

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE
LIMA-2023**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN PÚBLICA**

**PRESENTADO POR BACHILLERES
FLORES NAJARRO JUAN PABLO
CABELLO NAPURI BETTY VILMA**

LIMA – PERÚ

2023

**DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE
LIMA-2023**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR(A):

Dr. Juan Julio Rojas Elera

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Freddy Miguel Castro Verona
Presidente

Dra. Janeth Elizabeth Churata Quispe
Secretario

Mg. Tulio Cesar Espinoza Coronado
Vocal

LINEA DE INVESTIGACIÓN

DERECHO ADMINISTRATIVO

DEDICATORIA

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias madre y padre.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi familia: No fue simple el sendero hasta la actualidad, pero por medio de sus aportes, a su amor, a su enorme amabilidad y acompañamiento, lo difícil de conseguir esta misión se ha notado menos. Les agradezco y hago presente mi enorme aprecio hasta ustedes, mi hermosa familia.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TÍTULO	ii
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
LINEA DE INVESTIGACIÓN.....	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO	xii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1.1. Formulación del problema	5
1.1.2. Problema general	5
1.1.3. Problemas específicos	6
1.2. Objetivos de la investigación	6
1.2.1. Objetivo general	6
1.2.2. Objetivos específicos.....	6
1.3. Justificación e importancia de la investigación	6
1.3.1. Justificación.....	6
1.3.2. Importancia.....	8
1.4. Limitaciones en la investigación	8
1.5. Delimitación del área de investigación.....	9
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10

2.2.	Bases teóricas	14
2.2.1.	Debido Procedimiento Administrativo (DPA)	14
2.2.2.	Procedimiento Administrativo Disciplinario	20
2.3.	Marco conceptual	47
2.4.	Formulación de hipótesis.....	48
2.4.1.	Hipótesis general.....	48
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	48
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA		49
3.1.	Diseño metodológico	49
3.1.1.	Tipo de investigación.....	49
3.1.2.	Nivel de investigación.....	49
3.1.3.	Diseño	49
3.1.4.	Método	49
3.1.5.	Operacionalización de variables.....	50
3.2.	Población y muestra	52
3.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.3.1.	Técnicas	53
3.3.2.	Instrumentos.....	54
3.4.	Técnicas para el procesamiento de la información.....	56
3.5.	Aspectos éticos	57
CAPITULO IV: RESULTADOS		58
4.1.	Resultados.....	58
4.2.	Prueba de normalidad	66
4.3.	Prueba de hipótesis.....	67
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES...71		
5.1.	Discusión.....	71
5.2.	Conclusiones	74
5.3.	Recomendaciones.....	75
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		76
ANEXOS.....		84
ANEXO A: Matriz de Consistencia.....		84

ANEXO B: Consentimiento informado	87
ANEXO C: Ficha de recolección de datos	87
ANEXO D: Ficha de Juicio de Expertos.....	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de variables	50
Tabla 2. Muestra según sexo	52
Tabla 3. Ficha técnica de instrumento de la variable debido procedimiento administrativo.....	54
Tabla 4. Ficha técnica del Instrumento de la variable procedimiento administrativo disciplinario	55
Tabla 5. Confiabilidad de las encuestas	56
Tabla 6. Debido procedimiento administrativo	58
Tabla 7. Procedimiento administrativo disciplinario	59
Tabla 8. Derecho a la debida motivación	60
Tabla 9. Derecho de defensa.....	61
Tabla 10. Derecho de imparcialidad	62
Tabla 11. Amonestación	63
Tabla 12. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones	64
Tabla 13. Sanción de destitución	65
Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Debido procedimiento administrativo	66
Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Procedimiento administrativo disciplinario	66
Tabla 16. Correlación rho de Spearman del debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios	67
Tabla 17. Correlación rho de Spearman del derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios.....	68
Tabla 18. Correlación rho de Spearman del derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios	69
Tabla 19. Correlación rho de Spearman del derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sanciones	30
Figura 2. Fases	38
Figura 3. Reforma del servicio civil	47
Figura 4. Muestra según sexo.....	53
Figura 5. Debido procedimiento administrativo	58
Figura 6. Procedimiento administrativo disciplinario	59
Figura 7. Derecho a la debida motivación.....	60
Figura 8. Derecho de defensa.....	61
Figura 9. Derecho de imparcialidad	62
Figura 10. Amonestación	63
Figura 11. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones	64
Figura 12. Sanción de destitución.....	65



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 08 / 08 / 2023

NOMBRE DEL AUTOR (A) (ES): Juan Pablo Flores Najarro /Betty Vilma

Cabello Napuri **ASESOR (A):** Juan Julio Rojas Elera

TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN (x)
- TESIS ()
- TRABAJO ACADÉMICO ()
- ARTICULO CIENTIFICO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO:” **DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA-2023” CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE 6%**

Conformidad Autor:

Conformidad Autor:




Nombre: Juan Plablo Flores Najarro

Nombre: Betty Vilma Cabello Napuri

DNI: 42953943

DNI: 43262441

Huella

Huella

Conformidad Asesor:

Nombre: Juan Julio Rojas Elera

DNI: 25578881

Huella

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	7%	0%	3%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upsjb.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	static.legis.pe Fuente de Internet	1%
3	ricardoayalagordillo.wordpress.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023. De acuerdo a la teoría revisada el debido procedimiento administrativo es un conjunto de actuaciones y formalidades que son esenciales en cualquier procedimiento legal. Mientras que el procedimiento administrativo disciplinario es la facultad que tiene el Estado de evaluar las funciones de los colaboradores de las instituciones públicas, a fin de preservar el adecuado funcionamiento de las mismas. En la investigación se trabajó con una muestra de 80 Servidores Públicos en Hospital Nacional de Lima. El tipo de investigación que se trabajó fue Pura, llamada también básica con nivel fue correlacional, de corte transversal, con diseño no experimental, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media, $r = 0,682$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no dan cumplimiento al debido procedimiento generando incertidumbre y malestar a los administrados. Por lo que se recomienda que en las instituciones se debe de trabajar con mayor cuidado en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de no vulnerar el debido procedimiento.

Palabras clave: Debido procedimiento, Procedimiento administrativo disciplinario, derecho a la debida motivación, derecho de defensa, derecho de imparcialidad.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship between the due administrative procedure and disciplinary administrative procedures among public servants at a National Hospital in Lima in 2023. As per the reviewed theory, the due administrative procedure encompasses essential actions and formalities in any legal process, while the disciplinary administrative procedure is the state's authority to assess the performance of public institution employees to ensure their proper functioning.

The study utilized a sample of 80 public servants from the National Hospital of Lima. The research design employed was pure or basic research, with a correlational and cross-sectional level, using a non-experimental design. The research hypothesis was confirmed, revealing an average positive correlation between the due administrative procedure and disciplinary administrative procedures ($r = 0.682$, $p=0.000$). This indicates that employees involved in disciplinary administrative procedures often fail to comply with the due process, causing uncertainty and discomfort among administrators.

Based on the findings, it is recommended that institutions exercise more caution in applying disciplinary administrative procedures to avoid violating due process rights. This includes ensuring due motivation, the right to defense, and impartiality in the disciplinary process.

Keywords: Due process, disciplinary administrative procedure, right to due motivation, right to defense, right to impartiality.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se titula: Debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023, cuyo objetivo fue relacionar las variables de estudio. Se entiende por debido procedimiento administrativo a un conjunto de actuaciones y formalidades que son esenciales en cualquier procedimiento legal. Por otro lado, el procedimiento administrativo disciplinario es la facultad que tiene el Estado de evaluar las funciones de los colaboradores de las instituciones públicas, a fin de preservar el adecuado funcionamiento de las mismas.

La investigación se llevó a cabo en un Hospital Nacional de Lima, en la que participaron 80 colaboradores. La metodología empleada fue: Básica, con diseño descriptivo correlacional, la recopilación de datos fue a través de encuestas y el análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 25.

El estudio estuvo conformado por 5 capítulos.

El capítulo I, abarca la descripción del problema, objetivos, la justificación y la limitación

En el capítulo II, se trabajó el sustento de la investigación, que constituye el marco teórico.

El capítulo III; abarca los aspectos metodológicos, en el que se considera el tipo, diseño, población, muestra y los instrumentos de recolección de datos.

En el capítulo IV; van los resultados de la investigación.

En el capítulo V; va la discusión, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, los anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En las dos últimas décadas en la sociedad, han ocurrido cambios significativos en diversos temas, entre ellas las relacionadas al campo del derecho, tal es el caso del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), que tiene por objeto determinar la responsabilidad administrativa de un funcionario que presta servicios en una entidad estatal.

Es así, que, al hablar del PAD, nos referimos en su conjunto a la potestad sancionadora que recae en el Estado (Colán, 2017). Su uso requiere requisitos legales que garanticen los derechos fundamentales de las personas. Asimismo, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo, debe garantizarse el respeto al imputado. Esto ha llevado a las naciones civilizadas a desarrollar procesos que aseguren el pleno ejercicio de sus derechos. La potestad sancionadora del Estado es una expresión de "ius puniendi", que otorgaba al Estado la potestad de sancionar a quienes infringieran el ordenamiento jurídico (Cervantes, 2018).

Los poderes otorgados a los órganos administrativos correspondientes tienen por objeto regular a cada funcionario y las funciones del funcionario. Bajo esta premisa, en caso de infracciones, tales como infracciones a normas administrativas o a normas especiales como la Ley del Servicio Civil, se pueden iniciar procedimientos administrativos disciplinarios, teniendo en cuenta las normas de sana conducta administrativa, los trámites, las autoridades competentes y las sanciones impuestas. A diferencia de los procedimientos administrativos sancionadores, se debe considerar que los autores son empleados o funcionarios del Estado, no sujetos controlados.

Si detallamos, podemos precisar que, a nivel mundial, los diversos países que tienen similitud en el sistema jurídico con el Perú, de acuerdo con Guzmán (2021):

Tenían a Ius Puniendi como base más importante de su poder sancionador. En este sentido, los países a nivel regional respondieron que

esta sanción es la base para sancionar lo que consideran actos administrativos ilícitos por parte de trabajadores y servidores. (p.24)

En Latinoamérica, en la investigación realizada en Manríquez (2021), señala:

La importancia de analizar los poderes disciplinarios, los derechos del Inspector General de la República a la adecuada motivación y sus perspectivas en la gestión pública. En él concluye que la promulgación de la Ley del Servicio Civil es un logro para todos los funcionarios de la administración pública incluidos en su reglamento, pues tiende a respetar las funciones públicas y garantizar la carrera administrativa.

Ramírez y Aníbal (2015) precisan que la Corte Constitucional de Colombia ha definido las características de esta institución y ha puesto mucho énfasis en el estudio de los principios que rigen la actividad sancionadora del Estado en materia de sanciones administrativas en Colombia. Esto se hace repetidamente en su jurisprudencia sobre el control de constitucionalidad y la acción de tutela.

A nivel nacional, de acuerdo a la Autoridad Nacional de Servicio Civil (2015), señala:

Que la Ley de Servicio Civil N° 30057, tiene como finalidad el poder crear un régimen uniforme y propio para quienes presten servicios en las instituciones de la administración pública y quienes tengan a su cargo la administración de los mismos, así como el empleo de sus atribuciones y la prestación de los servicios, de quien es responsable. estos "se aplican a todos los funcionarios, es decir, a todos los funcionarios bajo el régimen de los diversos decretos legislativos 276, 728, 1057 (CAS), 30057; administradores públicos (gerentes públicos) (régimen del decreto No. 1024), incluida la Ley N° 29806. (p.2)

Asimismo, en julio de 2013, la Ley No. 30057, Ley de los Servidores del Servicio Civil del Estado, tiene la novedad de que sus capítulos versan sobre los regímenes disciplinarios y los procedimientos sancionatorios

aplicables a los empleados de instituciones públicas. Decreto Legislativo N° 276 N° 728 y Régimen de trabajo en el Decreto Legislativo N° 1057; el cual entró en vigencia el 14 de septiembre de 2014. Bajo esta premisa el nuevo enfoque del régimen disciplinario - procedimiento sancionador promueve una nueva dirección, toda vez que se ha versado sobre un único procedimiento, a un procedimiento especial con etapas.

Las autoridades designadas para llevar a cabo la fase de instrucción y sanción están respaldadas legalmente por un secretario técnico responsable, y de acuerdo a Servir (2019) señala que el secretario técnico debe ser preferentemente abogado, el cual a su vez debe ser designado por la máxima autoridad administrativa de acuerdo a las normas. (p.13)

Ruiz (2021), menciona que el análisis del debido procedimiento administrativo en procedimientos administrativos disciplinarios se basa en la protección de los derechos humanos fundamentales, por lo que debe circunscribirse a la esfera judicial, administrativo, constitucional e internacional. Bajo ese contexto, debemos mencionar que las dimensiones abordadas en los problemas específicos son los siguientes:

El Derecho a la Debida Motivación, según el (TC), precisa que, en todas las resoluciones administrativas, este derecho consiste en el derecho a la seguridad, el cual como se manifiesta es la garantía que debe tener todo administrado, para que sus resoluciones y sentencias se encuentren debidamente motivadas. Esto quiere decir que debe existir un raciocinio jurídico entre los hechos que son señalados y normas que se deben de aplicar. Por lo tanto, es importante señalar que la debida motivación, conforme lo señala Cabrera et al. (2019):

Constituye un requerimiento ineludible para todo tipo de actos administrativos, el cual debe ser exigido conforme a los actos que son emanados de una potestad reglada como discrecional, en esa medida, la falta de motivación o su insuficiencia constituye como una arbitrariedad, es por ello, las inferencias deben expresarse de tal manera que el derecho administrativo que las sustente se dicte sobre

la base de una relación concreta y directa con los hechos pertinentes establecidos del caso, y se revele el fundamento jurídico que justifica su adopción. (p.45).

El Derecho de Defensa, se relaciona con el ámbito de los procedimientos administrativos disciplinarios como lo señala la jurisprudencia; es así que el derecho a la defensa es particularmente importante entre los derechos procesales fundamentales, pues se define como, prohibiendo la creación de un principio de competencia desprotegido, como también el principio de competencia de las acciones procesales, que pueden afectar” la situación jurídica en todo el proceso.

Al respecto el derecho de defensa, según Cabrera et al. (2019), señala que “la persona debe contar con los medios y el tiempo necesario para poder ejercerlo en cualquier ámbito del proceso, comprendidos los administrativos, el cual conlleva, “que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra” (p.42).

Derecho de Imparcialidad, el presente derecho tiene por finalidad que las autoridades administrativas deben actuar sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, el cual debe otorgarles Igualdad de trato e igual protección ante un procedimiento establecido de conformidad con el marco legal y teniendo en cuenta el interés público.

De esta manera, la imparcialidad:

Es un componente del debido proceso, que, por expreso mandato constitucional, comprende las actuaciones judiciales y administrativas. A su vez, la imparcialidad es un principio constitucional de la función administrativa, cualquier decisión judicial o administrativa, es la concreción de un orden normativo abstracto a una situación particular y específica, lo que impone que el juez o servidor público, sea que actúe en primera o segunda instancia, intervenga con la más absoluta imparcialidad, despojado de cualquier atadura que pueda comprometer su recto entendimiento y aplicación del orden jurídico. (Cabrera et al.,2019, p.43)

En la actualidad encontramos diversos pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil (TSC), respecto a la correcta aplicación normativa en relación a los procedimientos administrativos disciplinarios, puesto que si bien es cierto existe un conjunto de leyes que regulan dicho procedimiento, en ocasiones las decisiones de las autoridades competentes para resolver la litis en materia administrativa no han sabido aplicar correctamente la interpretación normativa, viéndose el TSC, en la obligación de emitir algunos pronunciamientos vinculantes en esta materia.

1.1.1. Formulación del problema

Actualmente el Procedimiento Administrativo Disciplinario, en los servidores públicos del Hospital Nacional en Lima, no se aplica correctamente, aunque tiene un marco jurídico legal existente por lo que es de gran interés explorar y comprender cómo es que se utilizan las variables de investigación en cada una de sus tres dimensiones, como son: Derecho de defensa, que tiene toda persona (administrado, servidor público) de poder defender sus intereses y derechos cuando estos son vulnerados. Derecho de la debida motivación que atiende a los fundamentos de hecho y derecho para asegurar que las decisiones se toman con motivos legítimos, y el derecho de imparcialidad, este derecho tiene como fundamento en que un administrado no sea sometido a un proceso o procedimiento en el que quien tiene la facultad o está llamado a decidir, tenga algún tipo de compromiso con las partes o con los resultados del mismo.

Por lo tanto, la investigación busca aportar en el análisis del debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima, en el año 2023, a fin de brindar alternativas de solución para garantizar los derechos de los servidores públicos.

1.1.2. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el *debido procedimiento administrativo* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?

1.1.3. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre el *derecho a la debida motivación* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre el *derecho de defensa* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre el *derecho de Imparcialidad* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el *debido procedimiento administrativo* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar la relación que existe entre el *derecho a la debida motivación* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.
2. Señalar la relación que existe entre el *derecho de defensa* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.
3. Describir la relación que existe entre el *derecho de Imparcialidad* y los *procedimientos administrativos disciplinarios* de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación

Justificación práctica. La investigación se justificó por el aporte para proponer alternativa de mejora en el debido procedimiento administrativo de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional de Lima.

La justificación práctica de la presente investigación se basó en la importancia que se da a los resultados, ya que estos permitirán analizar cómo se aplican los principios del debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario en el contexto de un hospital nacional, para identificar las fortalezas y debilidades en su implementación y proponer recomendaciones para mejorar la eficacia de estos procesos. Además, la tesis también puede explorar cómo el cumplimiento del debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario puede contribuir a fomentar una cultura de integridad y ética profesional entre los servidores públicos del hospital nacional, lo que a su vez puede mejorar la calidad de la atención sanitaria que se brinda a la población.

Justificación teórica. La tesis se basó en la revisión teórica de las variables estudiadas. Al respecto *el debido procedimiento administrativo*, es considerado por Cervantes (2018):

Como un principio rector del derecho que concede a los administrados derechos y garantías derecho a presentar pruebas, a ser oído, a refutar los cargos imputados, así como en el trámite de un procedimiento administrativo, ha obtener una decisión administrativa motivada. (p.24)

Y la variable de estudio *Procedimiento administrativo disciplinario*. Para el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017)

Es el conjunto de actuaciones y etapas que se encuentran determinadas por la administración pública para poder ejercitar su facultad sancionadora disciplinaria por la concurrencia de las faltas disciplinarias que pueden haberse cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia, se debe proseguir con la aplicación de sanción correspondiente. (p.52)

Justificación metodológica. En el presente trabajo de investigación se elaboró cuestionarios por cada variable de estudio, instrumento que nos permitió relacionar las variables. Dicho cuestionario permitió la elaboración de la presente tesis, y contribuirá en futuros y/o próximas investigaciones, dado

que constituye una herramienta para la obtención de datos específicos para cada una de las variables de estudio.

Justificación social. Es conveniente porque abordó el problema desde la percepción que tienen los servidores públicos de un hospital nacional de Lima, en la cual se desarrolló la presente investigación, sobre el debido procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios, en la medida que proporcionó información vital para su solución.

1.3.2. Importancia

El presente estudio es importante para los servidores públicos del Hospital Nacional de Lima, por lo que permitió conocer el debido procedimiento administrativo en los procedimientos administrativos disciplinarios, aquello mediante el análisis y la aplicación de instrumentos; de esta manera se buscó identificar el grado de calidad de los procesos disciplinarios, mediante la evaluación de las variables.

La presente investigación es **relevante** debido a que permitió integrar conocimientos nuevos relacionados con la metodología del estudio empleado, además podrá considerarse como antecedente o fuente de información para investigaciones futuras.

Además, es **viable** debido a la disponibilidad de tiempo de los investigadores para recabar la información, así como los recursos financieros y humanos para realizar la investigación.

Asimismo, la presente investigación es **trascendente** porque permitió que se aborde la problemática sobre la relación del debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios un Hospital Nacional de Lima. Y finalmente, la investigación es **original**, debido a que no se ha realizado muchos estudios sobre la relación del debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios en un hospital nacional de Lima.

1.4. Limitaciones en la investigación

Como **limitación espacial**, se menciona que la encuesta que se realizó fue de manera virtual, estaba dirigida a todos los servidores públicos

del Hospital Nacional de Lima, en consideración a las normas de convivencia sobre la pandemia Covid-19 suscitada en nuestro país, más aun sabiendo que los servidores públicos trabajan en un Hospital, y en su mayoría todavía siguen utilizando medios tecnológicos para sus labores, es por ello que se empleó el Google form para la aplicación de la encuesta, con el cual se superó la limitación.

Asimismo, la investigación tiene **limitación de recursos**, porque ninguna institución del Estado, ni privada colaboran para el desarrollo de investigaciones.

1.5. Delimitación del área de investigación

Delimitación geográfica o espacial

La investigación se realizó en un Hospital Nacional de Lima.

Delimitación temporal

La presente investigación se realizó recopilando la información del primer bimestre del año 2023.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

López (2019) tuvo como “objetivo general determinar la vulneración del principio del debido procedimiento por el incumplimiento del plazo de notificación en los procesos administrativos tramitados en la UGEL el Dorado de enero a junio del año 2019” (p.24). Los datos para este estudio descriptivo proceden de una amplia encuesta realizada a 30 administradores de nivel superior y 5 empleados de apoyo de la UGEL El Dorado, en el barrio de San José Sisa. Según los hallazgos, tanto los procedimientos administrativos como la idea del debido proceso implican la realización de pasos concretos hacia un fin deseado. El incumplimiento del tiempo de notificación en los procedimientos administrativos tramitados nos lleva a concluir que existe un alto nivel de vulneración del principio del debido proceso.

Colán (2017) buscó determinar si se ha aplicado o no debidamente el debido proceso dentro de un procedimiento administrativo sancionatorio llevado a cabo por el SAT en relación con los Actos de Control impuestos de conformidad con lo reglamentado por la Ordenanza Municipal No.1599MML. Aplicó el enfoque cualitativo, análisis de documentos y entrevista. Llega a la conclusión de que no hay un debido proceso en un caso administrativo sancionador porque las personas involucradas no pueden defenderse porque tienen derecho a actuar, por lo que no pueden proteger sus propios intereses.

Guzmán (2021), desarrolló una investigación acerca de los principios constitucionales restrictivos del *Ius Puniendi* Estatal. Trabajo con una investigación de tipo básica dogmática, con diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por documentos jurisprudenciales, normas y doctrina, llegando a concluir que existe un acuerdo doctrinal generalizado en el sentido de que la Constitución fundamenta y delimita los principios que limitan el ejercicio de la *Ius Puniendi*, donde el legislador y la aplicación de la ley penal están limitados por las disposiciones de la Constitución, ya que esta

sienta las bases y fija los límites de los principios de acuerdo a los artículos que contempla la Constitución.

Villanueva (2017), en su investigación acerca Análisis de los principios del proceso administrativo y su relación con los casos del procedimiento sancionador en la ordenanza No. 1974-Los Olivos-2016. El nivel de investigación fue descriptivo y explicativo, la muestra fue no probabilística formada por 50 conductores del distrito de los Olivos, quienes fueron los entrevistados. Y como respuesta al objetivo señala que el debido proceso ha sido afectado por las entidades públicas por no cumplir con la debida motivación al momento de emitir el informe de control. Esto se debe a que, en muchos casos, los informes de control no están debidamente respaldados y formulados por los servidores públicos a cargo del caso, así mismo se exceden los plazos establecidos por la ley.

Mejía (2017), planteó como objetivo “determinar si la administración pública aplica las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos sancionadores judicializados a través de la acción contenciosa administrativa, seguidos en la Segunda Fiscalía Provincial Civil y Familia de Huánuco, en el año 2015” (p.17), se aplicó la hermenéutica, con un diseño descriptivo simple, la muestra lo conformó 17 expedientes, que tenían como característica el dictamen de devolución a fin de que se subsanen las omisiones. Los resultados de la investigación señalan que la Administración Pública no cumple con desarrollar los procedimientos administrativos sancionadores, trayendo como consecuencia una infracción al marco normativo establecido y a los derechos fundamentales de los administrados.

Ruiz (2021), su propósito de investigación fue “determinar la relación entre variables como el: Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali – 2021” (p.3), aplicó una investigación básica, con método cuantitativo, con diseño descriptivo, la muestra estuvo formada por 40 servidores públicos quienes respondieron una encuesta, sus resultados señalan que existe relación moderada entre variables.

2.1.2 Antecedentes internacionales

La investigación de **Hernández (2019)** desarrollo su investigación el principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: Estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano. Su pregunta general es sobre el debido proceso administrativo como parte importante del proceso administrativo. Por lo tanto, en consonancia con la idea de centrarse en el campo de la investigación laboral, lo llamo un procedimiento administrativo propio que tiene como objetivo centrarse en la distribución de principios. En el procedimiento administrativo utilizo encuestas descriptivas, pertinentes y pertinentes. Tuvo un enfoque mixto. Concluyendo que un funcionario público que delinque y por ende viole sus deberes en el ámbito de sus funciones se encuentra inmerso en un proceso administrativo tendiente a poder establecer su responsabilidad.

Paredes (2020), en su investigación acerca del análisis teórico entre el debido proceso administrativo y los procesos de sanción en telecomunicación, sanidad y eléctricos, concluye que acerca del procedimiento administrativo no parece ser del todo adecuada para regular adecuadamente el procedimiento sancionador por las incongruencias y vicios antes descritos. También excluye una consagración explícita para la protección de los derechos de las personas, como la presunción de inocencia, la legalidad de la pena, y la tipicidad, proporcionalidad, aceptabilidad de la acción.

Costa (2022), en su estudio acerca de la tipificación administrativa acordes a las leyes del Ecuador, menciona que la administración pública tiene por objeto proporcionar bienes y servicios a la población para garantizar los derechos de las personas, por lo que debe actuar conforme a las normas de eficiencia y eficacia, evitando conductas contrarias al buen orden interno, pero es una creación jurídica por la cual las personas que actúan por ella la alimentan para realizar los elementos a que está dirigida. Por tanto, es necesario evitar la conducta de las personas que trabajan a su cargo, y mediante acciones e inacciones contrarias al ordenamiento jurídico, el cual

determina los parámetros de su adecuado desarrollo, a fin de proteger tal relación, el sistema disciplinario pretende mantener la debida disciplina y con ella el funcionamiento de la administración, imponiendo sanciones ilegales a los infractores. En este sentido, el principio de tipificación establece los parámetros a partir de los cuales debe estructurarse la conducta importante para conocer la sanción penal del Estado. Sin embargo, este principio surgió del derecho administrativo, cuyo objeto es determinar los trámites que deben efectuarse para informar a la administración pública, distinguiéndose según el procedimiento aplicable y el medio de influencia fiscal.

Ramírez y Aníbal (2015). Los resultados de la investigación forman parte de la actividad sancionadora de la administración colombiana, cuyo principal objetivo es analizar el eje central de la potestad sancionadora de la administración: la sanción administrativa. Analizaron los aspectos doctrinarios y jurídicos de la jurisprudencia castigo estatal; concepto de sanción y sus elementos para finalmente examinar las normas, las cuales son esencialmente extraídas de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que conoce del caso. Llegaron a la conclusión que la sanción administrativa es un pilar del campo de la intervención administrativa desarrollado a partir de las respuestas del juez constitucional, y no una iniciativa del poder legislativo o de la comunidad científica nacional para el caso.

Manríquez (2021), desarrollo en su investigación acerca de Análisis de la Potestad disciplinaria a la luz de contraloría general de la república, efectos en la gestión pública de el Salvador. Examina la jurisprudencia en materia de potestad disciplinaria, y sus aspectos generales y específicos o procesales, presenta los desacuerdos silenciosos en la comunidad administrativa sobre el lugar del poder disciplinario administrativo, proponiendo definir esta área del derecho administrativo y sus conceptos sustantivos, como las faltas disciplinarias y las sanciones disciplinarias y analiza la jurisprudencia. y mostrando que la ley está estrictamente comprometida con iniciativas administrativas posteriores, asimismo analiza diversos procedimientos administrativos sancionadores y en especial la jurisprudencia supervisora,

centrándose en las manifestaciones prácticas del concepto especial de subordinación, que tiene una doble función como piedra angular de esta tutela interna. derecho y en el proceso que se suscite en relación con el cargo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Debido Procedimiento Administrativo (DPA)

Cervantes (2018), manifiesta que respecto a lo concerniente al debido procedimiento “administrativo, consiste en el derecho para presentar pruebas, a ser oído, a refutar los cargos imputados, así como en el trámite de un procedimiento administrativo, ha obtener una decisión administrativa motivada” (p.27).

Según Cabrera et al. (2019), precisa que el DPA, radica que las autoridades dentro de las prerrogativas que les estén conferidas; deben operar en concordancia a la Carta Magna y la ley de la materia.

Huamán (2017), afirma que es la ejecución de las etapas procedimentales que la ley prescribe, a fin que el acto decisorio logre estimarse con eficacia al ordenamiento jurídico vigente.

Morón (2017), señala que este principio comprende un conjunto de derechos, como por ejemplo a refutar los cargos imputados, plazo legal y la contradicción.

De lo mencionado, consideramos que el debido procedimiento administrativo garantiza que la administración, respete los derechos que la legislación ha otorgado al administrado, así como que la actuación administrativa que realiza, se encuentre en correlación a los postulados normativos prescritos en la Constitución, las leyes y el derecho.

2.2.1.2 Niveles del debido procedimiento administrativo. Morón (2017), menciona que en referencia al procedimiento administrativo este tiene tres niveles.

a. Procedimiento administrativo. Fortalecimiento de los derechos de los ciudadanos

- b. Derecho a no desviarse del objeto del procedimiento administrativo.** Señala a la reforma de la toma de decisiones administrativas del sujeto para lograr un resultado favorable.
- c. Derecho de garantías.** Obtiene las garantías que la ley otorga al administrado. (p.30)

2.2.1.3 Corrientes teóricas. De acuerdo con Colán (2017), el debido procedimiento administrativo, se sustenta en:

- a. Comprensión y cumplimiento de actos reglamentados y procedimientos administrativos establecidos por la ley,** demuestra que el conocimiento de los procedimientos administrativos generales y sus etapas no es suficiente y debe sumarse” al desempeño de los actos internos.
- b. Aplicación “e interpretación en base a principios,** tiene su base en que los procedimientos administrativos se basan en principios que son adecuados y se aplican a todas las actuaciones administrativas y deben interpretarse con base en los principios de legalidad, culpabilidad y proporcionalidad.
- c. Imposición de obligaciones y cargas,** se referirá a las normas bajo la cual la administración es aseguradora.

2.2.1.4 Fases del debido procedimiento administrativo. Huamán (2017), manifiesta que el debido procedimiento administrativo, tiene 2 formas que son una fase materia y la fase formal siendo éstas fases las siguientes:

- a. Fase Formal.** Huamán (2017), señala:

La importancia que tiene el alcance estructural del trámite del procedimiento administrativo, de modo que se regulen los pasos necesarios para una adecuada formación de una decisión administrativa, lo que obliga a que dicha regulación sea seguida escrupulosamente en su” estudio. (p.32)

- b. Fase Material.** Huamán (2017):

Consiste “en la razonabilidad y la proporcionalidad que se debe tener en todo el proceder administrativo, de tal modo que los

órganos” jurídico-públicos, “asuman decisiones en función al balance que debe hacerse entre medios a elegir y fines públicos a” satisfacer. (p.32)

Como se mencionó anteriormente, cabe destacar que la fase material y la fase formal se refiere a la racionalidad y proporcionalidad de las decisiones administrativas, es decir que la fase formal tiene como finalidad a los derechos garantizados en el marco del procedimiento.

Cervantes (2018), propone las siguientes fases:

- a. **Primera Fase.** Propone la interposición de una autoridad administrativa independiente, comprometido y justo.
- b. **Segunda Fase.** Comprende la elaboración de una instalación válida.
- c. **Tercera Fase.** Los administrados tienen el derecho y deber de ser oídos.
- d. **Cuarta Fase.** Conformidad probatoria, que da al administrado la oportunidad presentar sus evidencias.
- e. **Quinta Fase.** Comprende la emisión de la resolución administrativa motivada.
- f. **Sexta Fase.** Existe en el procedimiento un control y la pluralidad de instancia, si es necesario.

De lo descrito, se realizaron las debidas diligencias administrativas, partiendo del desarrollo de la investigación en la etapa de diligencias administrativas generales, que estos a su vez con como investigación, prueba y declaración final.

En ese sentido podemos señalar al procedimiento administrativo, es conceptualizada, como los actos y diligencias que son tramitados en las entidades públicas, la cual debido a su tramitación estos son conducentes a la emisión de un acto administrativo, el cual produce efectos jurídicos a los administrados de forma individuales o individualizables que versan sobre los intereses, obligaciones.

En los párrafos anteriores, podemos concluir que el procedimiento administrativo, su debida tramitación es el deber de la propia administración, y del resultado que se puede obtener, es decir de la emisión del

correspondiente acto administrativo, este genera efectos jurídicos a los administrados, sean ellos personas naturales o jurídicas.

2.2.1.5 Dimensiones del Debido Procedimiento Administrativo

2.2.1.5.1 Dimensión Derecho a la Debida Motivación. Cabrera et al. (2019) señala:

El derecho a la debida motivación tiene como fundamento esencial, el escenario que exponga el debido razonamiento de los hechos y del derecho, en la que el acto administrativo descansa, ello con el propósito de poder contradecir por parte del administrado. (p.30)

La Sentencia 04123-2011-PA/TC, del Tribunal Constitucional (2011), señala:

Un cuerpo de derechos constitucionales que establece motivos legítimos y puede ser exigible a nivel de procedimientos judiciales y administrativos. Al respecto, cabe mencionar la 4ª razón en el documento núm. 04123-2011-PA/TC, que establece que las decisiones ejecutivas son motivadas, es decir, expresan hechos y consideraciones de derecho, tanto discrecionales como regladas. (p.51)

Morón (2017), señala que con respecto a la dimensión derecho a la debida motivación este tiene los siguientes indicadores:

- a. Motivación de Hecho.** Radica con respecto al raciocinio, la justificación, el análisis, la interpretación de hechos suscitados en un procedimiento.
- b. Motivación Jurídica.** Consiste en poder aplicar, el marco legal a cada caso en concreto, así como la interpretación legal, la cual se efectúa como fundamento a lo argumentado en el fallo, decisión administrativa.
- c. Motivación Probatoria.** Radica en el actuar, el análisis y la debida valoración, que deviene de las pruebas que se encuentran inmersas en un procedimiento. (p.30)

Según el contenido citado en el párrafo anterior, el derecho a los motivos legítimos en nuestra legislación está reconocido en la Constitución y la ley, y cumple indudablemente un empleo trascendente en el ordenamiento jurídico, como es la justificación del contenido de la ley. actuaciones administrativas que comprendan aspectos fácticos, jurídicos y probatorios.

2.2.1.5.2 Dimensión de Derecho de Defensa. Según Cabrera et al. (2019), reconoce las circunstancias en las que se presentan objeciones y reparos a la defensa de intereses y derechos, cuando las personas se encuentran sujetas a procedimientos judiciales o administrativos; documentos de respaldo.

Con la dimensión del derecho a la defensa en relación con las variables del proceso administrativo en el presente caso, se destaca que es una garantía que tiene como propósito la protección de los derechos que se encuentran previstos en el PAD que pueden hacerse efectivos a través de la inmunidad de sanciones.

- a. Derecho hacer legalmente notificado.** Los administrados, tienen derecho a hacer uso de este derecho, conforme lo señala la ley tiene derecho hacer debidamente notificado, en efecto, se considera que la notificación, no tiene carácter de un derecho fundamental, pero ello resulta primordial en el procedimiento administrativo, lo que se correlaciona precisamente con la eficacia jurídica de los actos administrativos. Del apartado descrito, podemos considerar que el derecho a la notificación, viene hacer un acto a priori al procedimiento administrativo.
- b. Derecho acceder al expediente.** Permite al administrado o particular, que pueda conocer de todas las acciones realizadas en procedimiento administrativo, cabe mencionar que el presente derecho se encuentra ligado al debido procedimiento administrativo, que como se menciona otorga la facultar, para que la autoridad pueda entregar dicha investigación a las partes.

2.2.1.5.3 Dimensión del Derecho de Imparcialidad. Según Cabrera et al. (2019), menciona “que:

El derecho de imparcialidad, tiene como finalidad encontrar un equilibrio reflexivo que debe ser exigido a todo funcionario público, o a todo aquel que resuelva un conflicto” de intereses en “ese sentido, podemos precisar que la imparcialidad no solo le es exigible al juez, sino que imparcial ha de ser toda la justicia y cualquier poder político, en cuanto pretenda hablar en nombre” de todos. (p.45)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), señala que:

El Derecho de Imparcialidad, va relacionado a un conjunto con el Principio de Imparcialidad: el cual señala que “todas las autoridades administrativas deben actuar sin ninguna clase de discriminación entre los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitarios frente al procedimiento, resolviendo conforme a” ley. (p.56)

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017), “ha señalado numerosas veces con respecto al principio de imparcialidad:

Que este viene hacer un principio constitucional de la función administrativa, cualquier decisión judicial o administrativa, es la concreción de un orden normativo abstracto a una situación particular y específica, lo que impone que el juez o servidor público, sea que actúe en primera o segunda instancia, intervenga con la más” absoluta imparcialidad, despojado de cualquier “atadura que pueda comprometer su recto entendimiento y aplicación del orden” jurídico. (p.72)

Bajo este contexto, podemos señalar “que la imparcialidad se considera como principio rector del DA, y que la autoridad administrativa, debe aplicar plenamente en todas las sanciones.

Asimismo, “se debe precisar que el principio de imparcialidad, parte de un proceso disciplinario justo, el cual debe entenderse como una garantía de que los funcionarios que conducen la investigación o tramitan denuncias sobre tales conductas actúan como un tercero neutral tanto en el caso mismo como en los hechos, objeciones o denuncias, en condiciones previamente analizadas.

2.2.2. Procedimiento Administrativo Disciplinario

2.2.2.1 Definición del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Servir (2019), define:

Procedimientos administrativos disciplinarios, como una serie de trámites, etapas, diligencias y acciones que son establecidos por una administración pública, con la finalidad de poder efectuar, el ejercicio de sus facultades disciplinarias ante las faltas disciplinarias que presuntamente se han cometidas por funcionarios y, en caso de comprobarse su existencia, para proceder a la aplicación de la sanción correspondiente. (p.22)

Gordillo (2017), señala:

El régimen administrativo disciplinario que se encuentra vigente para todos los servidores públicos fue adoptado en el mes de julio de 2013 de conformidad con la LSC (Ley N° 30057) y entró en vigor el 14 de septiembre de 2014, la presente norma es aplicable a todos los servidores que sean del Decreto Legislativo N° 276, 728, 1057 (CAS), servidores para carreras especiales (p.47).

A continuación, algunos aspectos desarrollados a la variable de estudio:

a. El Poder Disciplinario del Estado

Según Servir (2019), señala:

Las facultades disciplinarias incluyen las potestades otorgadas a las instituciones estatales para proteger el buen desarrollo de sus instituciones, por lo que el proceso administrativo disciplinario, brinda un mecanismo para evitar que se cometan acciones que puedan ser contrarias al ordenamiento e interés público, u trabajo debe gestionarse de esta manera, cuando los funcionarios violan las normas y principios del normal funcionamiento de las instituciones, el propio Estado los trata y aplica sanciones, determinando su responsabilidad por las acciones que califican como infracciones administrativas. (p.25)

Morón (2017), menciona:

La Ley N° 27444 define los procedimientos administrativos disciplinarios como acciones que se realizan en unidades estructurales y que tienen determinadas consecuencias jurídicas relacionadas con los derechos e intereses y obligaciones de los servidores públicos. Así, luego de las acciones correspondientes, se determina una sanción o iniciación de un caso. El propósito de imponer sanciones es poder restaurar, reponer y restituir la confianza pública en los funcionarios públicos, encomendándoles el poder actuar en interés colectivo, mas no individual, bajo ese contexto, lo que se busca con la sanción administrativa es promover el fortalecimiento de la trinidad del Estado - funcionario - sociedad. (p.86)

b. Fundamentos del Poder Disciplinario

López (2019), menciona que la potestad disciplinaria de la Administración del Estado se fundamenta principalmente en su facultad de evaluar la conducta funcional de los funcionarios y, en su caso, imponer las sanciones acordes a la gravedad de la infracción. (p.42)

Estos procedimientos deben preservar las garantías del debido proceso, tales como la presunción de inocencia, el derecho a ser oído, la legalidad y la igualdad ante la ley. El derecho tutelado del procedimiento disciplinario, cumple una función normal dentro de la administración del estado. En este pensamiento, se trataba de mantener el orden y el buen funcionamiento de los servicios públicos de los que era responsable.

c. Procedimiento Administrativo Disciplinario

Jara (2016), señala:

Que la facultad disciplinaria de la administración del Estado, incluido el otorgamiento de evaluar la conducta de los funcionarios y empleados del Estado, mantener la organización administrativa, velar por el orden, la disciplina y el correcto desempeño de las funciones, de la gestión de

la administración pública, el procedimiento administrativo disciplinario es una oportunidad para determinar si un funcionario que presta un servicio tiene responsabilidad administrativa, esto quiere decir cuando la unidad determina que hay responsabilidad, se toma la decisión de imponer una sanción. (p.72)

d. Responsabilidad Administrativa Disciplinaria

El Decreto Supremo 040-2014-PCM (2014). Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece en el artículo 91 que si un funcionario vulnera la ley en el desempeño de sus funciones o en el desempeño de su servicio, el estado determina que debe estar sujeto a una acción disciplinaria administrativa y se deben iniciar los procedimientos administrativos correspondientes. Aplicar las sanciones apropiadas, si las hubiere. (p.18)

2.2.2.2 Facultad sancionadora del Estado y la potestad disciplinaria. Martínez (2017), precisa que:

La potestad sancionadora del estado, se materializa a través de la aplicación de una sanción disciplinaria, este a su vez con tales facultades para poder influir en la situación jurídica del servidor, en caso de una infracción grave, la destitución del cargo, utilizando la potestad del Estado para sancionar, mediante la imposición de sanciones administrativas se entenderá la acción más grave del poder ejecutivo. en el campo del derecho, el primer acto. (p.126)

El Procedimiento Administrativo Disciplinario, se sustenta en la existencia de la potestad disciplinaria y de un orden jurídico administrativo disciplinario, que, para efecto de la presente investigación, lo encontramos V Título, de la Ley N° 30057 en referencia al régimen-disciplinario y sancionador.

Asimismo, conforme a teoría más aceptada, la potestad disciplinaria se fundamenta en el *ius puniendi* (derecho de sancionar) del Estado (Sandoval, 2022).

El ejercicio “de la potestad disciplinaria presenta los siguientes” límites:

- a. Posibilidad de ejercicio.** Solo es posible atribuir la potestad disciplinaria conforme la norma con rango de Ley.
- b. Derecho material.** Se refiere a la potestad disciplinaria debe ejercerse de acuerdo con lo establecido en el del T.U.O. de la LPAG y en las leyes especiales. En caso de entrar en conflicto ambas leyes, se debe preferir la ley especial.
- c. Procedimiento.** La potestad disciplinaria debe respetar las garantías y estructura del régimen disciplinario.

2.2.2.2.1. Acuerdo plenario – Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC. (2019), el Tribunal de Servicio Civil señala:

Los fundamentos jurídicos 1 y 2 del Acuerdo Plenario del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, el cual señala que la potestad sancionadora del Estado (*ius puniendi*) es “ejercida en la administración pública a través de la facultad disciplinaria, la cual consiste en el poder jurídico otorgado por” la Constitución Política del Perú “a través de la ley a las entidades públicas sobre sus funcionarios, directivos y servidores para imponer sanciones por la faltas disciplinarias que cometan en el ejercicio de sus funciones, ello con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general con eficacia, agilidad y ejemplaridad, sin embargo, dicha” facultad “tiene como límite de aplicación la observancia del principio de legalidad, lo cual obliga a las entidades públicas a realizar solo lo que está expresamente normado para materializar la garantía de protección a los administrados frente a cualquier actuación arbitraria del” Estado. (pp.22-23)

Cabe señalar que la potestad disciplinaria, está dentro de las facultades concedidas al estado, dentro de las condiciones de trabajo y en particular del derecho a gestionar, con cuya ayuda, teniendo en cuenta las incidencias que puedan ser clasificadas como infracciones, encontrándose

dentro para aplicar sanciones, previo procedimientos prioritarios e investigaciones.

Como ya se ha dicho, estas facultades van más allá de su carácter sancionador y tienen como objetivo corregir conductas en la prestación de servicios que se vean amenazadas por la violación de funciones, deberes y responsabilidades contractuales o de las normas reglamentarias de órganos específicos, al aplicar las sanciones, se clasificarán de acuerdo a su severidad ya discreción del empleador.

Lizárraga (2013):

Los poderes disciplinarios otorgados a los empleadores no son meramente punitivos, sino que buscan principalmente cambiar el comportamiento de los empleados mediante la imposición de sanciones para garantizar el desarrollo y cumplimiento de las prácticas comerciales. acordado con el empleador. (p.68)

Sobre “las bases del principio de jerarquía normativa, se establece el poder disciplinario que se le confiere a las entidades” del Estado con el fin de que reorganicen las entidades, teniendo en cuenta que dicho poder no es absoluto ni discrecional, teniendo así injerencia en la conducta de los servidores civiles dentro del rango de sus actividades laborales, determinado correctamente el ámbito de regulación de las normas del disciplinarias.

Respecto a la LSC es importante también analizar en qué circunstancias se continuaron sobre los procedimientos iniciados antes de la entrada en vigencia de la regulación del procedimiento administrativo disciplinario, considerando que este no se encontraba vigente antes del año 2014, de igual manera también es punto de análisis la incidencia del PAD en los regímenes distintos a la Ley N° 30057.

2.2.2.3 Principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario. En el PAD, es de tener en cuenta los principios establecidos en el inc. 1 del artículo 247 y el artículo 248 del Texto Único Ordenado (TUO). de la Ley N° 27444 (LPAG), toda vez que se trata de una norma común aplicable

a todos los procedimientos administrativos. A continuación, los principios:

- a. Principio de legalidad.** Mediante este principio se establece que solo mediante el uso de normas con fuerza de ley, se pueden imponer sanciones al sujeto y prever consecuencias administrativas a la entidad.
- b. Debido procedimiento.** Mediante el presente principio se establece que no es posible aplicar sanciones, sin que haya versado el respectivo procedimiento, en el cual se respete las garantías. Asimismo, los procedimientos deben estar debidamente divididos en fase instructora y sancionadora.
- c. Razonabilidad.** Mediante este principio se establece que la sanción recibida por el administrado sea proporcional a la conducta infractora cometida, a fin de que no resulte más ventajosa la comisión de la infracción.
- d. Tipicidad.** Mediante este principio se establece que las conductas son aquellas que se “encuentran debidamente tipificadas en una norma con fuerza o rango de” ley, sin admitirse una extensiva interpretación o análoga.
- e. Irretroactividad:** Mediante este principio se establece que se aplicarán la sanción vigente aquel administrado, que realice o cometa alguna infracción, salvo que la sanción posterior le resulte más favorable.
- f. Concurso de infracciones.** Mediante este principio se establece que se empleará la sanción, que se encuentra prevista para la infracción que se haya cometido de mayor gravedad, siendo el caso que una misma conducta califique en dos o más infracciones.
- g. Continuación de infracciones.** Mediante este principio se establece que para la interposición de una sanción por continuación de infracción se requiere lo siguiente:
 - Que haya transcurrido como mínimo 30 días hábiles, desde el momento que se haya “interpuesto la sanción ultima.
 - Se confirme el haber requerido administrado para que cese la falta y/o infracción en dicho término del plazo.

- h. **Causalidad:** Se establece que debe considerarse como responsable quien ha cometido la conducta infracción, sea de manera omisiva o activa.
- i. **Culpabilidad:** Mediante este principio, debe considerarse que responsabilidad es subjetiva, a excepción de responsabilidad objetiva se disponga por ley o decreto legislativo.
- j. **Non bis in ídem:** Mediante este principio se establece que no es posible aplicar una sanción administrativa y una pena sobre el mismo hecho, siempre que se aprecie que existe identidad de sujeto, fundamento y hecho.

2.2.2.4 Ley de Servicio Civil. Servir (2019), señala que la Ley N° 30057, “introdujo:

Un nuevo régimen disciplinario que, por disposición expresa, sería un régimen único, aplicable a todos los servidores públicos independientemente” de su régimen (276, 728 y CAS).

De todas “las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, hayan o no transitado al régimen de la ley de servicio civil, así como, supletoriamente, a las carreras” especiales. Este régimen entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014.

El objetivo de la presente Ley es establecer “un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del” Estado, así “como para aquellas personas que están” encargadas “de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de” estas.

La “finalidad radica, en que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor” Servicio Civil, así “como promover el desarrollo de las personas que lo” integran.

Ahora bien, en la experiencia peruana, se ha previsto que “la responsabilidad administrativa funcional o de los servidores públicos sea exigible en dos” vías: el procedimiento administrativo disciplinario (Ley N° 30057), bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio

Civil; y, el PAS por responsabilidad administrativa funcional (Ley N° 29622), bajo la rectoría de la Contraloría General de la República.

La Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), “marca un hito en la reforma del servicio civil peruano, es una norma de elevado contenido técnico, específico al área de la gestión de las personas en el sector público, impulsada por la” Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR “para modernizar el estado y contar un servicio civil profesionalizado, ubicando al país en una dimensión cualitativamente superior y, por tanto, capaz de entregar mejores servicios a los ciudadanos, de garantizar seguridad jurídica y de constituir un baluarte en la lucha” contra la corrupción. (pp.102-103)

2.2.2.5 Régimen disciplinario, ámbito de aplicación en el ordenamiento jurídico peruano. Dentro de la Constitución Política del Perú, el legislador considero adecuado, incluir un apartado acerca de la función pública, en el cual se especifica y se explica cómo deben desarrollarse las obligaciones funcionales de los servidores civiles.

En este sentido, la Administración Pública cuenta con las normas sobre procedimiento administrativo disciplinario, sirven como medio para sancionar conductas, típicas, ilegales que amenazan su normal funcionamiento, evitando y reduciendo así la ocurrencia de conductas similares.

Respecto al ámbito de aplicación del régimen disciplinario, “se debe indicar que ha sido creado con la ley del servicio civil. Es así que es aplicable para todos los servidores civiles” (Gordillo, 2017, p. 35).

Servir (2019), señala que “el régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil N° 30057, “se aplica a todos los órganos del Estado que se refieren a los tres niveles de gobierno en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos” (p.46).

a. Entidades Públicas Tipo A.

Servir (2019):

Se trata de organizaciones que tienen la personalidad jurídica de derecho público, cuyas actividades se desarrollan sobre la base del

poder ejecutivo y por tanto están sujetas a las normas generales de derecho público, estas organizaciones tienen una personalidad jurídica creada por la Constitución “o normas con rango de” ley, ejemplo la autoridad nacional de servicio civil, el Tribunal Constitucional, el ministerio de justicia y derechos humanos, la municipalidad de san juan de Miraflores, el Gobierno Regional de Arequipa, entre otras. (pp.48-49)

b. Entidades públicas Tipo B.

Servir (2019): Para los efectos y consideraciones, de sistema administrativo de gestión de recursos humanos, son organismos descentralizados, proyectos, programas o unidades ejecutoras a que se refiere el manual de servicio público o equivalente.

Que tiene:

- Capacidad para contratar, disciplinar y despedir.
- Tener una oficina o un lugar para el área de recursos humanos, o quien haga sus veces, contar con una máxima autoridad (administrativa) y/o alta dirección o quien haga sus veces.
- Tener una resolución de la máxima autoridad (administrativa), que la defina como una” Entidad Tipo B. (pp. 48-49).

La definición se refiere únicamente al sistema administrativo de gestión de recursos humanos y no afecta los aspectos estructurales y organizativos de los sistemas administrativos o funcionales nacionales o de otro tipo, las entidades (Tipo b), tendrás facultades y potestades de carácter disciplinarias en las siguientes circunstancias:

a. Si las normas de su creación les dan la potestad de poder sancionar.

b. y son definidas Tipo B.

Servir (2019), señala:

Estos modelos de organización, están diseñados para solucionar problemas o agilizar la toma de decisiones gerenciales o de política pública, por lo que se caracterizan como temporales, una vez que

surgen los problemas, se crean mediante, normas, decretos supremos, hasta que lo solucionen y una vez solucionado desaparecen y sus ocupaciones deberían ser asumidas por la entidad A, ejemplo, Pensión 65 sumido al Ministerio de Inclusión y Desarrollo Social. (p.50)

c. Entidades públicas Excluidas

Como indica Servir, en la actualidad, solo tres organizaciones (entidades) han sido excluidas del régimen disciplinario, estos son la “Superintendencia de Banca y Seguros, AFP, el Banco Central de Reserva y el Congreso de la República” (p.50).

2.2.2.5.1 Régimen de vinculación con el Estado. Las reglas del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) de la Ley de Servicio Civil (LSC):

Son aplicables directamente a los servidores civiles que efectúan funciones administrativas de los regímenes del D. Leg N° 276, D. Leg N° 728, CAS, Ley N° 30057, FAG, PAC y gerentes públicos (exceptuando a aquellos servidores que desempeñen funciones en las entidades públicas excluidas del ámbito de aplicación de la LSC que vimos en el epígrafe anterior).

En el caso de las carreras especiales, las reglas del PAD de la LSC son aplicables de modo supletorio.

Respecto a las empresas del Estado, quedan bajo el ámbito de aplicación del PAD de la LSC los trabajadores de aquellas empresas que no se encuentran bajo la competencia de Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

2.2.2.6. Autoridades en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Es preciso, señalar que de acuerdo a la Ley N° 30057, en su artículo 92, señala lo siguiente:

- Jefe inmediato del presunto” infractor.
- Jefe del área recursos humanos o quien haga sus” veces.
- Titular de la” entidad.
- Tribunal “del” Servicio Civil.

Bajo ese contexto, Servir (2019), señala:

Que la instauración de las autoridades en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios iniciados contra el servidor, se debe a las posibles sanciones a imponerse por la falta o infracción cometida, como señala el Reglamento de la Ley No 30057 en su artículo” 93. (p.60)

En virtud “de ello, el PAD señala los siguientes lineamientos:

- a. El jefe inmediato es quien instruye y sanciona en los casos de sanción de amonestación escrita y el jefe del área de recursos humanos, o quien haga sus veces, es quien oficializa la sanción.
- b. El jefe inmediato es quien instruye y el jefe del área de recursos humanos o quien haga sus veces, es quien debe sancionar en los casos de sanción de suspensión, asimismo también es quien oficializa dicha sanción.
- c. El jefe del área de recursos humanos o quien haga sus veces es quien instruye y el titular de la entidad (máxima autoridad administrativa), es quien sanciona en los casos de sanción de destitución, asimismo también es quien oficializa dicha sanción. (pp. 60-62).

Figura 1

Sanciones

SANCION	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA
AMONESTACION ESCRITA	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de ORH
SUSPENSION HASTA 12 MESES	Jefe inmediato	Jefe de ORH	Jefe de ORH
DESTITUCIÓN	Jefe de ORH	Titular de la entidad	Titular de la Entidad

En otras palabras, es pertinente señalar, que acorde con el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015 de la Ley N° 30057, se establece que, para identificar a las autoridades del procedimiento disciplinario, se debe optar

como fundamento la jerarquía que se encuentra plasmado en los documentos (instrumentos) de gestión de cada entidad. (Servir, 2015, pp. 52-53).

Por lo tanto, las herramientas de administración de entidades deben usarse con precisión para determinar quién es el jefe inmediato del servidor para identificar la autoridad PAD registrada en su contra.

Al respecto, hay que precisar que la sanción por amonestación verbal no se impone dentro del procedimiento administrativo disciplinario, pues en este caso la sanción la determina personal y confidencialmente el superior inmediato.

Es así que según que cada entidad sancionadora debe tomar en cuenta para los procedimientos administrativos disciplinarios todas las pautas legales marcadas en la ley su reglamento con el fin de que se garantice que no se otorgue condiciones menos favorables de las que se estipulan en la norma.

Las instrucciones o decisiones sobre la acción disciplinaria de los funcionarios públicos no afectan en modo alguno las consecuencias operativas, civiles y/o penales de sus acciones según lo requieran las normas pertinentes.

2.2.2.7 La Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD). Servir (2019), señala que:

Corresponde al secretario técnico, el poder desarrollar todas las etapas de los procedimientos administrativos disciplinarios, asimismo el secretario técnico es designado por el órgano superior de administración de cada entidad, la Secretaría Técnica podrá contar con servidores civiles para asistir al secretario técnico en el desempeño de sus funciones. (p.60)

En relación al secretario técnico, la Ley N° 30057 en su artículo 92°, establece lo siguiente:

Los órganos procesales cuentan con el apoyo de un secretario técnico, preferentemente abogado, que es designado por decisión del titular de la unidad. El secretario técnico puede ser un empleado de la unidad que, además de sus funciones, esté involucrado en la misma. Corresponde al

Secretario Técnico realizar las averiguaciones previas sobre presuntas faltas, documentar las pruebas, fundamentar y gestionar los expedientes derivados del ejercicio de la potestad disciplinaria del sector público. No tiene capacidad de decisión y sus informes o declaraciones no son vinculantes.

La secretaría técnica es un órgano dependiente de recursos humanos.

De esta forma, el Decreto Supremo 040-2014-PCM (2014), Reglamento de la Ley N° 30057 en su artículo 94° menciona lo siguiente:

La autoridad del órgano instructor y sancionador del proceso disciplinario, deben contar con el apoyo de la secretaría técnica, que puede estar integrada por uno o más servidores. Estos servidores pueden a su vez ser servidores (civiles) y realizar funciones además de sus funciones normales, preferiblemente el secretario técnico debe ser abogado y a su vez designado por el órgano superior de administración de cada entidad. (pp.52-53)

En la Directiva N° 02-2015 en el numeral 8.2, se especifica de forma detalla cuales son las funciones del secretario técnico:

- a. Recoger las denuncias orales o escritas de terceros y los informes de la propia entidad, también deberán incluir, al menos, una exposición clara y precisa de los hechos tal como se muestra en el formulario adjunto al Anexo A de esta directiva.
- b. Dar trámite a las denuncias, para poder brindar respuesta a la persona denunciante en un término que no exceda los treinta días (hábiles).
- c. Proceder a dar trámite a los informes derivados del órgano de control afines al procedimiento disciplinario, cuando sea competente la entidad y no haya transcurrido la notificación establecida en el artículo” 96.4 del presente Reglamento.
- d. Realizar la precalificación con base en los hechos denunciados en la denuncia y la investigación realizada
- e. Solicitar toda la información y documentación a las entidades, servidores y ex servidores (civiles) de la propia entidad y de otras entidades.

Asimismo, es obligación de todos ellos es poder enviar la información requerida, en un plazo establecido.

- f. Emisión de un informe oportuno que contenga los resultados de la calificación preliminar que acredite el inicio o iniciación del procedimiento e identifique las sanciones potencialmente aplicables con base en la gravedad o justificación del archivo, así como la autoridad instructor competente.
- g. Ayudar en todo el procedimiento disciplinario a las autoridades, a poder realizar la documentación de las acciones probatorias, elaborar resoluciones, o explícitamente iniciación del PAD y recomendar otras medidas preventivas aplicables en caso de ser necesario. Las medidas propuestas por ST deben ser decididas por las autoridades del Procedimiento disciplinario
- h. Cuidar y proteger los expedientes administrativos del” Procedimiento disciplinario.
- i. Instruir de oficio, las indagaciones oportunas ante la supuesta comisión de una infracción.
- j. Si después de la debida investigación no hay indicio suficiente para abrir o apertura un procedimiento disciplinario, debe declarar “*no ha lugar al trámite* de la denuncia.
- k. ejecutar las acciones que son indispensables para el cumplimiento de las funciones.

Cabrera et al. (2019), señala:

Cabe señalar que la norma permite que cada entidad establezca una secretaría técnica con conocimientos especializados para investigar hechos y calificar errores, para asesorar y apoyar los procedimientos a seguir por las instituciones involucradas; a este respecto, se constituye como secretario técnico y debe velar por que los trámites se realicen de conformidad con la legalidad y el debido procedimiento administrativo. (p. 43)

2.2.2.8. Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Servir (2019), señala que el PAD se debe iniciar con el acto que atribuye los cargos al servidor, y este debe ser recabado en un documento interno de cada entidad, sea por memorando, resolución administrativa, oficio u otro documento.

Jara (2016), señala:

Que la apertura de inicio del PAD, deber ser notificado a los responsables (imputado o imputados). Sin embargo, el artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 establece que el procedimiento disciplinario comienza con una notificación. Recordemos que el PAD es un procedimiento de oficio, lo que quiere decir que es una actuación unilateral de la autoridad administrativa competente. (p. 46)

Las denuncias pueden presentarse verbalmente o por escrito. Si la denuncia se presenta de forma oral, es responsabilidad de la Secretaría Técnica proporcionar al denunciante un formato en el que pueda transcribir su denuncia, firmada en señal de cumplimiento, y adjuntar la documentación pertinente, la Secretaría Técnica debe tramitar la denuncia y responde al denunciante en un plazo que no exceda los treinta días hábiles de recibida la denuncia. (p. 47)

En este sentido, antes de la iniciación oficial de un proceso disciplinario, la Secretaría Técnica deberá realizar una investigación de manera preliminar, que le permite encontrar indicios reales de infracciones disciplinarias, entonces, si considera que los documentos de respaldo de la denuncia están incompletos, la Secretaría Técnica solicitará al denunciante que los presente, y de no cumplirse tales requisitos, la denuncia será declarada archivada. (p. 48)

Una vez concluida la etapa de investigación preliminar, la Secretaría Técnica realizará una investigación preliminar de los hechos establecidos. Luego de ello, la secretaría técnica, considerando el resultado obtenido en la

fase de investigación preliminar, podrá optar por radicar la denuncia o remitirla al órgano de investigación con un protocolo preliminar de elección recomendando el inicio de un procedimiento administrativo sancionador.

El procedimiento disciplinario previsto, está formado por dos fases: Instructiva y sancionadora, las cuales consisten en lo siguiente:

2.2.2.9.1 Fase instructiva. De acuerdo a la Ley del Servicio Civil N° 30057 (2013), establece que:

La fase instructiva empieza una vez notificado el acto de inicio y culmina cuando se notifica el informe de la autoridad instructora con las conclusiones sobre las actuaciones efectuadas durante dicha fase y con las recomendaciones dirigidas a la autoridad sancionadora sobre la sanción a imponer o sobre el archivamiento del procedimiento. La autoridad instructora cuenta con quince días hábiles para emitir su informe, contados a partir de la presentación de los descargos del servidor civil (considerando para dicho cómputo el plazo de prórroga). Es importante precisar que el informe de precalificación y el informe del órgano instructor son distintos, no correspondiendo al Secretario Técnico formular el informe del órgano instructor, aunque debe apoyar al órgano instructor en su respectiva elaboración (pp.10-11).

La LSC N° 30057 (2013), establece que:

La fase instructiva, establece una serie de actuaciones, que a su vez facilitan el establecimiento de responsabilidades administrativas disciplinarias, las autoridades investigadoras están obligadas a promover de oficio el PAD y a tomar las medidas por todos los medios necesarios para conocer la verdad material sobre los deberes de los servidores públicos, los informes del instructor con las conclusiones se envían a las autoridades y el servicio civil (p.13).

Las actuaciones de diligenciamiento que son necesarias para la determinación, consulta, verificación y esclarecimiento de los datos en virtud de los cuales deba dictarse la resolución serán practicadas de oficio por la autoridad encargada del procedimiento de la valoración

anterior, sin perjuicio del derecho del administrado a evidencia presente (p.13).

La Ley N° 30057 (2013), señala que la etapa de instrucción tiene las siguientes actividades:

Actividades de organización del PAD: acumulación de los diversos trámites, así como la organización de los documentos (regla documento único), y la toma de las diversas medidas preventivas.

Diligencia probatoria: Declaraciones de defensa, descargos, solicitudes de informes, opiniones de expertos, declaraciones de testigos, videos y más, estas actividades, como declaraciones de testigos o visitas inesperadas, deben estar documentadas en un acta o documento expreso, de acuerdo a la Ley N° 30057 (2013)

Una vez concluida la recolección de pruebas, la autoridad instructora del procedimiento concluye determinando la existencia de una infracción y, por ende, la imposición de una sanción o la no existencia de infracción. La autoridad instructora formula un informe final de instrucción en el que se determina, de manera motivada, las conductas que se consideren probadas constitutivas de infracción, la norma que prevé la imposición de sanción y la sanción propuesta o la declaración de no existencia de infracción, según corresponda. (p. 13)

2.2.2.9.2 Fase Sancionadora. Servir (2019):

Señala con respecto a la fase sancionadora que el ejercicio de la potestad sancionadora significa una facultad claramente contenida y conferida en la ley pero que no puede ser usurpada ni delegada a otros órganos.

Una vez recibido el informe final, la autoridad sancionadora, que decide si impone la sanción, podrá ordenar actuaciones adicionales si las considera pertinentes para el proceso de resolución, después de la iniciación, solo la autoridad sancionadora puede solicitar su archivo. Se comprende la fase sancionadora, desde el tiempo que transcurre desde la recepción del informe emitido por la autoridad

encargada de la instrucción hasta la emisión con la resolución sancionadora o el aviso de no procede y el archivo.

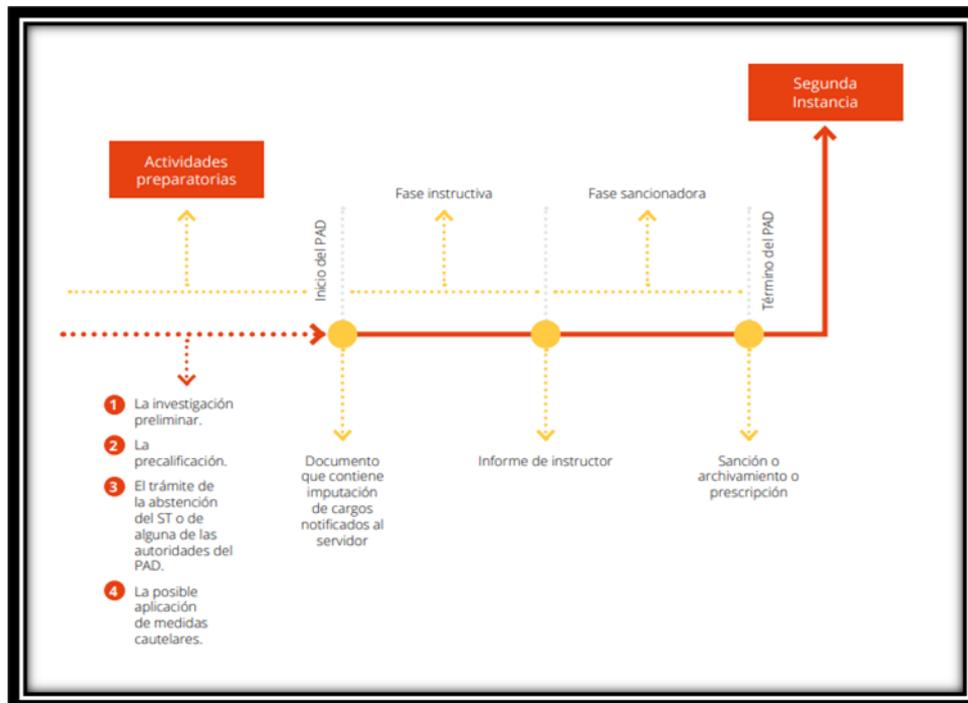
Cuando la autoridad encarga de la instrucción haya presentado un informe a la autoridad sancionadora, este deberá comunicarlo al servidor, para que de ser necesario el servidor pueda ejercer el derecho a la defensa mediante informe oral, ya sea de forma personal o por intermedio de un abogado. (p.14)

Teniendo en cuenta la información mencionada, dentro de los diez días hábiles siguientes a la recepción del informe del órgano encargado de la instrucción, la autoridad sancionadora dicta una resolución declarando al servidor culpable de una infracción., este plazo puede prorrogarse por igual número de días si se cuenta con el apoyo adecuado, la autoridad sancionadora resuelve sobre la existencia o no de responsabilidad disciplinaria administrativa, y pone fin a la instancia.

Dicha decisión deberá ser motivada y notificada a los servidores a más tardar cinco días hábiles después de su adopción, si la decisión establece que no se ha podido establecer que exista responsabilidad disciplinaria administrativa, este también debe incluir disposiciones sobre la reincorporación de los servidores al ejercicio de sus funciones en caso de tomar medidas. (p.15)

Figura 2

Fases



2.2.2.10. Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. En la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, están establecidas las faltas y sanciones. Entre las faltas administrativas se ha considerado que existen tanto faltas leves como graves.

2.2.2.10.1. Sanciones. Las sanciones que son aplicadas a servidores, por una presunta infracción o falta cometida, se encuentra establecida en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Según Jara (2016):

La sanción, es un medio, por el cual dispone el poder estatal para poder mantener el orden y el cumplimiento de las normas, para así poder restaurar el orden jurídico que se ha visto alterado, para evitar que prevalezcan las violaciones de sus normas y para corregir las faltas e infracciones por parte de particulares. (p. 48)

Toda medida disciplinaria contra un servidor público debe ser registrada, salvo las amonestaciones verbales, como veremos más adelante, la sanción por infracciones disciplinarias se debe aplicar

previo procedimiento disciplinario (excepto las amonestaciones verbales directas), las sanciones no son acumulativas y una sanción no es requisito para otra. (p. 49)

Las sanciones disciplinarias son:

a. Amonestación verbal. Jara (2016):

Una amonestación verbal es un recordatorio de que tal castigo es impuesto por el superior inmediato y es ejecutado y mantenido de forma reservada y persona, el tribunal constitucional en su sentencia sobre la demanda de inconstitucionalidad de la LSC ha confirmado la naturaleza de la amonestación verbal, aunque disciplinaria. la reprimenda verbal no puede ser registrada en el legajo personal del servidor. (p. 81)

b. Amonestación escrita. Esta sanción es impuesta por el superior inmediato, las sanciones por amonestaciones escritas se formalizan por decisión del responsable del área de recursos humanos o de la persona quien haga sus veces, la Apelación es manejada por el área de recursos humanos o quien haga sus veces. (Guzmán, 2013, p. 82)

c. Suspensión. La sanción de suspensión es de un día a doce (12) meses sin remuneración, se aplica por no más de trescientos sesenta y cinco días calendarios, los días de suspensión serán solicitados por el jefe inmediato y deberán ser aprobados por el jefe del área de recursos humanos o quien actúe en su nombre, quien podrá modificar la sanción propuesta, las sanciones formalizadas por decisión del jefe del área de recursos humanos o de quien haga sus veces, son resueltas en vía de apelación por el TSC (tribunal de servicio civil).

d. Destitución. La sanción de destitución se pone fin a la vinculación entre los servidores públicos y las instituciones públicas, el despido es iniciado por el jefe de recursos humanos o persona que actúe en su lugar y aprobado por el titular de una entidad pública, quien puede modificar la sanción prevista y se formaliza por decisión del titular de

la entidad pública, por lo tanto, la apelación fue resuelta por el TSC. (Guzmán, 2013, p. 489)

2.2.2.10.2. Faltas leves. Las faltas leves son establecidas en el RIT (Reglamento Interno de Trabajo), que debe tener cada entidad pública.

2.2.2.10.3. Faltas graves y muy graves. Según Jara (2016), las faltas graves y muy graves se encuentran señaladas en la Ley de Servicio Civil en su artículo 85. Ahí también visualiza un catálogo de faltas que son pasibles de ser imputadas en caso se determine la imposición de una sanción mayor a amonestación. (p. 76)

Las sanciones son las siguientes:

- a) Suspensión
- b) Destitución + inhabilitación (ya sea como principal o accesoria).

Según Jara (2016):

La suspensión como sanción, es decir se refiere a la cesación temporal de la obligación del servidor de poder prestar sus servicios al empleador y este la de pagar la remuneración debida, esto como resultado de la realización de una infracción o falta grave o muy" grave. La sanción de destitución genera que se inhabilite de forma automática al servidor evitando que este pueda ejercer la función pública, en este supuesto, el servidor no puede prestar sus servicios a una entidad pública por un período de cinco años. La inhabilitación puede ser como sanción principal o accesoria. La inhabilitación será como sanción principal para el caso de ex servidores públicos. (p. 79)

De otro lado, Retamozo (2015) indica que se debe de tener en cuenta lo siguiente:

En primer lugar, las sanciones no se acumulan. Ello respetando los principios de motivación, proporcionalidad y razonabilidad.

En segundo lugar, una sanción no es prerequisite de otra. Es decir, para imponer una suspensión no se necesita primero que se haya impuesto una amonestación escrita. En ese sentido, no se debe de haber cumplido con una especie de escala para llegar a la suspensión.

La sanción a imponerse estará en base a la comisión del hecho y la gravedad del mismo, tomando en cuenta los criterios señalados en la Ley y al principio de razonabilidad. (p.145)

2.2.2.11 Precedentes vinculantes emitidos por el Tribunal del Servicio Civil.

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC, señala:

En su precedente administrativo de cumplimiento obligatorio concernientes al Principio de Tipicidad y su aplicación en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el ejercicio de las funciones. En sus antecedentes 1, 2.

El TSC (2019):

Antecedente 1, el TSC, en última instancia en la vía administrativa, examina un número significativo de casos administrativos derivados del recurso impugnatorio (apelación), en la cual cuyos conflictos versan de disputas individuales sobre las sanciones disciplinarias de los servidores públicos sujetos al régimen de trabajo establecido por el Decreto Legislativo N° 276, 728 y 1057, con el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. (p.2)

TSC (2019):

Antecedente 2:

Manifiesta el poder determinar las pautas que puedan garantizar el pronunciamiento de las entidades públicas en primera instancia en sede administrativa en esta circunstancia, el Tribunal señala la necesidad de establecer directrices precisas que garanticen la uniformidad de los pronunciamientos de las entidades estatales en primera instancia administrativa respecto a la correcta aplicación del principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, específicamente en los casos relacionados a la falta

administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de, i) igualdad ante la ley, ii) seguridad jurídica, iii) buena fe, iv) interdicción de la arbitrariedad, y, v) buena administración, que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria. (p.2)

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 002-2019-SERVIR/TSC, señala: precedente administrativo de cumplimiento obligatorio concernientes a la nulidad de oficio de actos administrativos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, en el marco de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil. En sus antecedentes 1, 2 y 3.

El TSC (2019):

Antecedente 1, el TSC:

Se encarga de resolver controversias individuales que se suscitan entre las Entidades y las personas que están a su servicio al interior del sistema Administrativo de Recursos Humanos en las materias de su competencia, entre éstas, el régimen disciplinario, conociendo un considerable número de casos en los que durante el trámite del procedimiento disciplinario para imponer sanciones bajo las reglas de la Ley Nº 30057, las autoridades de primera instancia, concretamente los órganos instructores, están declarando la nulidad de oficio de sus propios actos al advertir vicios en éstos, argumentando en algunos casos, que el acto de inicio del procedimiento es un acto de administración interna, y en otros, que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario no están sometidas a subordinación jerárquica. (p.1)

TSC (2019):

Antecedente 2:

La Primera como la Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil vienen afirmando en sus pronunciamientos que la nulidad de oficio del acto o resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario tiene

que ser declarada por el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto administrativo viciado, de conformidad con lo establecido en el numeral 2 del artículo 213º de la Ley N° 27444. (p,1)

TSC (2019):

Antecedente 3:

Advierte la necesidad de establecer pautas que garanticen la uniformidad en el trámite de los procedimientos disciplinarios en primera instancia administrativa, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de, i) igualdad ante la ley, ii) seguridad jurídica, iii) buena fe, iv) interdicción de la arbitrariedad, y, v) buena administración, que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria. (p.1)

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, señala precedente administrativo de cumplimiento obligatorio concernientes sobre la graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC. En sus antecedentes 3, 4 y 5.

TSC (2021):

Antecedente 3, se ha detectado que de manera recurrente las entidades incurren en vicios al momento de evaluar los criterios de graduación de la sanción y determinar la sanción concreta a imponer luego de llevado a cabo un procedimiento administrativo disciplinario, esto a su vez ocasiona la declaración de nulidad de dichas sanciones. (p.1)

TSC (2021):

Antecedente 4, siendo así y teniendo en cuenta los recursos de apelación que ha resuelto este Tribunal en casos particulares, en los que ha detectado vicios de nulidad en la graduación de sanción, de conformidad con el artículo 4º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición

Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM7, la Sala Plena emitirá pronunciamiento estableciendo criterios interpretativos de alcance general en cuanto a los criterios de graduación de la sanción en el marco del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. (p.1)

TSC (2021):

Antecedente 5, de esta manera, se busca, que las entidades en su obrar diario cuenten con criterios de interpretación normativa para el ejercicio de su potestad disciplinaria dentro de los marcos de legalidad aplicables, por otro lado, que los servidores conozcan con claridad cuáles son los alcances de los criterios de graduación de sanción que deben valorar las entidades al momento de imponerles una sanción. (p.1)

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC, señala precedente administrativo de cumplimiento obligatorio concernientes a la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil. En sus antecedentes 2, 3 y 4 señala.

TSC (2021):

Antecedente 2, respecto a las faltas administrativas establecidas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, se establece que las sanciones a las faltas recogidas en el citado artículo van desde la suspensión (desde 1 día hasta 12 meses) sin goce de remuneraciones hasta la destitución, siendo esta la mayor sanción que se impone al servidor civil por la comisión de conductas infractoras sumamente graves. (p.2)

TSC (2021):

Antecedente 3, si bien se advierte que la mayor parte de las entidades gradúan la sanción conforme los criterios de determinación recogidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, no se advierte que, previamente, se evalúe la concurrencia de algún eximente o atenuante de responsabilidad aplicable al régimen disciplinario de la citada Ley. (p.2)

TSC (2021):

Antecedente 4, con relación a la obligación de evaluar la concurrencia de eximentes o atenuantes de responsabilidad, el literal a) del artículo 103º del Reglamento General de la Ley N° 30057, y modificatorias, establece como un requisito para determinar la sanción aplicable, verificar la concurrencia de alguno de los supuestos de eximentes de responsabilidad, sin embargo, las entidades omiten constatar si se presentó alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad recogidos en el artículo 104º del Reglamento General de la Ley N° 30057, así como el supuesto atenuante de responsabilidad recogido en el último párrafo del artículo 103º del citado Reglamento, entre otros que resulten aplicables. (p.2)

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2022-SERVIR/TSC, señala precedente administrativo de cumplimiento obligatorio concernientes a las faltas de ausencias injustificadas de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. En sus antecedentes 2, 3 y 4.

TSC (2022):

Antecedente 2, respecto a” las faltas administrativas establecidas en el artículo 85º de la Ley N° 30057, específicamente sobre las faltas administrativas de ausencias injustificadas y de incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo” (p.6).

TSC (2022):

Antecedente 3, en razón a ello:

Se ha advertido que las entidades tienen dificultades para determinar los elementos que configuran cada una de las faltas señaladas, iniciando procedimientos administrativos disciplinarios y sancionando a los servidores por incurrir en la falta de ausencias injustificadas, cuando lo que corresponde es subsumir dicha conducta en la falta de incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo, y viceversa, ocasionando que el Tribunal declare la nulidad de los procedimientos administrativos disciplinarios por afectación al principio de tipicidad. (p.6)

TSC (2022):

Antecedente 4:

a través de sus dos salas, ha conocido casos en los cuales se ha dado inicio al procedimiento administrativo disciplinario y se ha sancionado a los servidores por la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, cuando las ausencias injustificadas eran insuficientes para encuadrarlas en los supuestos previstos en la mencionada falta. (p.6)

2.2.2.11 Marco Jurídico

- Constitución Política Del Perú 1993
- Directiva N 02 - 2015/SERVIR - GPSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N 30057 y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N 004-2019-JUS, del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444
- Ley N 30057, LSC (Ley “del Servicio Civil).”
- El Decreto Supremo 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

2.2.2.12 Marco Histórico. Se ha podido advertir que, a través de los años, se han realizado varias iniciativas que están dirigidas a tener un adecuado orden al servicio civil en el” Perú.

Es así, que, a partir del año 1990, “producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el” Estado.

Figura 3*Reforma del servicio civil*

2.3. Marco conceptual

Función pública. Comprende el desarrollo de actividades que realiza una persona en la administración pública.

Funcionario público. Es elegido por una autoridad, de acuerdo a la ley, con poderes y funciones para servir y cumplir con las leyes.

Gestión. Es una actividad de gestión que se centra en el desempeño y la resolución de problemas de gestión, incluye las actividades de implementación de medidas relacionadas con los logros o metas de la organización (Santy, 2015).

Gestión pública. Son "las actividades realizadas dentro del gobierno, la cual incorpora elementos que se presentan en colisión de terrenos locales y regionales, mediante la acción pública del Estado y la Sociedad Civil".

Órgano instructor. Es el responsable (jefe directo del imputado, Director de Recursos Humanos) de ejecutar las acciones conducentes al establecimiento de la responsabilidad de gestión disciplinaria. (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017)

Órgano sancionador. Responsable de establecer la existencia de faltas disciplinarias e imponer las sanciones correspondientes por un supervisor inmediato de la presunta infracción (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

Sanción. Son la imposición de castigos a los que uno tiene derecho por haber infringido la ley o las leyes.

Sanciones administrativas. Es impuesta a un servidor público por haber demostrado una conducta poco ética, a través de una multa o privación de su libertad, dependerá del grado de gravedad.

Secretario técnico. Es un servidor civil, cuya tarea principal es precalificar y documentar todas las etapas del proceso de gestión disciplinaria y asistir a las autoridades investigadoras y sancionadoras.

Servidor público. El servidor público son los ciudadanos que presten servicios a las autoridades públicas de conformidad con las disposiciones de la ley y tengan derecho a una remuneración.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

2.4.2. Hipótesis específicas

1. Existe relación significativa entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.
2. Existe una relación significativa entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.
3. Existe una relación significativa entre el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación que se aplicó fue de tipo básica o pura, cuyo objeto de estudio es la ampliación teórica del conocimiento (Carrasco, 2009).

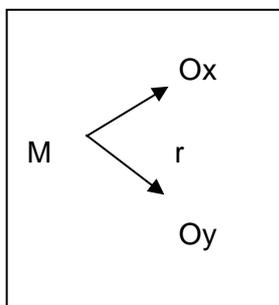
3.1.2. Nivel de investigación

Se trabajó con el nivel correlacional. En esa línea Hernández et al. (2014) señalan que se aplica este nivel cuando el objetivo de la investigación es determinar la relación entre variables.

3.1.3. Diseño

El diseño es descriptivo correlacional:

M: La muestra es 80 Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.



Ox: Debido Procedimiento Administrativo

Oy: Procedimiento Administrativo Disciplinario

r: la relación entre variables.

3.1.4. Método

El método era hipotético a priori ya que se supone que las hipótesis están sujetas a validación mediante pruebas estadísticas paramétricas.

3.1.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
Debido Procedimiento Administrativo	Cervantes (2018), señala que el debido proceso es el derecho a presentar pruebas, ser oído, impugnar las alegaciones formuladas y obtener una decisión administrativa razonable a través de procedimientos administrativos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la Debida Motivación 2. Derecho de Defensa 3. Derecho de Imparcialidad 	<ul style="list-style-type: none"> - “Motivación de Hecho” - “Motivación Jurídica” - “Motivación Probatoria” - Derecho hacer notificado” - Derecho a solicitar el expediente” - Derecho de igualdad - Imparcialidad Objetiva - Imparcialidad Subjetiva
“Procedimiento Administrativo Disciplinario”	El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) señala que es una serie de etapas y acciones determinadas por la administración	<ol style="list-style-type: none"> 1. Amonestación 2. Sanción “de Suspensión sin Goce de” Remuneraciones 	<ul style="list-style-type: none"> - Amonestación Verbal - Amonestación Escrita - “Principio de legalidad formal” - “Principio “de legalidad sustantiva””

estatal para ejercer sus facultades disciplinarias por las infracciones que puedan cometer los empleados ciudadanos y, si se prueba su existencia, se aplica la sanción correspondiente.	3. Sanción de Destitución	- "Principio de razonabilidad" - "Principio de Proporcionalidad"
	4. Sanción de Destitución	- "Principio de razonabilidad como proporción entre los medios y fines" - "Principio de Proporcionalidad"

3.2. Población y muestra

Población

Hernández et al. (2014), señala que una población, viene hacer un conjunto y conglomerado de grupos o entidades con características similares, específicas. En la investigación la población se encuentra estructurada por 1100 Servidores Públicos en Hospital Nacional de Lima, Ubicado en el distrito de Ate Vitarte-2023.

Muestra

Para Hernández et al. (2014), la muestra es el subconjunto que es seleccionado de una población, con criterios específicos. En la presente investigación se aplicó el muestreo no probabilístico intencional, con un total de 80 Servidores Públicos del Hospital Nacional de Lima.

Tabla 2

Muestra según sexo

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	31	38,75
Femenino	49	61,25
Total	80	100,00

Figura 4*Muestra según sexo*

Nota. Se puede apreciar que el 61,25% de los servidores públicos corresponden al sexo masculino y 38.75% al sexo femenino.

Unidad de Análisis (UA)

La UA, estuvo formada por los Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima.

Hernández et al. (2014), la define como una unidad de análisis a los participantes en el estudio.

Criterios de inclusión

Formaron parte de la muestra sólo los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima.

Criterios de exclusión:

No forman parte de la muestra los servidores de hospitales y clínicas particulares de Lima.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

La técnica de recogida de datos utilizada es un cuestionario. Los cuestionarios se administraron mediante cuestionarios, teniendo en cuenta

que el cuestionario es una técnica destinada a obtener información sobre los propios sujetos o relacionada con un tema específico proporcionada por una muestra de sujetos (Aranzamendi, 2010).

3.3.2. Instrumentos

Para “la investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario. El cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” (Hernández, et al., 2014).

Se detalla en las fichas redactadas a continuación:

Tabla 3

Ficha técnica de instrumento de la variable Debido Procedimiento Administrativo

Ficha técnica de Instrumento de la variable Debido Procedimiento Administrativo

Nombre del instrumento: Debido Procedimiento Administrativo

Autor: Silva Ramírez Jhon

Año: 2019

Adaptado por los investigadores

Tipo de instrumento: Cuestionario del Debido Procedimiento Administrativo

Objetivo: Analizar la percepción de los Servidores Públicos un Hospital Nacional de Lima sobre el debido Procedimiento

Población: Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima

Aplicación: Inmediata

Extensión: cuestionario consta de 18 ítems.

Escala de Likert tiene:

1 totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo.

Duración: El tiempo en que se realizara la prueba es aproximadamente 20 minutos.

Tabla 4

Ficha técnica del Instrumento de la Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

**Ficha técnica del Instrumento de la variable Procedimiento
Administrativo Disciplinario**

Nombre de instrumento: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Autor: Cerna Ruiz, Jhoselyn Pamela

Año: 2020

Adaptado por los investigadores

Tipo de instrumento: Cuestionario del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Objetivo: Analizar la percepción de los de los Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario

Población: Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima.

Aplicación: Inmediata

Extensión: El cuestionario consta de 18 ítems.

Escala de Likert tiene:

1 totalmente en desacuerdo. 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Totalmente de acuerdo

Duración: El tiempo en que se realizara la prueba es aproximadamente 20 minutos.

Tabla 5*Confiabilidad de las encuestas*

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos		
Variables	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Debido Procedimiento Administrativo	,940	18
Procedimiento Administrativo Disciplinario	,874	18

Nota. De acuerdo a la tabla 5, observamos que el Alfa de Cronbach de la Variable: Debido procedimiento administrativo = 94,0% y de la variable del Procedimiento administrativo disciplinario = 87,4%

Validación del instrumento

Estas encuestas fueron examinadas en detalle, donde se evaluó las variables, dimensiones e indicadores del estudio, su pertinencia, validez y claridad, considerando que la validación de una herramienta consiste en comprobar su pertinencia y consistencia con un determinado objetivo o variable de estudio, además de verificar su pertinencia y consistencia con determinados objetivos y variables de estudio, verificada mediante juicio de expertos. (Hernández, et al., 2014).

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

La recopilación de datos se realizó a través de Google Forms y tomó aproximadamente 10 días procesar el cuestionario mediante el envío de correos electrónicos y el enlace con los administradores del hospital. El análisis de datos y el procesamiento de los cuestionarios aplicados a la población de estudio fueron debidamente recolectados y clasificados, se crearon y procesaron bases de datos con el programa estadístico SPSS 25 y se realizó análisis estadístico descriptivo de informes que incluyen tablas y

figuras. Las variables de inferencia estadística, prueba de hipótesis, procedimientos administrativos y disciplinarios administrativos fueron variables ordinales, y las medidas para los estudios de correlación se realizaron mediante la Rho de Spearman.

3.5. Aspectos éticos

En la investigación se respetó los principios jurídicos, éticos, derecho de autor y autores, aplicando el citado de acuerdo a las normas APA y respetando el Código de Ética de la UPSJB. Manteniendo la confidencialidad de la información proporcionada por los Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima.

CAPITULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Resultados de la variable (X): Debido procedimiento administrativo

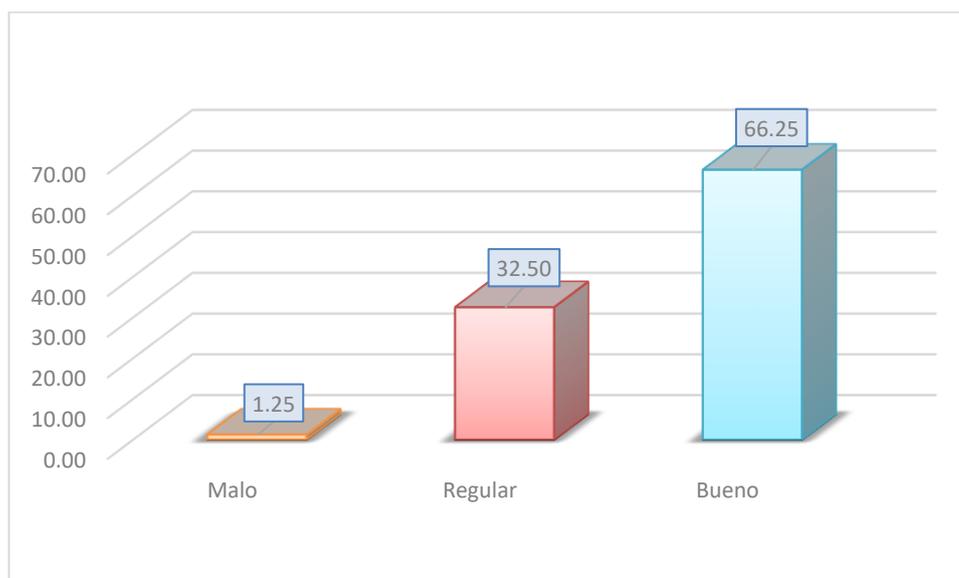
Tabla 6

Debido procedimiento administrativo

	Fr.	%
M	1	1,25
R	26	32,50
B	53	66,25
Total	80	100,00

Figura 5

Debido procedimiento administrativo



Nota. El 66,25% de los servidores públicos mencionan que el debido procedimiento administrativo es bueno, el 32,50% es regular y el 1,25% es malo.

4.1.2. Resultado total de la variable (Y): Procedimiento administrativo disciplinario

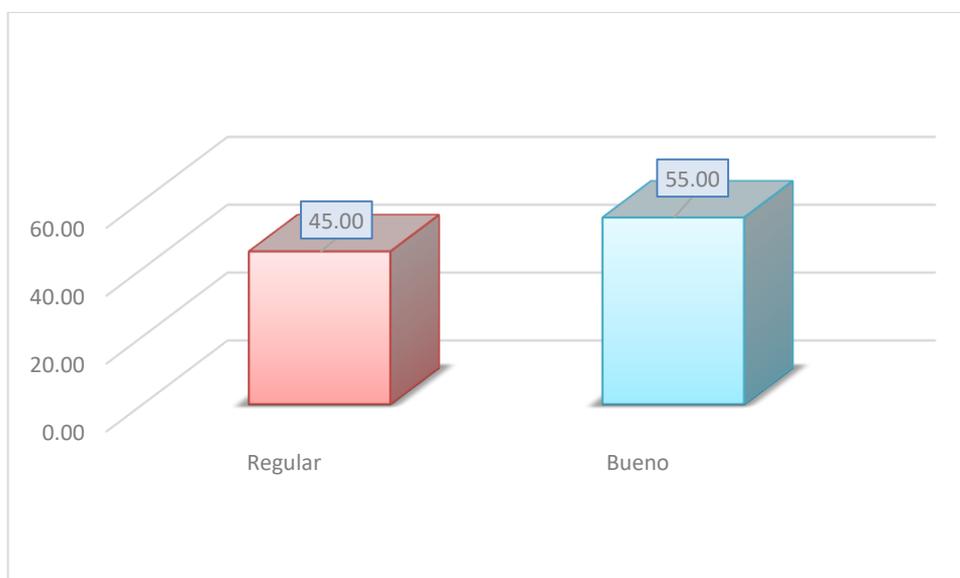
Tabla 7

Procedimiento administrativo disciplinario

	Fr.	%
R	36	45,00
B	44	55,00
Total	80	100,00

Figura 6

Procedimiento administrativo disciplinario



Nota. El 55,00% de los servidores públicos mencionan que el procedimiento administrativo disciplinario es bueno y el 45,00% es regular.

4.1.3. Resultado por cada una de las dimensiones de la variable (X):

Debido procedimiento administrativo

Se presenta los resultados de las 3 dimensiones, de la variable X: Derecho a la debida motivación, derecho de defensa y derecho de imparcialidad.

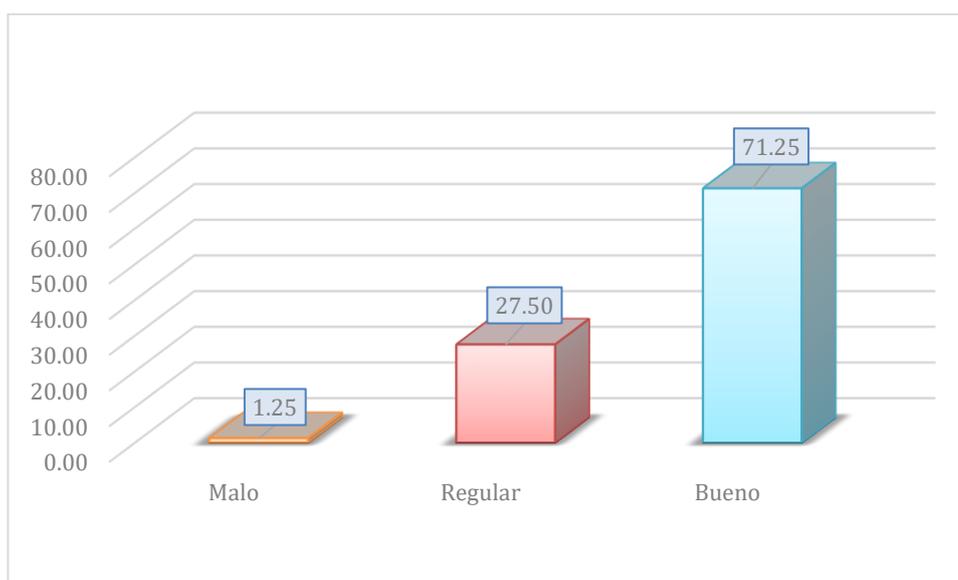
Tabla 8

Derecho a la debida motivación

	Fr.	%
M	1	1,25
R	22	27,50
B	57	71,25
Total	80	100,00

Figura 7

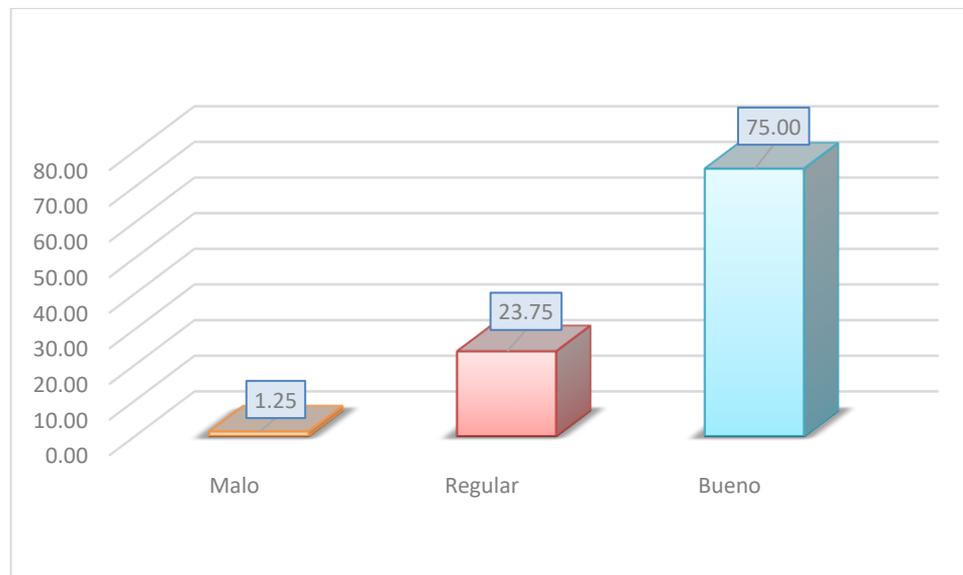
Derecho a la debida motivación



Nota. El 71,25% de los servidores públicos mencionan que el derecho a la debida motivación es bueno, el 27,50% es regular y el 1,25% es malo.

Tabla 9*Derecho de Defensa*

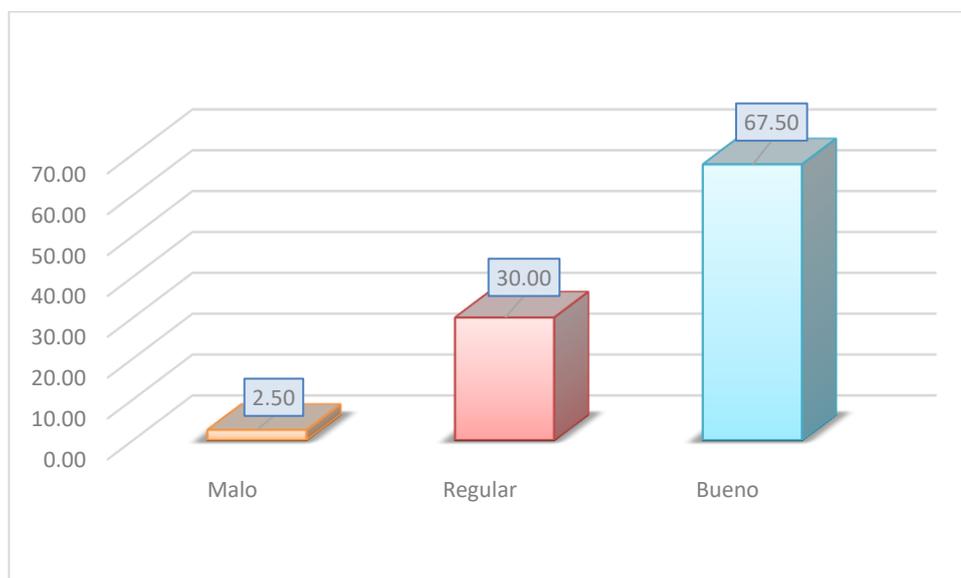
	Fr.	%
M	1	1,25
R	19	23,75
B	60	75,00
Total	80	100,00

Figura 8*Derecho de Defensa*

Nota. El 75,00% de los servidores públicos mencionan que el derecho de defensa es bueno, el 23,75% es regular y el 1,25% es malo.

Tabla 10*Derecho de imparcialidad*

	Fr.	%
M	2	2,50
R	24	30,00
B	54	67,50
Total	80	100,00

Figura 9*Derecho de Imparcialidad.*

Nota. El 67,50% de los servidores públicos mencionan que el derecho de imparcialidad es bueno, el 30,00% es regular y el 2,50% es malo.

4.1.4. Resultado de las dimensiones de la variable (Y): Procedimiento administrativo disciplinario

Se presenta los resultados de las 3 dimensiones.

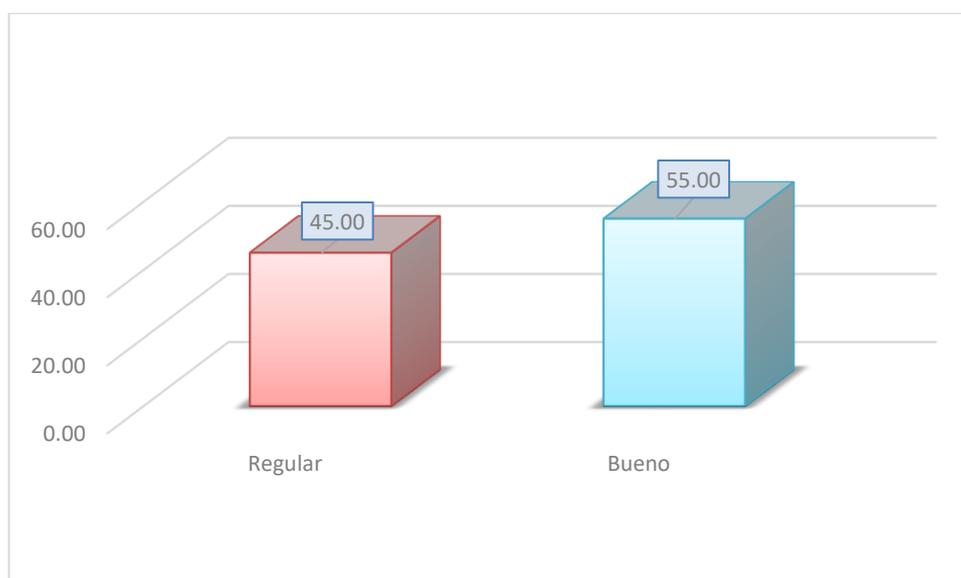
Tabla 11

Amonestación

	Fr.	%
R	36	45,00
B	44	55,00
Total	80	100,00

Figura 10

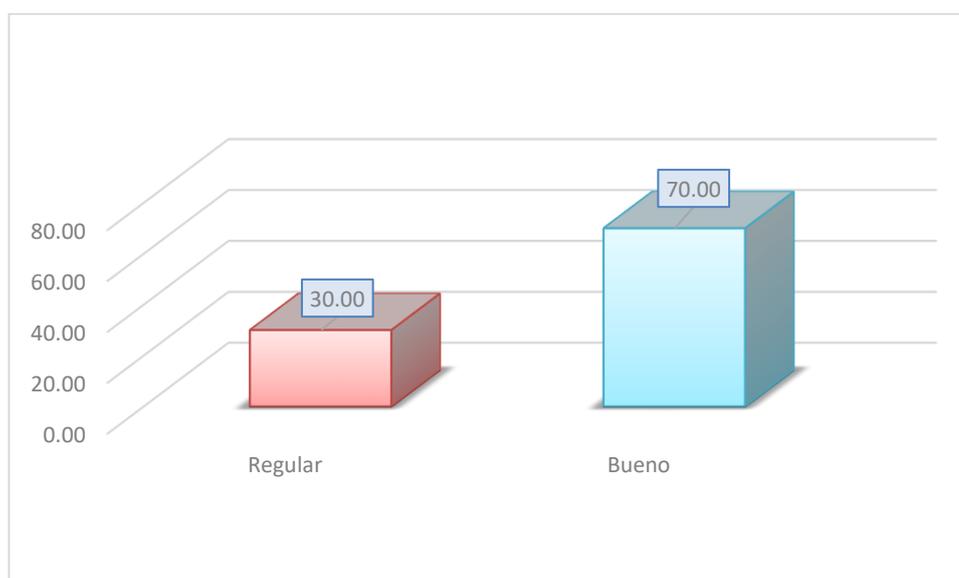
Amonestación



Nota. El 55,00% de los servidores públicos consideran que la amonestación es buena y el 45,00% es regular.

Tabla 12*Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones*

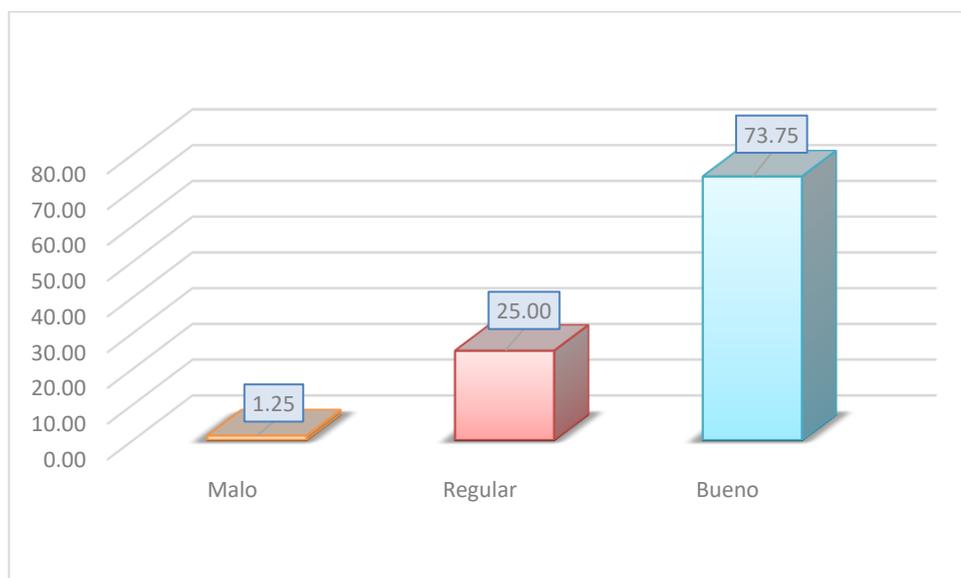
	Fr.	%
R	24	30,00
B	56	70,00
Total	80	100,00

Figura 11*Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones*

Nota. El 70,00% de los servidores públicos mencionan que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones es buena y el 30,00% es regular.

Tabla 13*Sanción de destitución*

	Fr.	%
M	1	1,25
R	20	25,00
B	59	73,75
Total	80	100,00

Figura 12*Sanción de destitución.*

Nota. El 73,75% de los servidores públicos consideran que la sanción de destitución es buena, el 25,00% es regular y el 1,25% es mala.

4.2. Prueba de normalidad

Tabla 14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Debido procedimiento administrativo

		Debido Procedimiento Administrativo	Derecho a la Debida Motivación	Derecho de Defensa	Derecho de Imparcialidad
N		80	80	80	80
Parámetros normales ^{a,b}	Media	55,3250	18,2000	18,7375	18,3875
	Desv. Desviación	8,55625	2,89215	3,06364	3,28978
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,137 ,137 -,101	,185 ,166 -,185	,155 ,145 -,155
Estadístico de prueba		,137	,185	,155	,147
Sig. asintótica(bilateral)		.001 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

Tabla 15

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Procedimiento administrativo disciplinario

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	Amonestación	Sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones	Sa de:
N		80	80	80	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	54,3875	17,3750	18,5375	
	Desv. Desviación	7,30440	2,37804	2,92065	
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,154 ,154 -,112	,154 ,121 -,154	,186 ,186 -,127
Estadístico de prueba		,154	,154	,186	
Sig. asintótica(bilateral)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	

Nota. Las tablas 16 y 17, nos muestran resultados de $p > ,05$, por lo tanto se aplicará una estadística no paramétrica: Rho de Spearman.

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Tabla 16

Correlación rho de Spearman del debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Rho de Spearman	Debido Procedimiento Administrativo	Coefficiente de correlación	.682**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota. Existe una correlación positiva media, $r = 0,682$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$, entre las variables estudiadas, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto: Existe relación significativa entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

4.3.2. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Tabla 17

Correlación rho de Spearman del derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Rho de Spearman	Derecho a la Debida Motivación	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.650** ,000 80

Nota. Existe una correlación positiva media, $r = 0,650$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$, entre las variables estudiadas, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto: Existe relación significativa entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación significativa entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Tabla 18

Correlación rho de Spearman del derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
		Coefficiente de	.629**
Rho de	Derecho de	correlación	
Spearman	Defensa	Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota. Existe una correlación positiva media, $r = 0,629$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$, entre las variables estudiadas, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto: Existe relación significativa del derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación significativa entre el derecho de imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Ha: Existe una relación significativa entre el derecho de imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Tabla 19

Correlación rho de Spearman del derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Rho de Spearman	Derecho de Imparcialidad	Coeficiente de correlación	,630**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	80

Nota. Existe una correlación positiva media, $r = 0,630$ y un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$, entre las variables estudiadas, lo que significa que se acepta la hipótesis alterna.

Por lo tanto: Existe relación significativa entre el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

Los resultados de la investigación señalan, que entre el debido procedimiento administrativo y los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) un valor de significancia de $p=0,000$ y es menor de $0,05$ y una correlación positiva media, $r = 0,682$, que da lugar que se acepte la hipótesis alterna. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no dan cumplimiento al debido procedimiento generando incertidumbre y malestar a los administrados. Porque se sugiere que en las instituciones se debe de trabajar con mayor cuidado en la aplicación del PAD, a fin de no vulnerar el debido procedimiento.

De acuerdo con los antecedentes nacionales revisados tenemos a López que coincide con nuestras recomendaciones al señalar que se debe asumir responsabilidad administrativa en las aplicaciones que se dan del principio del debido proceso, de manera que las personas a su cargo reciban un trato justo en materia de derechos educativos y no se vean obligadas a acudir a los tribunales para obtener lo que les corresponde por ley. Colán (2017) menciona que el procedimiento disciplinario a nivel del SAT no respetó el derecho a la defensa por lo que se rechaza la defensa planteada por el administrado. Lo que significa que existe una vulneración al debido procedimiento. Guzmán (2021) señala que el sistema de justicia penitenciario debe estar de acuerdo a la Constitución, ya que es el documento principal del legislador en su función penalizadora y despenalizadora. Los valores y principios de la Constitución deben servir como base y punto de referencia fundamental para evaluaciones que deben orientar cualquier programa de lucha contra la delincuencia, punto de referencia básico para las evaluaciones que deben orientar cualquier programa de lucha contra el delito. Villanueva (2017), señala que el debido proceso administrativo debe usarse no solo jurisdiccionalmente, sino también administrativamente para permitir el cumplimiento estricto de los plazos legales, y también puede proporcionar

incentivos apropiados para algunas administraciones. También estamos de acuerdo con el investigador. Asimismo, Mejía (2017), sugiere que el Ministerio Público sancione y asegure las garantías del debido proceso, a fin de tener un proceso regular y justo. Por otro lado, Ruiz (2021) también sugiere que se debe promover talleres, capacitaciones, cursos acerca del proceso administrativo disciplinario, garantías, dirigidas a los Asesores Jurídicos, e integrantes de las Comisiones Permanentes de Procesos Administrativos Disciplinarios para docentes de las universidades.

A nivel internacional Hernández (2019) señala que se debe alcanzar una verdadera independencia del poder judicial requiere una separación estructural de otras autoridades estatales para asegurar su imparcialidad, así como a través de normas jurídicas predeterminadas, dejando en este contexto la formación de tribunales especiales o excepcionales. Paredes (2020) menciona que el derecho administrativo penal se sujeta a varios principios que determinan los límites de su funcionamiento, a saber: la legalidad, la tipicidad, la igualdad, el respeto a la libertad personal, la voluntad de ayudar, la integridad administrativa, la prudencia, la proporcionalidad, la eficacia y la eficiencia, inocencia, exigibilidad, retroactividad. Para Costa (2022) existe la necesidad de reformar la ley, es importante porque la técnica utilizada por la legislación tiene grandes lagunas, dejando lugar a la arbitrariedad en los asuntos a los que se aplica procedimientos disciplinarios. Ramírez y Aníbal (2015), señala que, en la Corte Constitucional, en su jurisprudencia sobre la actividad de control y tutela constitucional, ha definido reiteradamente las características de esta institución, centrándose mucho más en el estudio de los principios que rigen la actividad que en el concepto, alcance y diferencias de la persona jurídica, que constituye el núcleo de la actividad sancionadora de este país. Manríquez (2021) también enfatiza que la seguridad de un procedimiento debidamente razonado aumenta esta potestad y favorece su observancia en su uso, especialmente en aquellos casos en que el imputado es gravado, porque tuvo la oportunidad de proteger sus derechos e intereses con base en el principio de conflicto¹⁶⁷, y considerando todas las garantías

legales que el derecho disciplinario y administrativo, el derecho administrativo, la sociedad en general tiene también una garantía conforme a las medidas legales y éticas, que la sentencia española no sólo excluye a través de un tribunal modesto, que no exclusivamente el vestido social. Que no se trata de ocultar la audacia, sino la falta de ella. La modestia en las relaciones entre las autoridades públicas y los ciudadanos exige que el comportamiento de las primeras inspire confianza a los gobernados. Y el primer factor para crear esta confianza es adaptarse a un procedimiento que asegure la adecuación de las actuaciones administrativas, independientemente del sistema administrativo al que también estén destinadas.

5.2. Conclusiones

1. Que entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media, $r = 0,682$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no dan cumplimiento al debido procedimiento generando incertidumbre y malestar a los administrados.
2. Que el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media $r = 0,650$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no realizan una adecuada ponderación de las pruebas. Por lo que se afecta de alguna manera a un normal procedimiento administrativo disciplinario.
3. Que el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media, $r = 0,629$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios en relación al derecho de defensa no realizan las notificaciones de manera adecuada al administrado, lo cual genera indefensión en el administrado dentro del procedimiento administrativo disciplinario.
4. Que el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios existe una correlación positiva media, $r = 0,630$ y un valor de significancia de $p=0,000$. Es decir que algunas de las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios no actúan conforme a sus atribuciones generando desigualdad y parcializándose en favor de algunos administrados, lo cual genera una vulneración al procedimiento administrativo disciplinario.

5.3. Recomendaciones

1. A las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional de Lima, se recomienda que den cumplimiento al debido procedimiento siendo trascendental la observancia y el cumplimiento del derecho a la motivación, derecho de defensa y derecho a la imparcialidad. A fin de evitar vulnerar el procedimiento administrativo disciplinario.
2. A las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional de Lima, se recomienda revisar detalladamente todas las actuaciones probatorias a fin de emitir pronunciamientos que estén debidamente motivados.
3. A las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional de Lima, se recomienda que todas las actuaciones realizadas sean notificadas adecuadamente al administrado a fin evitar la vulneración a su derecho de defensa.
4. A las autoridades que llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional de Lima, se recomienda que actúen sin ninguna clase de discriminación a los administrados, otorgándoles tratamiento y tutela igualitaria frente al procedimiento.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias Bibliográficas

- Aranzamendi, L. (2010). *Investigación jurídica*. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil - Servir (2019). *Procedimiento administrativo disciplinario*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Cabrera, M., Quintanilla, R. y Aliaga, F. (2019). *Comentarios al texto único ordenado de la ley del procedimiento administrativo general*. Ediciones Legales E.I.R.L. https://legales.pe/detalle-comentarios_al_tuo_de_la_ley_del_procedimiento_administrativo_general-3978.html
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (19 ed.). Editorial San Marcos.
http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761
- Cervantes, D. (2018). *Manual de derecho administrativo*. (8 ed.). Editorial Rodhas SAC.
<http://isbn.bn.gov.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=96790>
- Colán, D. (2017). *Aplicación del debido procedimiento en los actos administrativos emitidos por el SAT en el marco del derecho de defensa como garantía constitucional* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/11426>
- Constitución Política del Perú 1993. (31 de octubre de 1993). Congreso Constituyente democrático. Diario oficial El Peruano.
https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf

- Costa, M. (2022). *La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana: Análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional del Organismo de la Comunidad Andina, CAN. <http://hdl.handle.net/10644/8674>
- Decreto Legislativo N° 276. Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. (10 de febrero de 2018). Norma legal N° 1393-276. Diario oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/rree/normas-legales/1393-276>
- Decreto Legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral. (11 de marzo de 2020). Norma legal N° 703476-728. Diario oficial el peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>
- Decreto Legislativo N° 1057. Régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de junio de 2008). Norma legal N° 703479-1057. Diario oficial El Peruano <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>
- Decreto Supremo 004-2019-JUS. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento. Administrativo General. (25 de enero de 2019). Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Diario oficial El peruano. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (24 de marzo de 2015). Diario oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva->

[regimen-disciplinario-y-procedimiento-resolucion-n-101-2015-servir-pe-1215676-1/](#)

- Gordillo, A. (2017). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas: la defensa del usuario y del administrado*. Fundación de Derecho Administrativo. http://www.gordillo.com/pdf_tomo1/tomo1.pdf
- Guzmán, N. (2013). *Manual del procedimiento administrativo*. Pacifico Editores.
- Guzmán, C. (2021). *Los Principios Constitucionales Limitadores del Ius Puniendi Estatal En El Neoconstitucionalismo y Derecho Penal Garantista*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Antúnez de Mayolo]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4853>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, (6° ed.). McGraw Hill Interamericana Editores.
- Hernández, V. (2019). *El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: Estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Madrid]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=238353>
- Huamán, L. (2017). *Procedimiento administrativo general comentado* (1er ed.). Juristas Editores E.I.R.L. http://www.sancristoballibros.com/libro/procedimiento-administrativo-general_70861
- Jara, J. (2016). *Manual práctico de derecho administrativo disciplinario en el marco de la ley de servicio civil. Ley N° 30057* (1 ed.). Talleres Gráficos de la Editorial Lex & Iuris.
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. (2013, 16 de julio). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano. <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

- Ley 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General. (11 de abril de 2001). Diario oficial el Peruano. <https://www.indecopi.gob.pe/documents/20795/225805/07.+Ley+del+Procedimiento+Administrativo+General+++Ley+27444.pdf/725a60ce-7f01-4542-9e1f-82ac40dd5810>
- Ley 29806. Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público. (24 de noviembre de 2011). Diario Oficial el Peruano Norma legal N° 453753. <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29806.pdf>
- Ley 29622. Ley orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República. (7 de diciembre de 2020). Diario Oficial el Peruano Norma legal N° 430471. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/801987-29622>
- López, J. (2019). *Vulneración del principio del debido procedimiento por el incumplimiento del plazo de notificación en los procesos administrativos tramitados en la UGEL El Dorado, de enero a junio del año 2019* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43571>
- Manriquez, R. (2021). *Análisis a la potestad disciplinaria de la administración y su situación actual a la luz de la doctrina de la Contraloría General de la República* [Tesis de doctoral, Universidad de Chile]. Repositorio Uchile. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/180118>
- Martínez, A. (2017). *Aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador* [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1496>
- Mejía, L. (2017) *observancia de las garantías del debido proceso en el procedimiento administrativo sancionador en el distrito fiscal de Huánuco – 2015* [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. Repositorio UDH. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/540>

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Produgráfica EIRL. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/1461896-guia-practica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador>
- Morón, J. (2017). *Comentarios a la ley del procedimiento administrativo general* (12 ed.). Gaceta jurídica.
- Paredes, D. (2020). El debido proceso administrativo: Análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica de Chile]. Repositorio UC. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/213>
- Ramírez, M. y Aníbal, H. (2015). *Sanción administrativa en Colombia*, 131 *Vniversitas*, <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saec>
- Resolución de Sala Plena 001-2019-SERVIR/TSC. Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones. (28 de marzo de 2019). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Res.001-2019-SERVIR-TSC.pdf>
- Resolución de Sala Plena 002-2019-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre nulidad de oficio de actos administrativos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, en el marco de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. (28 de agosto de 2019). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Res-N-002-2019-SERVIR-TSC.pdf>
- Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. (15 de diciembre de 2021). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/RESOLUCI%C3%93N%20DE>

%20SALA%20PLENA%20N%C2%BA001-2021-SERVIR-
TSC_LALEY.pdf

Resolución de Sala Plena 002-2021-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. (15 de diciembre de 2021). Autoridad Nacional del Servicio Civil. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/RESOLUCI%C3%93N%20DE%20SALA%20PLENA%20N%C2%BA002-2021-SERVIR-TSC_LALEY.pdf

Resolución de Sala Plena 002-2022-SERVIR/TSC. Precedente administrativo sobre los efectos resolutivos de las controversias generadas en concursos públicos de méritos en las materias de acceso al servicio civil, y evaluación y progresión en la carrera. (5 de diciembre de 2022). Autoridad Nacional del Servicio Civil. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4024165/Precedentes%20del%20Tribunal%20del%20Servicio%20Civil%20del%20a%C3%B1o%202022.pdf>

Ruiz, J. (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario y la Finalidad Pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali - 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74462/Ruiz_NJJP-SD.pdf?sequence=1

Sandoval, L. (2022). El procedimiento administrativo sancionador y la facultad normativa sancionadora de los gobiernos autónomos descentralizados cantonales. *Revista Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8954920.pdf>

Santy, L. (215). Los principios del derecho administrativo sancionador: análisis teórico-práctico en el marco de la administración pública. Editorial Bepress.

- Sentencia 04123-2011-PA/TC. Sentencia del Tribunal Constitucional. (30 de noviembre de 2011). Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2012/04123-2011-AA.html>
- Villanueva, Y. (2017). *Análisis del principio del debido procedimiento administrativo en relación al procedimiento sancionador en la Ordenanza N° 1974 - Los Olivos - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital institucional de la UCV.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/15368>

ANEXOS**ANEXO A Matriz de Consistencia****ANEXO B Consentimiento informado****ANEXO C Ficha de recolección de datos / cuestionario****ANEXO D Ficha de Juicio de expertos**

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de Consistencia

Debido Procedimiento Administrativo y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de los Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V1= DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	Tipo de investigación
¿Cuál es la relación que existe entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?	Determinar la relación que existe entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.	Existe relación significativa entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.	Dimensiones D1. Derecho a la Debida Motivación D2. Derecho de defensa D3. Derecho de Imparcialidad	Pura Diseño de investigación Descriptivo correlacional Población Conformado por 1100 Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		

<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los</p>	<p>1. Identificar la relación que existe entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.</p> <p>2. Señalar la relación que existe entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los</p>	<p>1. Existe relación significativa entre el derecho a la debida motivación y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el derecho de defensa y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos</p>	<p>V2= PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1. Amonestación Escrita</p> <p>D2. Sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones</p> <p>D3. Sanción de destitución</p>	<p>Muestra</p> <p>Conformado por 80 Servidores Públicos en un Hospital Nacional de Lima</p> <p>Técnica de recolección de datos</p> <p>Encuestas</p> <p>Instrumento de recolección de datos</p> <p>Cuestionario.</p> <p>Análisis de procesamiento de datos</p> <p>El análisis y procesamiento de</p>
---	---	---	--	---

<p>servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023?</p>	<p>servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.</p> <p>3. Describir la relación que existe entre el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023</p>	<p>en un Hospital Nacional de Lima-2023</p> <p>3. Existe una relación significativa entre el derecho de Imparcialidad y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.</p>		<p>datos se realizará a través del programa estadístico SPSS, 25.</p>
---	---	--	--	---

ANEXO B: Consentimiento informado**ANEXO C: Ficha de recolección de datos**

	
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO	
Investigadores:	Bach. Juan Pablo Flores Najarro, Betty Vilma Cabello N
Título de la investigación:	Título de la investigación: DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA-2023
<p>Introducción: Lo invitamos a participar del estudio de investigación llamado “DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS EN UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA-2023”, este es un estudio desarrollado para investigadores por la Universidad Privada San Juan Bautista.</p> <p>Objetivo del estudio: Estamos realizando este estudio con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el debido procedimiento administrativo y los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023.</p> <p>Metodología: Si usted acepta participar, le informamos que se llevará a cabo los siguientes procedimientos: 1) Previa coordinación, se enviará el formulario Google form a través de un enlace para resolver los cuestionarios. 2) Una vez llenado el formulario entregará el presente formato debidamente firmado al investigador.</p> <p>Molestias o riesgos: No existe ninguna molestia o riesgo mínimo al participar en este trabajo de investigación. Usted es libre de aceptar o de no aceptar su participación.</p> <p>Beneficios: No existe beneficio directo para usted por participar en el estudio. Sin embargo, se le informará de manera personal y confidencial de algún resultado que usted considere conveniente una vez acabada la investigación.</p> <p>Costos o incentivos: Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio, su participación no le generará ningún costo.</p> <p>Consentimiento: Acepto voluntariamente participar en este estudio, he comprendido perfectamente la información que se me ha brindado también entiendo que puedo desistir a no participar</p>	

CUESTIONARIO DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Estimado Servidor Público del Hospital Nacional en Lima, el objetivo es recoger su percepción sobre la variable Debido Procedimiento Administrativo. Se agradece anticipadamente por su participación.

Agradezco las respuestas al siguiente cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla de Valoración

- 4 () Totalmente de acuerdo
 3 () De acuerdo
 2 () En desacuerdo
 1 () Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	4	3	2	1
	Dimensión 1: Derecho a la Debida Motivación				
1	Considera usted que los informes emitidos por la secretaria técnica están debidamente motivados				
2	La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario se encuentra debidamente motivado conforme a los hechos suscitados				
3	Las resoluciones que imponen las sanciones se encuentran jurídicamente motivadas				
4	Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas				
5	Considera fundamental la debida motivación en las resoluciones emitidas por el órgano sancionador				

6	Considera usted que existe una vulneración a la debida motivación, cuando el órgano sancionador no realiza una adecuada valoración de la prueba				
Dimensión 2: Derecho de Defensa					
7	Considera fundamental acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.				
8	Considera adecuada la notificación del expediente administrativo junto con la resolución que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.				
9	Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.				
10	Creas que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.				
11	Considera adecuada que las notificaciones se realicen conforme a la Ley 27444				
12	Considera usted que el derecho de defensa es fundamental en el procedimiento administrativo disciplinario				
Dimensión 3: Derecho de Imparcialidad					
13	Considera fundamental el derecho de igualdad en el procedimiento administrativo disciplinario				
14	Considera un rol fundamental el derecho de imparcialidad en el debido proceso del procedimiento administrativo disciplinario				
15	El derecho de Imparcialidad se ve reflejado en el procedimiento administrativo disciplinario				

16	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario actúan conforme a sus atribuciones				
17	Considera que las actuaciones de la secretaria técnica, se realizaron de forma imparcial				
18	Considera usted que las actuaciones del órgano instructor y órgano sancionador se realizaron de forma imparcial				

CUESTIONARIO PARA PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Estimado Servidor Público del Hospital Nacional en Lima, el objetivo es recoger su percepción sobre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario. Se agradece anticipadamente por su participación.

Agradezco las respuestas al siguiente cuestionario. La información que nos proporcione será tratada de forma confidencial y anónima.

Tabla de Valoración

- 4 () Totalmente de acuerdo
 3 () De acuerdo
 2 () En desacuerdo
 1 () Totalmente en desacuerdo

N°	ÍTEMS	4	3	2	1
	Dimensión 1: Amonestación				
1	Considera adecuado que la sanción de amonestación verbal no vaya al legajo del servidor				
2	considera correcto que en el procedimiento administrativo disciplinario cuya sanción es una amonestación, el órgano sancionador sea el jefe inmediato				
3	Considera una vulneración al principio de imparcialidad que el órgano instructor y órgano sancionador sean la misma autoridad				
4	Considera adecuado que la sanción de amonestación escrita vaya al legajo del servidor				
5	Considera que la sanción de amonestación es la más ventajosa de todas las sanciones				

6	Considera usted que la sanción de amonestación es proporcional				
	Dimensión 2: Sanción de Suspensión				
7	Considera que se respeta el principio de legalidad en la imposición de la sanción de suspensión				
8	Al momento de imponer la sanción de suspensión, se ha demostrado la culpabilidad del servidor				
9	Considera que la sanción de suspensión debe ser proporcional a los supuestos de hecho				
10	Considera que el quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido				
11	Considera correcto que en el caso de la sanción de suspensión sea el jefe inmediato el órgano instructor y el jefe de recursos humanos el órgano sancionador				
12	Considera adecuada la sanción de Suspensión que ha sido establecida en la ley de servicio civil				
	Dimensión 3: Sanción de destitución				
13	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son proporcionales con la falta cometida				
14	Considera que se respeta el principio de razonabilidad y proporcionalidad en los argumentos señalados en la resolución de sanción emitido por el órgano sancionador				
15	Considera que la sanción de destitución es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios				

16	Considera que la tipificación adecuada de los supuestos de hecho permite imponer una sanción proporcional entendiendo a su necesidad.				
17	Considera adecuada la sanción de destitución que ha sido establecidas en la ley de servicio civil				
18	Considera usted que los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido				

ANEXO D: Ficha de Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARUAJULCA AGUILAR, LEYLA**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **SERVIDORA DEL PODER JUDICIAL**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **JUAN PABLO FLORES NAJARRO, BETTY VILMA CABELLO NAPURI**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA APLICAR

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 40744495

Lima, 02 de diciembre de 2022



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARUAJULCA AGUILAR, LEYLA**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **SERVIDORA DEL PODER JUDICIAL**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **JUAN PABLO FLORES NAJARRO, BETTY VILMA CABELLO NAPURI**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA APLICAR

LEYLA CARVAJAL AGUILAR
DNI 40744495

Lima, 02 de diciembre de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 40744495



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO JOSE OSWALDO**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PÚBLICO**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **JUAN PABLO FLORES NAJARRO, BETTY VILMA CABELLO NAPURI**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA APLICAR

Firma del Experto Informante.
 JOSE CAMETEYO GAVANCHO
 DOCTOR EN DERECHO

Lima, 02 de diciembre de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 09928068



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **CARRETERO GAVANCHO JOSE OSWALDO**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **FISCAL SUPERIOR LIMA SUR – MINISTERIO PÚBLICO**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **JUAN PABLO FLORES NAJARRO, BETTY VILMA CABELLO NAPURI**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

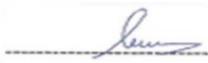
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA APLICAR



 Firma del Experto Informante.
 JOSE CAMETELO GAVANCHO
 Doctor en Derecho

Lima, 02 de diciembre de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 09928068



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: **HURTADO NIÑO DE GUZMAN, EDINSON WILBER**
- 1.2. Grado académico: **DOCTOR EN DERECHO**
- 1.3. Cargo e institución donde labora: **DOCENTE UNIVERSITARIO – USMP - UPSJB**
- 1.4. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**
- 1.5. Autor(A) de Instrumento: **JUAN PABLO FLORES NAJARRO, BETTY VILMA CABELLO NAPURI**
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:
 - a. De 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b. De 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c. De 13 a 15: (Válido, mejorar)
 - d. De 16 a 18: (Válido, precisar)
 - e. De 19 a 20: (Válido aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.					X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las variables de la Hipótesis.					X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.					X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, hipótesis, variables e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar las hipótesis.					X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.					X

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 20

VALORACIÓN CUALITATIVA: EXCELENTE

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: VALIDO PARA APLICAR

Edinson Hurtado Niño de Guzmán
 CAL 24704
 DNI 07490342

Lima, 02 de diciembre de 2022

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: DNI 07490342