidumbre y afectar el derecho al debido procedimiento de los servidores involucrados.

### **2.3. La oficina de recursos humanos**

García (2008) advierte que los entes estatales carecen de voluntad propia, ya que su actuación depende de las personas que los conforman (p. 14). Concordantemente, la Escuela Nacional de Administración Pública (2021b) destaca que el recurso humano es esencial para la prestación de servicios a la ciudadanía (p. 23).

El artículo 4 de la Ley N.º 30057 instituye el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo objetivo es formular, ejecutar y supervisar las políticas del servicio civil. Este sistema está compuesto por SERVIR, el Tribunal del Servicio Civil, la Dirección General de Gestión Fiscal del MEF y las oficinas de recursos humanos de cada institución pública.

Según el artículo 6 de dicha ley, estas oficinas tienen un rol descentralizado y deben aplicar las directrices que emite SERVIR. Entre sus funciones más importantes figuran la administración de perfiles laborales y la actualización de los registros nacionales de personal y sanciones.

En el caso particular de la Municipalidad Distrital de Ate, el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), aprobado mediante la Ordenanza N.º 615-MDA, establece que la Oficina General de Administración, como órgano de apoyo, incluye a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

El artículo 36 del mencionado ROF define a esta oficina como la responsable de ejecutar políticas vinculadas a la gestión del talento humano, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. En tanto, el artículo 37 le asigna tareas relacionadas con el desarrollo de procedimientos disciplinarios (literal f) y el mantenimiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (literal j).

Asimismo, el artículo 92 de la Ley N.º 30057 determina que la Secretaría Técnica de los procedimientos disciplinarios está adscrita a la oficina de recursos humanos o su equivalente. El artículo 94 del reglamento de dicha ley describe a esta secretaría como un órgano de apoyo con un equipo compuesto preferentemente por profesionales del Derecho.

En la actualidad, la Secretaría Técnica Disciplinaria de la Municipalidad Distrital de Ate está encabezada por el Abog. Jhonny Javier Cano, de acuerdo con el Acuerdo de Concejo N.º 010-2023. Su colaboración ha sido fundamental para la ejecución de las entrevistas que forman parte del desarrollo de la presente tesis.

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de Investigación

Según Sampieri, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones cualitativas emplean métodos inductivos y lógicos, y parten de casos particulares para alcanzar comprensiones generales (p. 8). En la presente investigación, el abordaje cualitativo resulta pertinente, dado que el problema central se origina en una laguna normativa que genera respuestas diversas por parte de las oficinas de recursos humanos, secretarías técnicas disciplinarias y servidores públicos. Al no existir un enfoque único, la perspectiva cualitativa permite interpretar y comprender múltiples formas de aproximación al fenómeno en estudio (Sampieri et al., 2014, p. 9).

En cuanto a su nivel, la investigación es de tipo descriptivo, dado que tiene como finalidad caracterizar las distintas formas en las que se ha venido abordando la indefinición legal sobre el cómputo del plazo de prescripción aplicable a faltas cometidas en la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate.

#### 3.2. Ámbito temporal y espacial

Fernández, Urteaga y Verona (2015) señalan que toda investigación debe ser delimitada en términos temporales y espaciales (p. 26). En ese sentido, esta investigación tiene como ámbito espacial la Corporación Municipal de Ate, al constituir el escenario institucional donde se manifiesta el problema normativo.

En lo que respecta al ámbito temporal, se ha escogido el periodo de gestión del alcalde Franco Vidal (2023–2026), lo que ha facilitado el acceso a información actual y entrevistas a funcionarios en ejercicio. Asimismo, se revisarán todos los informes técnicos y resoluciones de SERVIR que resulten pertinentes para el análisis del problema.

### **3.3. Variables**

Zelayaran (2013) define las variables como aquellas características o propiedades de los fenómenos sociales o jurídicos que pueden ser observadas, medidas y analizadas a lo largo del proceso investigativo (p. 64).

En esta investigación se identifican dos variables principales: la "Oficina de Recursos Humanos" (variable independiente), y la "prescripción del inicio de procedimientos administrativos disciplinarios" (variable dependiente). La interacción entre ambas radica en que la actividad de toma de conocimiento por parte de dicha oficina influye directamente en el plazo aplicable para la prescripción.

### **3.4. Población y muestra**

Dado que la investigación se desarrolla en la Municipalidad Distrital de Ate y se enfoca en la forma en que se detectan y procesan las faltas disciplinarias, la población está constituida por servidores públicos que laboran en la Oficina de Recursos Humanos y la Secretaría Técnica Disciplinaria.

Adicionalmente, se consideraron seis documentos relevantes emitidos por SERVIR (informes técnicos y resoluciones) que abordan directamente el tema de investigación.

Se realizó la entrevista a nueve servidores públicos, cuyos datos se presentan a continuación:

CÓDIGO	NOMBRE	ÁREA	GRADO ACADÉMICO
Participante N.º1	Jhonny Javier Cano	Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Magíster en Gestión Pública
Participante N.º2	Danny Elisban Maquera Flores	Oficina de recursos humanos	Bachiller en Derecho
Participante N.º3	Kenneth Merino Araujo	Oficina de recursos humanos	Bachiller en Derecho
Participante N.º4	Carlos Antonio Espino Cumpa	Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Magister en Desarrollo y Defensa Nacional
Participante N.º5	Mercedes Canchari Chávez	Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Bachiller en derecho y Ciencias Políticas
Participante N.º6	Máximo Ernesto Colca Valle	Secretaría Técnica del Procedimiento Disciplinario	Abogado
Participante N.º7	Sonia Pinto Rodrigo	Oficina de recursos humanos	Abogada con estudios concluidos en Maestría de Derecho penal
Participante N.º8	Susana Milagros García Calderón	Oficina de recursos humanos	Universitario completo

Participante	Kenyi Hoshin	Oficina de recursos	
N.º9	Flores cayo	humanos	Titulado

### 3.5. Instrumentos

Se utilizaron dos instrumentos metodológicos para la recolección de información: la guía de entrevistas y el análisis documental.

La guía de entrevistas fue diseñada para explorar aspectos clave relacionados con el cómputo del plazo prescriptorio y la toma de conocimiento de las infracciones. Estas entrevistas fueron dirigidas a funcionarios de las áreas involucradas.

El análisis documental permitió revisar y sistematizar los pronunciamientos de SERVIR, que aportan criterios interpretativos respecto al objeto de estudio.

### 3.6. Procedimientos

#### a) Recolección y análisis documental

El primer paso fue recopilar los informes y resoluciones relevantes de SERVIR. Estos documentos fueron leídos y analizados con el objetivo de identificar cómo se aborda la laguna normativa sobre la prescripción en casos ocurridos en oficinas de recursos humanos. El análisis fue sistematizado utilizando Microsoft Word.

#### b) Aplicación de guía de entrevistas

Se elaboró una guía estructurada que permitió recoger información cualitativa mediante entrevistas a los servidores públicos seleccionados. Estas entrevistas fueron clave para contrastar las posturas institucionales frente a la problemática.

Con el objetivo de formalizar las entrevistas, se remitió una solicitud el 03 de marzo de 2025 al Subgerente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad

Distrital de Ate, Sr. Kenneth Merino Araujo (ver Anexo F). La autorización fue otorgada mediante la Carta N.º 000280-2025-MDA/OGA-OGRH (ver Anexo G).

### **3.7. Análisis de datos**

#### **1) Organización**

La información obtenida fue sistematizada según su relevancia para el marco teórico, antecedentes y categorías de análisis.

#### **2) Depuración de la información**

Se filtró la información recopilada de fuentes documentales y entrevistas, seleccionando solo aquella vinculada con los objetivos y preguntas de investigación.

#### **3) Conclusiones y recomendaciones**

A partir del análisis comparativo de los datos más relevantes, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

### **3.8. Consideraciones éticas**

Durante todo el proceso investigativo se respetaron las normas éticas y legales aplicables. Se citaron correctamente todas las fuentes siguiendo las Normas APA (7.<sup>a</sup> edición), así como las pautas de la Guía institucional para presentación de trabajos de investigación.

Los documentos fueron obtenidos de fuentes oficiales como el Sistema Peruano de Información Jurídica – SPIJ y portales institucionales. Asimismo, los participantes autorizaron el uso de sus datos profesionales y respuestas en la presente tesis, incluyendo su transcripción y digitalización si fuese necesario.

En el caso de las entrevistas, se aplicó un consentimiento informado que garantizaba la participación voluntaria y sin compensación económica. Dicho consentimiento autorizaba la utilización académica de la información brindada, incluyendo la mención del nombre del

entrevistado, su cargo, grado académico y la posibilidad de digitalizar la entrevista para integrarla a la tesis. Se aplicó el siguiente consentimiento informado:

**Consentimiento Informado**

La entrevista está dirigida a profesionales del ámbito jurídico que prestan servicios en la Oficina de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica Disciplinaria de la Municipalidad Distrital de Ate. La finalidad es exclusivamente académica. La participación es voluntaria y no remunerada. Con su aceptación, el participante autoriza el uso de sus respuestas en esta tesis, incluyendo su transcripción o paráfrasis, así como la publicación de su nombre, cargo y oficina donde trabaja. También autoriza la digitalización del contenido para su inclusión en el trabajo final.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis documental

Los resultados de este trabajo fueron obtenidos a partir de un análisis detallado de seis documentos clave: cinco informes técnicos emitidos por SERVIR y una resolución de Sala Plena. Estos insumos normativos resultan fundamentales para responder tanto al objetivo general como a los objetivos específicos de la investigación, dado que aportan directrices sobre el plazo de prescripción aplicable a las infracciones cometidas por personal activo dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate.

A continuación, se exponen los principales resultados de esta revisión normativa y técnica:

#### ➤ Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC

Los fundamentos 29 y 30 de esta resolución señalan que el cómputo del plazo de prescripción se inicia a partir del momento en que la oficina de recursos humanos, o una instancia similar, toma conocimiento del hecho infractor. Este criterio se fundamenta en los artículos 94 de la Ley N.º 30057 y 97 de su reglamento, e incorpora como vía válida de conocimiento las denuncias o reportes dirigidos a la secretaría técnica, conforme lo establece la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC.

#### ➤ Informe Técnico N° 000667-2024-SERVIR-GPGSC

Este documento reafirma lo indicado en el Informe N.º 1966-2019-SERVIR/GPGSC, puntualizando que el conocimiento del hecho debe estar respaldado con evidencia documental que permita establecer con claridad una fecha de inicio para el conteo del plazo anual de prescripción.

➤ **Informe Técnico N° 000540-2022-SERVIR-GPGSC**

Tomando como base el mismo informe de 2019, se resalta que la unidad responsable de recepción documental debe consignar formalmente la fecha de ingreso del documento que comunica la presunta infracción. Asimismo, se introduce la posibilidad de deslinde de responsabilidades institucionales en los casos donde se verifiquen omisiones o negligencias.

➤ **Informe Técnico N° 002167-2022-SERVIR-GPGSC**

Tomando como base el mismo informe de 2019, se resalta que la unidad responsable de recepción documental debe consignar formalmente la fecha de ingreso del documento que comunica la presunta infracción. Asimismo, se introduce la posibilidad de deslinde de responsabilidades institucionales en los casos donde se verifiquen omisiones o negligencias.

➤ **Informe Técnico N° 002146-2022-SERVIR-GPGSC**

Se refuerza el criterio de que el conocimiento del hecho por parte del área de recursos humanos debe estar debidamente sustentado mediante documentos que indiquen una fecha cierta. También se hace énfasis en el papel de la secretaría técnica al valorar esta documentación durante la etapa de precalificación.

➤ **Informe Técnico N° 001146-2024-SERVIR-GPGSC**

Con base en el Informe N.º 1554-2023-SERVIR-GPGSC, se establece que cuando el hecho es advertido a través de un informe de control, el plazo de un año se computa desde la recepción formal del mismo por parte del titular de la entidad, siempre y cuando no se haya cumplido el plazo general de tres años.

## 4.2. Guía de entrevistas

El segundo instrumento de recolección de datos fue la guía de entrevistas, aplicada a nueve profesionales de la Municipalidad Distrital de Ate: cinco pertenecientes a la Oficina de Recursos Humanos y cuatro a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios. Las entrevistas se diseñaron con el fin de recabar percepciones prácticas sobre el plazo de prescripción aplicable a las faltas disciplinarias producidas al interior de la oficina de recursos humanos, así como sobre el momento y el medio que configuran el conocimiento por parte de dicha oficina.

Respecto al objetivo general, las preguntas se centraron en conocer: (1) qué hechos se han presentado como faltas disciplinarias dentro de la oficina, (2) la adecuación del plazo de un año para incoar procedimientos administrativos disciplinarios, (3) si ese plazo aplica también a las faltas ocurridas dentro de la misma oficina, y (4) si los entrevistados conocen precedentes administrativos o judiciales sobre el tema.

En relación con la primera pregunta, los miembros de la Oficina de Recursos Humanos mencionaron faltas como omisión de funciones, incumplimiento injustificado de labores y difusión indebida de información confidencial. Los miembros de la Secretaría Técnica agregaron otras como nepotismo, falsificación de documentos, abuso de autoridad y trato discriminatorio.

Sobre la segunda pregunta, la mayoría consideró adecuado el plazo de un año para iniciar el procedimiento desde la toma de conocimiento. No obstante, algunos señalaron que podría resultar insuficiente en casos complejos, dada la carga laboral de la Secretaría Técnica y la dificultad de recopilar pruebas.

En cuanto a la tercera pregunta, la mayoría afirmó que el plazo de un año también debe aplicarse a las faltas cometidas dentro de la oficina de recursos humanos, siempre que el

conocimiento esté acreditado documentalmente. Sin embargo, un entrevistado sugirió que el plazo podría incluso ser de seis meses, dada la proximidad del área con los hechos.

En relación con la cuarta pregunta, la mayoría señaló que no conoce resoluciones o sentencias específicas sobre el tema. Algunos mencionaron resoluciones municipales y una resolución administrativa emitida en Tambopata. Dos entrevistados de la Secretaría Técnica destacaron la Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC como un antecedente general.

Respecto al primer objetivo específico, vinculado al momento en que se configura el conocimiento de la falta, se preguntó si las faltas cometidas en la oficina de recursos humanos presentan el mismo nivel de detectabilidad que las ocurridas en otras áreas. La mayoría respondió afirmativamente, señalando que todo depende de los mecanismos de control y de la existencia de medios probatorios.

En relación con el segundo objetivo específico, referido al medio que acredita el conocimiento, todos los entrevistados coincidieron en que este debe ser documental, incluyendo memorandos, informes, reportes de asistencia, denuncias escritas o cualquier otro documento que permita establecer una fecha cierta.

Estos hallazgos confirman que, en ausencia de una regulación específica sobre las faltas disciplinarias cometidas dentro de la oficina de recursos humanos, el criterio mayoritario entre los profesionales consultados es que debe aplicarse el plazo de un año desde el conocimiento formal, respaldado por documentos. Sin embargo, persisten dudas y se evidencian prácticas dispares, lo que reafirma la necesidad de lineamientos normativos claros para garantizar uniformidad y seguridad jurídica en la aplicación de la prescripción en el ámbito disciplinario municipal.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como resultado del examen documental realizado previamente, se identificaron cinco informes técnicos y una resolución de Sala Plena emitidos por SERVIR, que constituyen elementos clave para el análisis del objetivo principal y de los objetivos específicos de esta tesis.

La Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC establece que el plazo prescriptorio de un año puede computarse no solo desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento del hecho, sino también desde que lo hace la Secretaría Técnica. Esta interpretación resulta crucial para el caso de la Municipalidad Distrital de Ate, pues implica que las infracciones ocurridas dentro de la Oficina de Recursos Humanos pueden ser válidamente detectadas por la secretaría técnica disciplinaria, activando el cómputo del plazo.

En el mismo sentido, el Informe Técnico N.º 000667-2024-SERVIR-GPGSC reafirma lo señalado en el Informe Técnico N.º 001966-2019-SERVIR/GPGSC, enfatizando que la toma de conocimiento debe sustentarse en documentación que permita fijar de manera precisa la fecha de inicio del conteo del plazo de prescripción.

De igual modo, el Informe Técnico N.º 000540-2022-SERVIR-GPGSC refuerza esta perspectiva al destacar que el documento que informa sobre la presunta infracción debe ser formalmente recepcionado y fechado por la unidad de trámite documentario, lo que permite establecer con claridad el momento en que se inicia el cómputo legal.

Por su parte, el Informe Técnico N.º 002167-2022-SERVIR-GPGSC resalta que el plazo de un año para sancionar disciplinariamente solo puede aplicarse si el periodo de tres años desde la comisión del acto no ha expirado. Este criterio se alinea con lo ya señalado en la resolución de Sala Plena antes citada.

El Informe Técnico N.º 002146-2022-SERVIR-GPGSC aporta un matiz adicional, al indicar que no basta con un documento cualquiera, sino que este debe reflejar con exactitud y

claridad el momento del conocimiento, siendo un insumo esencial en la evaluación previa que realiza la secretaría técnica.

Por último, el Informe Técnico N.º 001146-2024-SERVIR-GPGSC, que toma como base el Informe N.º 1554-2023-SERVIR-GPGSC, señala que el cómputo del año también se puede iniciar desde que se recibe un informe de control, siempre que el plazo general de tres años aún esté vigente.

En cuanto a los resultados obtenidos mediante entrevistas aplicadas a servidores de la Oficina de Recursos Humanos y de la Secretaría Técnica, se obtuvieron las siguientes consideraciones:

Frente a la primera interrogante sobre los tipos de faltas más frecuentes en dicha oficina, los encuestados mencionaron tanto infracciones leves como graves: desde negligencias funcionales y omisión de tareas hasta uso indebido de recursos públicos y difusión no autorizada de información confidencial. Esto demuestra la diversidad de comportamientos sancionables y sugiere que no todos pueden ser abordados bajo un mismo enfoque prescriptorio.

En lo referido a los mecanismos que acreditan la toma de conocimiento, los entrevistados coincidieron en que esta debe respaldarse mediante evidencia documental, tales como informes, reportes o denuncias formales con sello de recepción. Este consenso va en línea con los criterios establecidos por SERVIR y refuerza la necesidad de un soporte verificable.

En cuanto a la idoneidad del plazo de un año, la mayoría de los participantes consideró que es razonable, siempre que la oficina tenga acceso oportuno a los medios probatorios necesarios. Sin embargo, se advirtió que, en escenarios complejos, este plazo podría ser insuficiente debido a la carga de trabajo institucional y al tiempo requerido para reunir pruebas sólidas.

Sobre la aplicabilidad del plazo de un año a faltas cometidas dentro de la propia oficina, la mayoría de los entrevistados consideró que sí corresponde utilizar este plazo, con la condición de que el conocimiento esté debidamente acreditado. También se enfatizó la necesidad de respetar principios como el de legalidad, debido proceso e igualdad.

Respecto al conocimiento de jurisprudencia o precedentes administrativos específicos sobre esta situación, la mayoría afirmó no conocer resoluciones concretas, salvo algunas menciones generales a resoluciones municipales y a la ya citada Resolución N.º 001-2016-SERVIR/TSC.

Finalmente, al abordar si las faltas ocurridas dentro de la oficina de recursos humanos tienen el mismo grado de detectabilidad que en otras áreas, la mayoría respondió afirmativamente. Sin embargo, también se reconoció que ciertas conductas, por su naturaleza o complejidad, podrían pasar desapercibidas con mayor facilidad, lo que plantea el riesgo de que prescriban sin ser investigadas.

En síntesis, los datos recabados respaldan la hipótesis general planteada en esta investigación: el plazo de prescripción puede ser de uno o tres años dependiendo de las circunstancias del caso, en especial del tipo de falta y de la complejidad de su detección. Este estudio refuerza la necesidad de una reforma normativa o directiva interpretativa que aclare cuándo se considera que una oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento de hechos cometidos al interior de su propia área.

## VI. CONCLUSIONES

6.1 Se evidencia actualmente una omisión normativa en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, así como en su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en relación con el plazo prescriptorio que debe aplicarse a las infracciones cometidas por servidores públicos activos dentro de las propias oficinas de recursos humanos. Si bien la ley establece plazos de uno y tres años según el momento en que se toma conocimiento, esta prescripción requiere una interpretación sistemática. Se ha comprobado que el conocimiento efectivo debe estar debidamente acreditado, especialmente en casos complejos donde la infracción no es evidente o requiere análisis técnico previo. Esta conclusión permite sostener que el cómputo del plazo debe sustentarse en criterios jurídicos objetivos, evitando nulidades y garantizando el debido procedimiento.

6.2 En atención a la primera hipótesis específica, se concluye que la Oficina de Recursos Humanos sí puede tomar conocimiento inmediato de los hechos ocurridos en su interior, siempre que estos sean manifiestos, evidentes o directamente observables. Sin embargo, para efectos jurídicos, ese conocimiento debe estar respaldado documentalmente mediante un medio con fecha cierta, tal como un informe, memorando o denuncia formal. Esta formalización es indispensable para acreditar el inicio válido del cómputo del plazo de prescripción, evitando ambigüedades y fortaleciendo la predictibilidad de los procedimientos.

6.3 Respecto a la segunda hipótesis específica, en atención a los informes técnicos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil y las resoluciones dictadas por el Tribunal del Servicio Civil, se concluye que el medio idóneo para acreditar el momento en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de una falta disciplinaria es la documentación escrita con fecha cierta, como informes, memorandos, partes administrativos, correos institucionales u otros documentos que cuenten con sello de recepción u otra constancia oficial que certifique

el día exacto de ingreso. Esta exigencia también aplica a los casos en que la falta se comete dentro de la propia Oficina, pues permite establecer con certeza el punto de partida del plazo prescriptorio y evita interpretaciones arbitrarias por parte de la administración.

## VII. RECOMENDACIONES

7.1 Se recomienda promover una reforma normativa de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento General aprobado mediante el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, con el fin de incorporar una disposición específica que regule el inicio del cómputo del plazo de prescripción cuando las faltas disciplinarias sean cometidas por servidores en funciones dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos. Esta modificación debería contemplar, por un lado, que el plazo de un año rija en los casos en que el hecho es de conocimiento inmediato y directo; y por otro, que el plazo general de tres años sea aplicable en aquellos supuestos en que la infracción, por su complejidad o naturaleza encubierta, requiera un análisis técnico o auditoría previa para su detección. Ello permitiría dotar de mayor claridad normativa al procedimiento administrativo disciplinario y reducir los márgenes de interpretación subjetiva.

7.2 Se recomienda incorporar en la modificación del marco normativo vigente una disposición expresa que defina el medio idóneo para acreditar el momento en que la entidad toma conocimiento de la falta disciplinaria, precisando que dicho conocimiento debe constar por escrito y contar con fecha cierta. Esta reforma legal debe señalar que la acreditación válida del conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos se produce únicamente mediante documentos formales, tales como informes, denuncias, partes administrativos o comunicaciones institucionales debidamente registradas, con sello de recepción u otra constancia oficial que certifique su ingreso. De este modo, se asegura una base probatoria objetiva que refuerce la seguridad jurídica y la legalidad del procedimiento disciplinario.

7.3 A nivel interno, se sugiere que las entidades públicas, en especial los gobiernos locales, elaboren directivas o protocolos institucionales que establezcan criterios técnicos y procedimientos claros para determinar el momento en que se produce el conocimiento formal

de los hechos susceptibles de generar responsabilidad disciplinaria. Estas directivas deben precisar que la formalización del conocimiento a través de documentos con fecha cierta constituye condición necesaria para el inicio válido del cómputo del plazo prescriptorio, aun cuando el hecho haya ocurrido dentro del ámbito funcional de la propia Oficina de Recursos Humanos. La adopción de estas medidas contribuirá a garantizar uniformidad en la actuación administrativa, prevenir nulidades y fortalecer los principios del debido procedimiento.

## VIII. REFERENCIAS

Acuerdo de Concejo N.º 010-2023. Designación de Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Ate. Municipalidad Distrital de Ate.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4563268/A\\_C\\_N.º\\_0010-2023.pdf?v=1684190209](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4563268/A_C_N.º_0010-2023.pdf?v=1684190209)

Ballén, J. y Ruiz, N. (2022). *Prescripción de la acción disciplinaria en el marco de los procesos iniciados bajo los términos del artículo 132 de la Ley 1474 de 2011 por la aplicación del principio de favorabilidad*. [Trabajo académico para optar el título de magister en Derecho Administrativo, Universidad Santo Tomás]. Repositorio de la Universidad Santo Tomás.

<https://repository.usta.edu.co/items/f3d2af38-06a4-47e8-b034-cdfb552c7bbe>

Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil. Nociones fundamentales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/170359>

Boyer, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho & Sociedad*, 2 (54), pp. 49-63.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>

Castellanos, P. (2020). *La suspensión de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario. El valor normativo de los llamados precedentes vinculantes del Tribunal del Servicio Civil*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/items/f4a8b930-9aea-4152-81ef-870bb5dfb4e8>

Chávez, G. (2019). *Tratamiento que realiza el Tribunal del Servicio Civil respecto a la naturaleza jurídica y aplicación del principio de irretroactividad de la norma que regula la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<https://tesis.pucp.edu.pe/items/f75d2308-de9e-401b-9dda-27e67c75ab9c>

Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM. Aprueban Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (13 de junio del 2014). Presidencia del Consejo de Ministros.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1103689>

Escuela Nacional de Administración Pública (2021a). *Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Escuela Nacional de Administración Pública (2021b). *El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679310/EI%20Sistema%20de%20Gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20y%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf>

Expediente N.º 1805-2005-HC/TC. (29 de abril de 2005). Tribunal Constitucional del Perú.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/01805-2005-HC.html>

Expediente N.º 04814-2023-PA/TC. (12 de noviembre del 2024). Tribunal Constitucional del

Perú. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/04814-2023-AA.pdf>

Fernández, M., Urteaga, P. y Verona, A. (2015). *Guía de investigación en Derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

García, J (2008). Sobre el ius puniendi: su fundamento, sus manifestaciones y sus límites. *Documentación Administrativa*, (280-281), pp. 11-41.  
<https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/9600>

Gonzales, C. (2014). El Proceso disciplinario en la administración pública. *Revista Jurídica "Docentia et Investigatio"*, 16 (1), pp. 9-28.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10928>

Huallpa, P. (2024). *El plazo de la prescripción de la potestad disciplinaria y la vulneración de los principios rectores del sistema disciplinario en los trabajadores de los regímenes 728 y 1057 de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, 2022*. [Tesis, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio de la Universidad Andina del Cusco.  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/5fb77607-e5e2-45cf-9a3c-7dd11e00f869/content>

Informe Técnico N° 000667-2024-SERVIR-GPGSC. (22 de abril de 2024). Autoridad Nacional del Servicio Civil.  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5590593-informe-tecnico-n-0667-2024-servir-gpgsc>

Informe técnico N° 000540-2022-SERVIR-GPGSC. (13 de abril de 2022). Autoridad Nacional del Servicio Civil.  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5025450-informe-tecnico-0540-2022-servir-gpgsc>

Informe Técnico N° 002167-2022-SERVIR-GPGSC. (24 de octubre de 2022). Autoridad Nacional del Servicio Civil.  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5023519-informe-tecnico-2167-2022-servir-gpgsc>

Informe Técnico N° 002146-2022-SERVIR-GPGSC. (21 de octubre de 2022). Autoridad Nacional del Servicio Civil.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5023534-informe-tecnico-2146-2022-servir-gpgsc>

Informe Técnico N° 001146-2024-SERVIR-GPGSC. (27 de agosto de 2024). Autoridad Nacional del Servicio Civil.

[https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5995795-informe-tecnico-n-001146-2024-servir\\_gpgsc](https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5995795-informe-tecnico-n-001146-2024-servir_gpgsc)

Instituto Nacional de Estadística e Informática (27 de junio del 2024). *Desde el 24 de junio al 31 de julio, el INEI realizará el Registro Nacional de Municipalidades (RENAMU) 2024 en todo el país.* <https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/noticias/nota-de-prensa-n-099-2024-inei.pdf>

Ley N.° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General (11 de abril del 2001).

Congreso de la República del Perú. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H805476>

Ley N.° 30057. Ley del Servicio Civil (4 de julio del 2013). Congreso de la República del Perú.

<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1081863>

Márquez, R. (2022). *Reflexiones acerca del inicio del cómputo del plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en la Ley del Servicio Civil: Propuesta de cambio*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24731/M%c3%81RQUE%20Z\\_GARC%c3%8dA\\_RUB%c3%89N\\_DAR%c3%8dO%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24731/M%c3%81RQUE%20Z_GARC%c3%8dA_RUB%c3%89N_DAR%c3%8dO%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Depósito Legal en la

Biblioteca Nacional del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534117/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>

Morón, J. (2023). *Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 (Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS)* (17 ed., tomo II). Gaceta Jurídica.

Oby, C. (2023). *El plazo razonable: sus implicancias en el procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a las directivas constitucionales y convencionales*. [Trabajo de especialización, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio de la Universidad Nacional de La Plata.

<https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/161460>

Ordenanza N.º 615-MDA. Aprueban el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), la Estructura Orgánica y el Organigrama de la Municipalidad Distrital de Ate. Municipalidad Distrital de Ate. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2301969-1>  
<https://www.gob.pe/institucion/muniate/informes-publicaciones/2995624-reglamento-de-organizacion-y-funciones-2024>

Real Academia Española (s.f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico (DPEJ)* [en línea]. <https://dpej.rae.es/>

Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC. (27 de noviembre de 2016). Autoridad Nacional del Servicio Civil.

<https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5039030-001-2016-servir-tsc>

Retamozo, A. y Ponce, A. (2023). *Procedimiento Administrativo Sancionador por responsabilidad administrativa disciplinaria y funcional* (2 ed.). Gaceta Jurídica S.A.

Rico, G. (2024). *PAD. Procedimiento Administrativo Disciplinario. Ley N.º 30057* (2 ed.). Editorial Ubi Lex Asesores SAC.

Rosario, L. (2014). *La prescripción y caducidad de la acción disciplinaria por parte del Estado como derecho fundamental al debido proceso*. [Trabajo investigativo para optar el título de magister en Derecho Administrativo, Universidad Libre]. Repositorio de la Universidad Libre

<https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/7518?locale-attribute=en>

Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). McGraw-Hill e Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Seclen, C. (2021). *Régimen de la prescripción de la potestad disciplinaria de los órganos de la Administración pública en el marco de la normativa de Servir*. [Tesis para optar el título de abogada, Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo]. Repositorio de la Universidad Católica Santo Toribio de Mongrovejo

[https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4037/1/TL\\_SeclenOcampoCesia.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4037/1/TL_SeclenOcampoCesia.pdf)

Zelayaran, M. (2013). *Metodología de Investigación Jurídica*. Ediciones jurídicas.

## IX. ANEXOS

## 9.1. Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General</b>			<b>Tipo de investigación:</b>
¿Cómo debe determinarse de forma jurídicamente válida el momento de inicio del cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios iniciados	Proponer criterios jurídicos que permitan determinar de forma válida el inicio del cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios	El cómputo del plazo de prescripción en los procedimientos disciplinarios por faltas cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prescripción.</li> <li>- Oficina de Recursos Humanos</li> <li>- Faltas disciplinarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toma de conocimiento de faltas disciplinarias.</li> <li>- Medios que acreditan la toma de conocimiento de las faltas disciplinarias.</li> </ul>	<p>Cualitativa</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b></p> <p>Descriptiva</p>

contra servidores vinculados a faltas de Ate debe iniciarse activos por faltas cometidas dentro de la desde que esta toma cometidas dentro de la Oficina de Recursos conocimiento efectivo propia Oficina de Humanos de la de los hechos, lo cual Recursos Humanos de Municipalidad ocurre de manera la Municipalidad Distrital de Ate, a inmediata salvo casos Distrital de Ate, partir del análisis de alta complejidad que considerando la normativo, técnico y exijan prueba ambigüedad normativa doctrinario. documental que acredite una fecha existente? cierta.

<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>
<b>PE.1.</b> ¿Cuáles son los criterios jurídicos y	<b>OE.1.</b> Analizar los criterios normativos y	<b>HE.1.</b> La Oficina de Recursos Humanos de

**Instrumentos:**

Análisis documental y  
guía de entrevista.

**Muestra:**

9 entrevistados, 5  
informes técnicos y  
una resolución de sala  
plena.

administrativos que permiten establecer el momento en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de una falta cometida en su interior?	técnicos que permiten fijar el momento de conocimiento formal de una falta cometida dentro de la Oficina de Recursos Humanos.	la Municipalidad de Ate toma conocimiento inmediato de los hechos cometidos en su ámbito funcional, activando el cómputo del plazo de un año, salvo que se trate de faltas de naturaleza compleja cuya detección y formalización requiera un análisis previo.
--	---	---

<b>PE.2.</b> ¿Qué tipo de evidencia o documento garantiza jurídicamente la fecha cierta del conocimiento de los hechos disciplinarios ocurridos en la propia Oficina de Recursos Humanos?	<b>OE.2.</b> Identificar los medios de prueba idóneos que otorgan seguridad jurídica respecto al inicio del cómputo del plazo prescriptorio en estos casos.	<b>HE.2.</b> La documentación con fecha cierta, constituye el medio idóneo para establecer el momento en que se produce el conocimiento formal del hecho por parte de la Oficina de Recursos Humanos.
---	---	---

## 9.2. Anexo B: Guía de entrevista

### GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

#### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

#### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

#### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>		
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>		
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>		

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

---

---

---

---

---

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

---

---

---

---

---

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

---

---

---

---

---

---

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

---

---

---

---

---

---

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

---

---

---

---

---

---

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

---

---

---

---

---

---

<b>ENTREVISTADO</b>	
---------------------	--

### 9.3. Anexo C: Entrevistas aplicadas

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “**EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE**” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

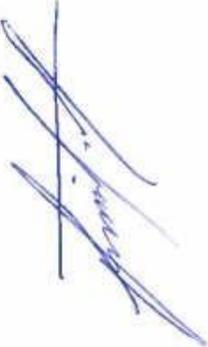
<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	Mg. Jhonny Javier Cano	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	Magister en Gestión Pública	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (X)
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	05/03/2025	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

Rspt: Entre los hechos mas relevantes tenemos el nepotismo, el uso indebido de recursos públicos, la falsificación de documentos, filtración de información de carácter confidencial y sensible, el abuso de autoridad, el incumplimiento de plazos entre otros, en su mayoría actos que afectan directamente la transparencia, eficiencia y legalidad de le gestión.

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?



Rspt: El conocimiento de una falta disciplinaria por parte de la Oficina de Recursos Humanos, puede acreditarse mediante un informe o memorando, una denuncia escrita o mediante correo institucional, actas de visitas inopinadas, o cualquier tipo de documentos en cual existe el sello y firma de recepción por parte de la oficina. Estos serían medios que evidencian que la oficina fue informada.

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

Rspt: En mi opinión, el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos disciplinarios tras la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos es adecuado en tanto lo que se quiere garantizar es la celeridad en el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario y evitar dilaciones injustificadas. No obstante, este límite podría ser insuficiente en casos complejos donde la recolección de pruebas o la determinación de responsabilidades requiere más tiempo, especialmente en faltas como el abuso de autoridad, uso de la función con fines de lucro, actos de discriminación, la negligencia en el desempeño de las funciones.

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Rsp: Sí, el plazo de prescripción aplica para todas las faltas que pudiesen cometer los servidores públicos, sin distinción de un área laboral, ahora bien, conforme al marco normativo, la prescripción de un (01) año se computa a partir del momento en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la falta mediante un documento que la acredite.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

Rsp: La Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC de fecha 31 de agosto de 2016, nos habla sobre el plazo prescriptorio en el marco de la Ley del Servicio Ley N° 30057.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Rsp: Las faltas disciplinarias cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que aquellas ocurridas en otras dependencias, dado que su identificación no depende del lugar donde se producen, sino de los mecanismos de control y reporte existentes en la administración pública.

**ENTREVISTADO**

Mg. Jhonny Javier Cano



## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	DANNY ELISBAN MAQUERA FLORES	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	BACHILLER EN DERECHO	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	05/03/2025	

## PREGUNTAS

1. **¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?**

Los hechos más evidenciados que constituyen falta disciplinaria en la Oficina de Recursos Humanos son la negligencia en el desempeño de sus funciones, vulneración a los deberes éticos de los servidores, el incumplimiento de plazos en distintos casos, tales como: brindar la información de acceso público a los administrados, responder solicitudes o demandas de los servidores, entre otros.

2. **¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?**

Una vez elaborado el informe o documento en el cual reporta la falta administrativa cometida por el/la servidor(a) y sea derivado a la Secretaría Técnica para las investigaciones correspondientes.

3. **¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?**

Sí, porque permite dentro de un año calendario realizar las investigaciones correspondientes, requerimientos, solicitudes, citaciones, entre otros que permitan acreditar la comisión de una falta administrativa. Teniendo en cuenta la gran carga laboral que esta área técnica asume en cuánto a investigaciones de casos de faltas de servidores/funcionarios.

4. **¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?**

Sí porque independientemente del área a la cual pertenezca el servidor, todos se rigen bajo la Ley 30057 sean cas, régimen 276, 728, entre otros. Cabe mencionar que si bien es un año, pero si la gravedad de la falta cometida dentro de la oficina

de recursos humanos perjudica gravemente los interés de la entidad y podría seguir atentándola o perjudicándola, sería ameritable la aplicación de la figura jurídica de la medida cautelar, la cual reduce el plazo de un año para iniciar el pad, entre la medida cautelar impuesta y el inicio de pad.

5. **¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?**

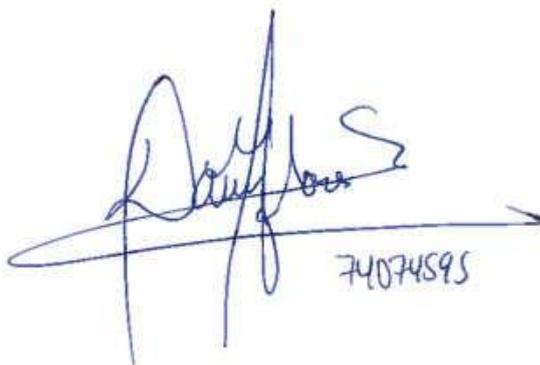
No

6. **¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?**

Si considero que cuentan con el mismo nivel, la única diferencia que podría suscitarse es que a diferencia de otros casos, surgiría la figura de la abstención, ya que el mismo jefe o subgerente no podría ser quien emita pronunciamientos en el procedimiento disciplinario del servidor investigado de su unidad orgánica.

**ENTREVISTADO**

DANNY ELISBAN RAUVERA FLORES



74074895

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	<i>Kenneth Merino Araujo</i>	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	<i>Bachiller en Derecho</i>	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	<del>Oficina de Recursos Humanos</del>	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	<i>05.03.2025</i>	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

Omisión o negligencia en sus funciones.  
Incumplimiento injustificado del horario de trabajo.  
Ventilación información de carácter confidencial

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

Cualquiera de los siguientes reportes:  
asistencia, planillas, vacaciones,  
descansos médicos, licencias, entre  
otros.

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

Considero que sí, debido a que dicha  
oficina cuenta con los medios probatorios  
suficientes para que la Secretaría Técnica  
impulse el proceso disciplinario de oficio.  
Se comunicaría a ésta.

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Si considero, siempre y cuando la toma de conocimiento por parte de la ORH debe ser acreditada materialmente, para efectos de identificar la fecha en la que pasa el amparo del plazo prescripcional.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

Resoluciones de Cesencia Municipal  
N° 056~2022 y 113~2024/MOLM GM.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Si son impulsadas de oficio y cuentan con los medios probatorios suficientes, tienen el mismo nivel de detectabilidad.

ENTREVISTADO



## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “**EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE**” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	Mg. Carlos Antonio Espino Cumpa	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	Magister en Desarrollo y Defensa Nacional	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (X)
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	05/03/2025	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

Rspt: En mi opinión podríamos decir que, entre las más relevantes, se encuentra el nepotismo, que vulnera los principios de igualdad y meritocracia en el acceso a la función pública. Asimismo, tenemos el uso indebido de recursos públicos, ya sea materiales, financieros o tecnológicos, con lo que compromete la correcta administración y puede en ciertos casos derivar en actos de corrupción. Otro hecho de gravedad es la falsificación de documentos y la aceptación de documentos falsos, como por ejemplo en procesos de selección donde para postular a una plaza CAS, se presenta documentación falsa, y no se realiza un buen filtro o control posterior.

Por otro lado, la filtración de información confidencial o sensible pone en riesgo la protección de datos personales y la integridad de los servidores públicos de la entidad, así como de los administrados. El abuso de autoridad, reflejado en tratos discriminatorios o decisiones arbitrarias, atenta contra el adecuado clima laboral y la ética en la gestión pública. Asimismo, el incumplimiento de plazos en trámites administrativos perjudica la eficiencia institucional y puede generar perjuicios tanto a la administración como a los administrados. Estas y otras conductas constituyen faltas disciplinarias que afectan el correcto funcionamiento de la entidad y comprometen la confianza ciudadana en la gestión municipal.

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

Rspt: La acreditación del conocimiento de una falta disciplinaria por parte de la Oficina de Recursos Humanos puede sustentarse a través de diversos medios documentales que evidencien formalmente la recepción de la información. Entre estos, se encuentran los informes o memorandos internos, las denuncias escritas ingresadas por los canales institucionales, así como los correos electrónicos remitidos a través de cuentas oficiales. Asimismo, las actas derivadas de visitas inopinadas pueden constituir pruebas fehacientes de la detección de irregularidades

dentro de la entidad. En general, cualquier documento que cuente con sello y firma de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos se considera un medio válido para demostrar que dicha instancia tuvo conocimiento de la presunta falta disciplinaria, asegurando así la trazabilidad y formalidad en los procedimientos administrativos correspondientes.

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

Rspt: El plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios, contado desde el momento en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la falta, resulta adecuado toda vez que en términos de garantizar la celeridad y evitar dilaciones injustificadas en la tramitación de estos casos, es un periodo razonable de prescripción de la potestad de iniciar con prontitud el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), asegurando que los hechos sean investigados en un marco temporal que garantice la eficiencia y la oportunidad en la aplicación de sanciones, contribuyendo así a la transparencia. No obstante, debemos tener en cuenta la complejidad de los casos, como por ejemplo aquellos que involucran abuso de autoridad, conflictos de interés, uso indebido de la función pública con fines de lucro o actos de discriminación, donde la recolección de pruebas y la determinación de responsabilidades pueden requerir un tiempo mayor. Por ello, si bien el plazo de un año resulta funcional en la mayoría de situaciones, podría ser insuficiente en contextos donde la complejidad de la investigación y eso sumarla la carga administrativa y tal vez el poco personal especializado en PAD de la entidad puede exigir un más tiempo para la investigación.

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Rspt: Sí, el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios aplica de manera general a todas las faltas cometidas por los servidores, sin distinción del área en la que se desempeñen, incluyendo aquellas ocurridas dentro de la propia Oficina de Recursos Humanos, pero debe tener en cuenta que conforme

al marco normativo vigente, dicho plazo se computa desde el momento en que la Oficina de Recursos Humanos adquiere conocimiento formal de la falta, asegurando así la observancia de los principios de legalidad y el debido proceso.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

Rsp: La Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, emitida el 31 de agosto de 2016, establece el precedente administrativo de observancia obligatoria respecto a la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Dicha resolución proporciona criterios interpretativos para determinar el cómputo del plazo prescriptorio en los procedimientos administrativos disciplinarios, incluyendo aquellos que involucran faltas cometidas al interior de la Oficina de Recursos Humanos.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Rsp: Las faltas disciplinarias cometidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos presentan un nivel de detectabilidad equivalente al de aquellas ocurridas en otras dependencias, ya que su identificación no está determinada por el espacio en el que se producen, sino por la eficacia de los mecanismos de control, supervisión y reporte implementados en la administración pública. La detección de irregularidades depende, en gran medida, de la existencia y aplicación de procedimientos de auditoría, sistemas de denuncias y medidas de fiscalización interna, los cuales permiten garantizar la transparencia y el cumplimiento de la normativa disciplinaria en todas las áreas de la entidad.



**ENTREVISTADO**

Mg. Carlos Antonio Espino Cumpa

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación “**EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE**” que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una “X” la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	Mercedes Canchari Chávez	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (X)
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	Ate, 05 de marzo de 2025	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

La falta injustificadas de manera continua de tres (3) días o más de 5 días alternadas en un periodo de 30 días calendarios, como lo determina la norma (Ley N° 30057), otro será el incumplimiento de la labor encomendada en el plazo de Ley, opino que se debe más por falta de capacitación al personal para realizar su trabajo de manera eficiente y oportuna y la parte logística como mejores equipos CPU, impresora, etc.
2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

Las faltas injustificadas que reporta el personal de control de asistencia al Subgerente de Recursos Humanos, entre otras: fotos, videos del servidor que no está realizando su trabajo en el horario que le corresponde o está realizando otra labor que no le corresponde.
3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

A mi opinión el plazo de prescripción de un año que determina la ley, es muy corta, para poder evaluar y calificar (investigar) sobre las denuncias realizadas en contra de un servidor o servidores, debido a la carga laboral (muchos expedientes en la secretaria técnica de procedimientos administrativos disciplinarios STPAD, entre otros).
4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

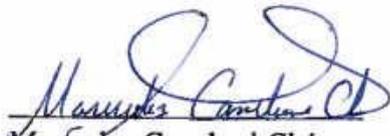
El plazo de prescripción para iniciar los procedimientos administrativos disciplinarios por parte de la OGRH es de un año en general, independientemente del área de origen en donde se denuncia.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

No conozco.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Opino que debería ser así, si se investiga de manera imparcial, con equidad y certeza jurídica, y contando con el apoyo logístico; debería tener el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas.

  
Mercedes Canchari Chávez  
STPAD

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación "EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE" que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una "X" la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	MAXIMO E. COLEN JALUÉ	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	ABOGADO.	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	5 DE MARZO 2025	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?  
Existen faltas de diferentes tipos en que podrían incurrir los servidores dentro de la ORH, pero de manera general estarían mas predispuestos a incurrir en faltas por el incumplimiento de los plazos para la atención de los administrados, todo ello en relación a lo señalado en la Ley N.º 27444, específicamente en su capítulo IV.
2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?  
En principio dentro del la ORH existen subdivisiones que están a cargo de un coordinador, estos una vez observada una falta por cualquier servidor bajo su mando, tendría que poner de conocimiento del jefe de la ORH a través de un documento la falta, por la tanto un medio seria que este documento se encuentre dentro del expediente que acredite que el titular (jefe ORH) conoció la conducta infractora.
3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?  
En relación a la pregunta personalmente me parece anti jurídico, que la prescripción para el inicio del PAD, sea de un año; donde dejamos el principio de inmediatez toda vez que es un requisito de procedibilidad implicando que la acción de tutela debe interponerse en un término razonable y proporcional, en relación al momento en que ocurrió la amenaza o vulneración de derechos fundamentales.
4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Como se ha desarrollado en la respuesta de la pregunta 3., debemos actualmente regirnos por las normas dictadas a través de la Ley N.º30057, y cumplir con lo señalado respecto a que la prescripción señala tres (3) años desde cometidos los hechos y un (1) año desde que la ORH haya tomado conocimiento de la conducta infractora, dentro de los 3 años, la prescripción se aplica a todos los servidores que encuentran dentro de los alcances de la Ley N.º 30057, sin excepción alguna.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

Específicamente por faltas cometidos dentro de la ORH, ninguna.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Toda falta esta relacionada al comportamiento del servidor público, según el tipo de falta se podría definir la posibilidad de detectarla, por ejemplo, un servidor que trabaje en el área de finanzas y este cometiendo robos sistemáticos sería imposible detectarla al momento; a comparación del personal administrativo de la ORH u otra repartición en este caso es posible distinguir las diversas prácticas que podrían considerarse como faltas según la gravedad.

**ENTREVISTADO**

MAXIMO ERNESTO COLCA VALLE

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación "EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE" que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una "X" la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
ENTREVISTADO	SONIA PINTO RODRIGO	
GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO	ABOGADA, CON ESTUDIOS CONCLUIDOS EN MAESTRÍA DE DERECHO PENAL	
OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
FECHA DE LA ENTREVISTA	06/03/2025.	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

FALTA PREVISTA EN LA LEY N° 30057, LEY DE SERVICIO CIVIL  
ART. 85 LITERAL I, DE CARÁCTER DISCIPLINARIO "AUSENCIA  
INJUSTIFICADA POR MÁS DE TRES DÍAS CONSECUTIVOS O POR MÁS  
DE CINCO DÍAS CONSECUTIVOS EN UN PERIODO DE TREINTA  
DÍAS CALENDARIO(...)"

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

EL AREA DE CONTROL DE PERSONAL INFORMÓ A LA OFICINA  
DE RECURSOS HUMANOS SOBRE LAS AUSENCIAS NO JUSTIFICADAS  
DEL SERVIDOR/A POR LA CANTIDAD DE MÁS DE TRES DÍAS CONSE  
CUTIVOS EN UN PERIODO DE TREINTA DÍAS CALENDARIO

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

A MI CONSIDERACIÓN RESULTA UN PLAZO MUY EXTENSO  
EL DE UN AÑO, QUE DEBERÍA CONSIDERARSE EN CAM  
BIO 6 MESES ACTUANDO DE MANERA DILIGENTE Y  
CON TODOS LOS DOCUMENTOS PROBATORIOS

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

DE ACUERDO AL PRINCIPIO DE IGUALDAD ME INCLINO  
A PENSAR QUE SÍ

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA Nº 000415-2024-P-LSIND-  
PI, TAMBOPATA 22 ABRIL DEL 2024, DECLARA DE  
OFICIO LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA  
PARA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DIS-  
CIPLINARIO, POR LAS CONSIDERACIONES QUE SE SUSTENTAN.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

TODAS SON DETECTADAS POR LA OFICINA DE CONTROL  
DE PERSONAL CUANDO SE TRATA DE AUSENCIAS INJUS-  
TIFICADAS.

ENTREVISTADO	SONIA PINTO RODRIGO. 
--------------	--

## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación "EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE" que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una "X" la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

<b>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
<b>ENTREVISTADO</b>	<i>Jessica Milagro Guzmán Calderín</i>	
<b>GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO</b>	<i>Universitario Completo</i>	
<b>OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE</b>	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>FECHA DE LA ENTREVISTA</b>	<i>05-03-2025</i>	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

*Denuncias contra funcionarios, traslados  
por abusos laborales, incumplimiento de  
funciones*

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

*Documentos, memorandos de las áreas operativas,  
informes de área usuarios*

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

*No, porque siendo de conocimiento de RRHH  
el plazo debería no ser mayor a 6 meses.*

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Considero que el plazo no debe ser mayor a 6 meses teniendo en cuenta que se cuentan las herramientas

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

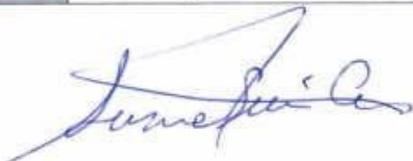
No.

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Sí, porque las faltas dentro de las áreas son comunes y reiteradas por los servidores.

ENTREVISTADO

Susane García Calderón



## GUÍA DE ENTREVISTA

La presente entrevista busca recopilar información para la investigación "EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE" que desarrolla David Gustavo Gutiérrez García con fines académicos (tesis).

### Consentimiento Informado

La entrevista está dirigida a profesionales en el ámbito jurídico que prestan servicio en la Oficina de Recursos Humanos o en la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate. La entrevista nutre una investigación con fines estrictamente académicos.

La participación en la entrevista tiene carácter voluntario y gratuito. Al participar en la entrevista usted autoriza que sus respuestas sean utilizadas en la tesis, pudiendo transcribirse y citarse (literal o paráfrasis) sus respuestas, además usted autoriza a que en la tesis se mencione su nombre, grado académico y la oficina en la cual presta servicio, además autoriza poder digitalizar e incluir la entrevista en la tesis.

### Instrucciones

Llene las ranuras de información de la sección de datos, marque con una "X" la oficina a la cual presta servicio. Después responda las preguntas listadas, para lo cual debe utilizar lapicero, en caso de algún error tache las palabras u sección errónea. Al finalizar la entrevista coloque su firma y nombre completo.

### DATOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	
ENTREVISTADO	KENYI HOSHIN FLORES CAYO	
GRADO ACADÉMICO DEL ENTREVISTADO	TITULADO	
OFICINA A LA CUAL EL ENTREVISTADO PRESTA SERVICIO DENTRO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	Oficina de Recursos Humanos	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
FECHA DE LA ENTREVISTA	06/03/2025	

## PREGUNTAS

1. ¿Indique de manera general cuáles son los hechos que en su experiencia han constituido o podrían constituir faltas disciplinarias producidas dentro de la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate?

- Inasistencias Injustificadas  
- Desobediencia a su superior Jerárquico.

2. ¿A su juicio qué medio acreditaría que la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate tomó conocimiento sobre una falta disciplinaria cometida dentro de la misma oficina de recursos humanos?

- A través del Memorándum, Informes, Carta, Oficio.

3. ¿A su consideración resulta adecuado el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento?

- NO, es un plazo extensivo el cual debería a modo de sugerencia disminuir a 6 o 7 meses

4. ¿Considera usted que el plazo de prescripción de un año para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra servidores civiles cuando la oficina de recursos humanos ha tomado conocimiento aplica a aquellas faltas disciplinarias cometidas en el interior de la propia oficina de recursos humanos?

Si, en Recursos Humanos o en otra Unidad Organica de la Municipalidad siempre que haya ocurrido en su horario laboral.

5. ¿Conoce usted alguna resolución o sentencia que aborde el plazo de prescripción de las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos?

No, solo la Directiva N°

6. ¿Considera usted que las faltas disciplinarias cometidas al interior de la oficina de recursos humanos cuentan con el mismo nivel de detectabilidad que las cometidas en otras oficinas?

Si, mientras que se mantengan los medios de Notificación formales, como es el Memorandum, Informe,

ENTREVISTADO

  
Kenyi Hoshin Flores Cayo

#### 9.4. Anexo D: Evaluación del plan de tesis

Lima, 11 de febrero de 2025

Señor  
Jefe de la Oficina de Grados y Títulos  
Universidad Nacional Federico Villarreal  
**Presente.-**

Ref.: Evaluación del plan de tesis para abogado presentado por el bachiller David Gustavo Gutiérrez García

De mi consideración:

Mediante la presente es muy grato saludarlo y conforme al oficio de la referencia presento el Informe que corresponde a la evaluación del Plan de Tesis intitulado: *"El plazo de prescripción de las faltas disciplinarias ocurridas en la oficina de recursos humanos de la municipalidad distrital de Ate"* del bachiller David Gustavo Gutiérrez García para optar grado de abogado.

Se ha procedido a evaluar el plan de tesis y elaborar un informe detallado de la misma que se acompaña al presente; y por las consideraciones glosadas hemos efectuado algunos comentarios y sugerencias muy puntuales que estamos seguros coadyuvará a la calidad y eficiencia de las metas de la tesis, por lo que en este estricto marco emitimos opinión por su **aprobación**, debiendo continuar con los trámites correspondientes.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente.



**Dr. Jorge Andújar Moreno**  
**Profesor Informante**

## INFORME DE EVALUACIÓN DE PLAN DE TESIS

### I. RESUMEN

#### 1. Datos del proyecto de tesis. -

##### a. Título:

*"El plazo de prescripción de las faltas disciplinarias ocurridas en la oficina de recursos humanos de la municipalidad distrital de Ate"*

Autor: David Gustavo Gutiérrez García

### II. ANALISIS DEL PLAN DE TESIS. -

1. El plan de tesis en su aspecto organizativo y de redacción se desarrolla en forma ordenada, con un lenguaje claro, preciso, escoltado de puntuales referencias bibliográficas concretas y fuentes archivísticas objetivas, cumpliendo con señalar la justificación de la investigación, los objetivos generales y específicos.
2. En el desarrollo se advierte que cita y analiza tesis semejantes a las que se plantea y que en su momento abordaron dichos temas en otros ámbitos locales.
3. El tema de la prescripción para el inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario se fija en un año, conforme a la Directiva N°002-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio SERVIR - cuando la oficina de Recursos Humanos conoce del hecho. El mismo plazo de un año opera cuando la institución conoce los Informes de Control de la Contraloría General de la República.

4. El caso novedoso que plantea la tesis es cómo se computa dicho plazo cuando la presunta falta se ha detectado en la propia oficina de Recursos Humanos. Una interpretación rápida nos lleva considerar que aunque la falta se haya cometido en la propia oficina, el cómputo debería iniciarse desde que el Jefe del mismo toma conocimiento del hecho y se puede acreditar ese momento. Sin embargo, esta premisa puede tener algunas limitaciones que la tesis se encargará de merituar, para lo cual propone un cambio legislativo.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'J. Andújar', enclosed within a rectangular box.

**Dr. Jorge Andújar**  
**Jurado Informante**

## 9.5. Anexo E: Informe del Docente Revisor

.....  
Lima, 13 de febrero del 2025

### INFORME

Señor Mg.

**MARCIAL RUBEN DIAZ MANRIQUE**

Jefe de la Oficina de Grados y Gestión del Egresado FDCP de la UNFV

**Presente:**

De mi especial consideración:

Que, habiendo tomado conocimiento de mi designación como DOCENTE REVISOR del Proyecto de Tesis, del Bachiller en Derecho Don: GUTIERREZ GARCIA, David Gustavo, cuyo Trabajo de Investigación se titula: **"EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUAMNOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE"**, manifiesto lo siguiente:

1. Con relación a la estructura de la pauta metodológica del mencionado Proyecto de Tesis, se aprecia que se ha cumplido con los lineamientos establecidos en el Reglamento de Grados y Gestión del Egresado de la Universidad Nacional Federico Villarreal; toda vez que, aquel reúne todos los requisitos y estructura consignados en el mismo.
2. Con relación a la temática optada por el graduando, se aprecia que, de acuerdo con los antecedentes referidos, en dicho Trabajo de Investigación se aborda de manera adecuada, coherente y novedosa el tema propuesto.
3. Por lo expuesto, en lo concerniente a mi función como revisor, doy por **aprobado** la Investigación propuesta por el graduando, para que continúe con los trámites que corresponda.

Atentamente,



.....  
**Dr. HUGO RAMIRO AMBROSIO BEJARANO**  
Código:2015012

## 9.6. Anexo F: Solicitud de autorización a la Municipalidad Distrital de Ate para realizar las entrevistas

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 03 de marzo de 2025

### CARTA

Sr.:  
**MERINO ARAUJO KENNETH**  
 Subgerente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos  
 Municipalidad Distrital de Ate

### Presente. -

**ASUNTO** : Solicitud autorización para investigación académica

Yo, **David Gustavo Gutiérrez García**, identificado con DNI N° **46165410**, Bachiller en derecho por la Universidad Nacional Federico Villarreal por medio de la presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a la vez solicitarle autorización para la aplicación de mi instrumento de recolección de datos (entrevista) para la realización de una investigación académica para la obtención del título de abogado de la tesis denominada **"EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE"**.

Al respecto, conocedor de su contribución a la investigación y a la academia peruana, espero contar con la autorización correspondiente.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

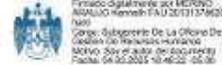


David Gustavo Gutiérrez García  
 DNI: 46165410  
 davidgutierrez3007@gmail.com

## 9.7. Anexo G: Autorización de la Corporación Municipal de Ate para realizar las entrevistas



**OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION**  
 OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
 "Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"  
 "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"



Ate, 04 de Marzo del 2025

**CARTA N° 000280-2025-MDA/OGA-OGRH**

Señor:  
 GUTIÉRREZ GARCÍA DAVID GUSTAVO  
 AV. CATALINA BUENDÍA DE PECHO N° 113,  
 ICA-ICA-SAN JOSE DE LOS MOLINOS

Presente.

**ACEPTACIÓN DE AUTORIZACIÓN PARA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA.**

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle los cordiales saludos en mi calidad de Subgerente de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, y a la vez, darle atención al requerimiento efectuado en el documento de la referencia, mediante el cual requiere a esta oficina, autorización para la realización de una investigación académica para la obtención del título de abogado de la tesis denominada "EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS OCURRIDAS EN LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE".

En tal sentido, se cumple con informar mediante la presente que se AUTORIZA a su persona a efectos de que gestione la recolección de datos para la realización de su investigación académica.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente:

Documento firmado digitalmente  
**KENNETH MERINO ARAUJO**  
 SUBGERENTE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS  
 OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS

KMA/smgc



Esta es una copia auténtica impresa de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Distrital de Ate, conforme lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 079-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2010-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser corroboradas a través de la siguiente dirección web:  
 Url: <https://sgd.muni.ate.gob.pe/verificadoc/inicio.do> Clave: XC4CFUH