



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario. Huacho 2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado


Autores

Alessandra Rita Beatriz Quispe Sandoval

Víctor Hernán Yengle Caballero

Asesor

Mtro. Miguel Hernán Yengle Ruiz

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión

Mtro. Miguel Hernán Yengle Ruiz
DOCENTE ORDINARIO
DNU 338

Huacho-Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo Nro. 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

INFORMACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

DATOS DEL AUTOR (ES)		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Alessandra Rita Beatriz Quispe Sandoval	76516484	25 de marzo de 2024
Víctor Hernán Yengle Caballero	70668807	25 de marzo de 2024
DATOS DEL ASESOR		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtro. Miguel Hernán Yengle Ruiz	18073658	0000-0002-7148-4677
DATOS DE LOS MIEMBROS DEL JURADO- PREGRADO/MAESTRÍA/DOCTORADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Mtro. Oscar Alberto Bailón Osorio	31663048	0000-0002-7294-3548
Mtro. Jaime Andrés Rodríguez Carranza	18071883	0000-0003-4101-2801
Dr. Máximo Villarreal Salomé	40252721	0000-0003-1557-3138

Propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario. Huacho 2022

ORIGINALITY REPORT

12% SIMILARITY INDEX	12% INTERNET SOURCES	2% PUBLICATIONS	6% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	5%
2	hdl.handle.net Internet Source	2%
3	content.lpderecho.pe Internet Source	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Internet Source	1%
5	alicia.concytec.gob.pe Internet Source	<1%
6	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Student Paper	<1%
7	repositorio.unp.edu.pe Internet Source	<1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Student Paper	<1%

ASESOR

MTRO. MIGUEL HERNÁN YENGLER RUIZ

ASESOR

MIEMBROS DEL JURADO

MTRO. OSCAR ALBERTO BAILÓN OSORIO

PRESIDENTE

MTRO. JAIME ANDRÉS RODRIGUEZ CARRANZA

SECRETARIO

DR. MAXIMO VILLARREAL SALOMÉ

VOCAL

DEDICATORIA

Dedicado a mi familia, a mis padres a los que estoy enorgullecido, a mi hermana por toda su alegría, a mi mascota por su compañía y a Alessandra por brindarme ese ánimo y alegría que es característico de ella, en toda nuestra etapa de estudio universitario, desde noches de trabajo, hasta celebrar por los cursos aprobados.

Víctor Hernán Yengle Caballero

Dedicado a mi familia, a mis abuelitos que son mis ángeles guardianes, a mis padres que son el motor que me impulsa a superarme diariamente, a mis mascotas y sus hermanos de la calle este paso es para construir un mundo mejor donde puedan vivir plenamente y sin injusticias. Dedico esto a mi gran amor, tus palabras de ánimo, tus abrazos y tu presencia constante han sido mi refugio en los momentos de incertidumbre.

Alessandra R.B Quispe Sandoval,

AGRADECIMIENTO

Gracias a la universidad por formarme, mediante mi esfuerzo desde el ingreso hasta el término de mi carrera; así como a maestros, amigos y compañeros que encontré en el camino. Gracias a mis padres, Miguel y Rosana, por brindarme el apoyo incondicional y enseñarme a mantener la calma frente a los desafíos. Gracias a mi hermana, Dana y a mi mascota Mimi, por el amor y alegría que me brindan. Finalmente, agradezco a mi alma gemela, Alessandra, por una amistad de años y el amor inmenso que compartimos, me comprometo a seguir creciendo juntos profesionalmente y celebrar cada logro obtenido. Es una bendición compartir este momento con quienes amo.

Víctor Hernán Yengle Caballero

Agradecer a mi familia y a mis padres, Leoncio y Sonia, su aliento y motivación es fundamental para mantenerme enfocada y perseverar a lo largo de mi vida. Agradecer a mis abuelitos, Rita, José y Francisco, son faros que iluminan mi camino y confío en la protección que me brindan desde donde se encuentren. Agradecer a mis mascotas, por enseñarme el amor noble y verdadera lealtad. Agradecer al amor de mi vida, Víctor, su presencia en mi vida transforma cada experiencia en una aventura memorable, cada obstáculo en una oportunidad de crecimiento y cada momento a su lado es una eterna canción romántica.

Alessandra R.B Quispe Sandoval

ÍNDICE

PORTADA.....	i
TITULO.....	iii
ASESOR	v
MIEMBROS DEL JURADO.....	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO.....	viii
ÍNDICE.....	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCION	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del Problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5

CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	7
2.1.1. Investigaciones Internacionales.....	7
2.1.2. Investigaciones Nacionales.....	9
2.2. Bases Teóricas.....	12
2.3. Bases filosóficas.....	21
2.4. Definiciones de términos básicos.....	22
2.5. Hipótesis de investigación.....	26
2.5.1. Hipótesis general.....	26
2.5.2. Hipótesis específicas.....	26
2.6. Operacionalización de las variables.....	27
CAPÍTULO III.....	28
METODOLOGIA.....	28
3.1. Diseño metodológico.....	28
3.2. Población y muestra.....	29
3.3. Técnicas e instrumentos.....	29
3.4. Procesamiento de presentación de resultados.....	29
CAPÍTULO IV.....	30
RESULTADOS.....	30
4.1. Análisis de resultados.....	30
4.2. Contrastación de hipótesis.....	44

CAPITULO V.....	46
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	46
5.1. Discusión de resultados.....	46
CAPITULO VI.....	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1. Conclusiones	48
6.2. Recomendaciones.....	49
CAPITULO VII.....	51
REFERENCIAS.....	51
7.1. Fuentes Bibliográficas	51
7.2. Fuentes Electrónicas.	51
ANEXOS.-	54
ANEXO 01. Instrumento de recolección de datos	54
ANEXO 02. Matriz de consistencia	58
ANEXO 03. Resultados de Google Forms.....	59

RESUMEN

En cuanto al tema abordado en este trabajo investigativo, se contempla como **principal propósito**, exponer la propuesta de mejoras al régimen disciplinario a la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario en la ciudad de Huacho durante el año 2022. En referencia al apartado de su **metodología**, es de índole aplicada y descriptivo-explicativo. Para llevar a cabo este estudio, se implementó una muestra que involucra a 26 participantes, haciendo uso de la encuesta como herramienta esencial, lo que dio como **resultado** que el 88,5% concuerda en que la propuesta de mejoras al régimen disciplinario a la ley 30057 expuestas en el presente estudio traerán como consecuencia garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario. Por último, se llegó a la **conclusión** que las múltiples propuestas que se han mencionado tienen como objetivo tangible mejorar la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario a los servidores civiles.

Palabras clave: propuesta, mejoras, procedimiento administrativo disciplinario.

ABSTRACT

Regarding the topic addressed in this investigative work, the **main purpose** is to present the proposal for improvements to the disciplinary regime to Law 30057 for a correct application of the PAD in the city of Huacho during the year 2022. In reference to the section of its **methodology**, is of an applied and descriptive-explanatory nature. To carry out this study, a sample involving 26 participants was implemented, using the survey as an essential tool, which **resulted** in 88.5% agreeing that the proposals for improvements to the disciplinary regime to the law 30057 exposed in this study will result in guaranteeing the correct application of the Administrative Disciplinary Procedure. Finally, it was **concluded** that the multiple proposals that have been mentioned have the tangible objective of improving the application of the PAD to civil servants.

Keywords: proposal, improvements, disciplinary administrative procedure.

INTRODUCCION

El presente estudio expone como tema principal, realizar la exposición de la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario en Huacho durante el año 2022. Es por ello que, en esta parte del trabajo debemos expresar que el trabajo, se organizó en las siguientes partes que son establecidas por la universidad:

En el apartado uno, se muestra la exposición de la problemática, inicialmente dedicado a proporcionar información que sirvió de fundamento para realizar la presente investigación y sus respectivos propósitos.

En el apartado dos, tenemos el marco teórico, en donde se exponen distintos ítems como lo son: antecedentes, fundamentos, definición de terminología, las hipótesis y el cuadro de operacionalización de variables.

Posteriormente, el apartado tres, trata sobre el diseño metodológico, en donde se indican los métodos utilizados en el desarrollo, composición de poblaciones y muestras, recopilación de datos, desarrollo de información e hipótesis (generales y específicas) formuladas con anticipación.

Los resultados se ven reflejados, en el capítulo cuatro, respaldados por la argumentación derivada de la teoría y a los alcanzados en la propia investigación. Siguiendo a este capítulo la contrastación de las hipótesis. Posterior a esto, en un siguiente apartado, se desarrolla el debate de los resultados.

El siguiente apartado comprende las conclusiones y recomendaciones, las que resultaron del análisis pormenorizado de toda la investigación, y con esto culmina la parte teórica del estudio.

Por último, se señalan las referencias, dentro de estas irán siendo detalladas las fuentes usadas como las bibliográficas, hemerográficas y todas las que han servido para la ejecución del trabajo investigativo.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El Estado moderno cuenta con diferentes medios para hacer realidad la concreción de los fines programáticos, satisfacer las carencias que tengan sus habitantes, entre ellos, por intermedio de la administración pública, la que se encuentra compuesta por las personas órgano, que vienen a constituirse en aquellos que se encargan de representar, personalmente, a la administración pública y de realizar un trabajo a fin de otorgar esa necesidad ciudadana. Lamentablemente estos, en ciertas ocasiones incumplen con sus obligaciones laborales, ya sea con dolo o con negligencia, siendo necesario que frente a estas llamadas faltas administrativas se someta al servidor civil a un procedimiento

en el que se determine su participación y responsabilidad en los hechos que son considerados como merecedoras de sanción.

En nuestro país mediante Ley 30057 se crea el régimen de Servir y en su contenido se establece el Régimen Disciplinario aplicable para la mayoría de servidores civiles, esta reforma en el desarrollo de cómo se gestionan los recursos humanos fue motivada por una serie de problemas relacionados con la ineficiencia, actos corruptos y poca honestidad en la administración pública. Este nuevo marco normativo establece los cimientos en donde se realizará la investigación, para sustanciar y brindar sanción a las faltas disciplinarias realizadas por un servidor público, asegurando el respeto a sus derechos y garantizando la transparencia en el proceso.

En consecuencia, se cuenta con un procedimiento disciplinario que significa un gran avance en el régimen disciplinario peruano, sin embargo, como todo acto humano contiene imperfecciones o en todo caso es factible de mejorar. Se detecta, por ejemplo, que la ley establece que el secretario técnico preferentemente sea un individuo de profesión abogado, siendo que la academia viene sosteniendo que obligatoriamente debe ser abogado, además que algunos plazos no son concretos y se prestan a interpretaciones distintas, que la administración pública les otorgue un mayor presupuesto a los diferentes procedimientos disciplinarios para cuenten con los medios y materiales indispensables para poder realizar el trabajo que les corresponde, de manera óptima.

El PAD, es un procedimiento que se aplica en todas las instituciones pertenecientes a la administración pública que tiene la obligación de respetar

una serie de principios como el debido procedimiento y otros, además incorpora una serie de garantías y deberes de la administración al momento de realizar su labor, siendo que el ideal de actuación del mismo es que el procedimiento sea el correcto o adecuado y que se respeten todas las garantías y principios que este contiene, haciendo que sea justo y adecuado y que se convierta en un ejemplo para el país, haciendo que todos lo acepten gracias a sus decisiones ejemplificadoras e inobjetables. Así el correcto procedimiento implica que este sea eficaz y célere.

De esta manera encontramos el problema de la presente investigación que consiste en establecer algunas propuestas de mejoras al régimen disciplinario para garantizar la correcta aplicación del Proceso administrativo disciplinario, surgiendo algunas interrogantes como de la llegar a conocer si la propuesta de mejoras nos permita un buen Proceso administrativo disciplinario, en consecuencia nos preguntamos si estas mejoras nos llevaran a un procedimiento eficaz y célere, por estas consideraciones nos atrevemos a plantear el presente estudio.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera las propuestas de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022)?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo la incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022)?

PE2. ¿Cómo la incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022)?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general

Establecer que las propuestas de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022)

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer que la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022).

OE2. Determinar que la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la eficacia del Proceso Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022).

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo investigativo se encuentra fundamentado en que nos permitirá explicar y analizar como la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 lograra garantizar una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, consideramos de importancia el desarrollo de la variable respecto a las mejoras del régimen disciplinario, toda vez que ha quedado evidenciado que el Estado, a través de sus Entidades realiza muchas veces este procedimiento de manera deficiente. Este estudio resultará beneficioso para el Estado de manera directa. Los Servidores Públicos son los operadores de la administración pública, de diversas entidades. La propuesta de solución se encuentra en nuestra propuesta de mejoras al Régimen Disciplinario de la Ley N°30057, para que así exista una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario.

Se trata pues de hacer funcionar de mejor manera y correctamente el procedimiento disciplinario que es el encargado de sancionar a los servidores civiles de nuestro país, este procedimiento resulta fundamental para el Estado y es necesario para brindar una garantía al respeto de todos los derechos que ostentan los investigados, es más es necesaria la mejora de los mismos, de allí la importancia de la presente tarea investigativa.

Por ello es que se justifica plenamente la tarea encomendada, pues pretende determinar la manera en que las propuestas de mejoras tengan como efecto un correcto proceso administrativo disciplinario.

Delimitación del estudio

De espacio

En todo el Perú, el análisis específico del problema se da en el Distrito de Huacho.

De tiempo

Año 2022.

De alcance

Ámbito de estudio alcanza a los servidores pertenecientes al régimen civil que trabajan en las diferentes entidades de la administración pública.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales.

(Herrera, 2016). En su estudio que lleva por título: “*Impacto del proceso disciplinario en la responsabilidad del estado*” que presentó a la Universidad Santo Tomas de Colombia. El texto destaca la responsabilidad de los servidores públicos y su relación con los procesos disciplinarios, los cuales se desarrollan de manera oral, es decir, a través de declaraciones verbales durante cada actuación. Esta responsabilidad no solo recae en los servidores públicos, sino también en los ciudadanos que reciben los servicios públicos. Esta situación lleva a que los operadores de justicia puedan aplicar conductas catalogadas en un código disciplinario único.

En cuanto al funcionamiento del régimen disciplinario en Colombia, se destaca que los procedimientos disciplinarios para servidores colombianos se llevan a cabo a través de un juez. Aunque la administración pública no realiza directamente estos procedimientos, las investigaciones se llevan a cabo a través de las contralorías, órganos de control que investigan y presentan las investigaciones ante un juez. Esto indica que tanto las entidades como los ciudadanos tienen la responsabilidad de asegurar un desempeño eficiente en el ámbito público.

(Quintana, 2019). Investigación titulada: *“La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos - España”*. Presentada Instituto Nacional de la Administración Pública en España, el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se utiliza para iniciar un proceso de investigación de cargos. Este procedimiento comienza con un acuerdo de incoación en el que se nombra a un instructor, quien debe ser un funcionario público que pertenezca a un colegiado o tenga una jerarquía igual o mayor que la del investigado. Se considera la complejidad y la importancia del caso a investigar y se nombra también a un secretario. Es esencial que las designaciones realizadas se notifiquen al servidor investigado, para que este pueda observar posibles causas de abstención por parte de los designados. Esta observación puede hacerse desde su conocimiento de los nombres de los designados y la decisión de iniciar los cargos mediante un expediente de incoación.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

(Paucar, 2019). En su trabajo investigativo que lleva por título: *“Plazo razonable en procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del instituto nacional penitenciario Sede Central, Lima (2016-2017)”* Presentada en la Universidad San Pedro, para la obtención del grado académico de Abogado. La investigación se centra en analizar el impacto del tiempo que toma el proceso disciplinario contra los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario para ser llevado a cabo de manera adecuada. Esto se considera crucial porque el principio del "debido procedimiento" requiere que se respeten los plazos establecidos de manera justa. Por lo tanto, se investigan tanto los plazos legales estipulados por la normativa vigente como los plazos reales que se están empleando en la práctica. Entender cómo afecta el tiempo del proceso disciplinario es fundamental, ya que puede tener consecuencias significativas para los trabajadores implicados.

Los resultados obtenidos de la investigación muestran que la demora en el proceso disciplinario de los agentes de seguridad del INPE durante el período de estudio del año 2016 al 2017 genera dos problemas principales. En primer lugar, la demora puede conducir a la impunidad para las faltas disciplinarias, ya que los casos podrían prescribir antes de ser tratados adecuadamente. En segundo lugar, la prolongación del proceso puede resultar en decisiones arbitrarias por parte de las autoridades encargadas de la disciplina, lo que significa que las sanciones podrían ser impuestas de manera injusta o desproporcionada.

(Crespo, 2018). Investigación titulada: *“Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017”* Presentada en la Universidad Cesar Vallejo, presentada para obtención del grado académico de Abogada. Nos indica que el propósito principal es el análisis de cómo se aplica el régimen disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil a las personas que laboraron en el Ministerio de Salud en el periodo del año 2017. Se investigó al personal encargado de aplicar las medidas disciplinarias en el Hospital Nacional Dos de Mayo, incluyendo abogados y secretarios técnicos. Los hallazgos de la investigación indicaron que el régimen disciplinario establecido por dicha ley se aplicó de manera deficiente. Una de las deficiencias encontradas fue que el perfil del secretario técnico era demasiado amplio, lo que podría llevarlo a actuar de manera arbitraria en su trabajo.

(Moncada, 2017). En su trabajo investigativo que lleva por título: *“Asistencia del secretario técnico a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, 2017”* que presentó a la Universidad Privada de Ica, tesis para obtención del grado académico de Abogado. Este estudio se centra en la Directiva 002-2015-SERVIR, la cual sugiere que se especifique claramente que el Secretario Técnico designado debe ser un profesional abogado. Esta sugerencia se basa en el hecho de que el Secretario Técnico tiene responsabilidades cruciales, como la elaboración del Informe de Pre-Calificación y la asistencia a todas las personas responsables del PAD. Para realizar estas tareas de manera adecuada, se requiere un profundo conocimiento de las leyes en vigor. El Informe de Pre-Calificación es una pieza fundamental

en el proceso disciplinario, ya que en él se analizan las presuntas violaciones a las normas legales y se identifican las posibles sanciones. Por lo tanto, es esencial que se tenga la formación y experiencia jurídica necesaria para interpretar correctamente las leyes y reglamentos pertinentes.

La importancia de dicha solicitud radica en que este profesional estaría más capacitado para detectar posibles infracciones y evaluarlas adecuadamente, lo que reduciría la posibilidad de que se pasen por alto violaciones a las normativas.

(Castellanos, 2021). Investigación titulada: *“La suspensión de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario. El valor normativo de los llamados precedentes vinculantes del Tribunal del Servicio Civil.”* Presentada a la PUCP, para obtención del título académico de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Este trabajo busca aclarar si los plazos de prescripción del PAD se vieron afectados durante la emergencia sanitaria y quién tiene la autoridad para tomar una decisión al respecto, teniendo en cuenta la importancia de proteger los derechos de los trabajadores del sector público en situaciones de crisis. Esta situación tuvo un impacto significativo en el funcionamiento de las entidades públicas, las cuales tienen plazos y responsabilidades que cumplir, especialmente en lo que respecta a los procedimientos administrativos.

Aunque se establecieron normativas que suspendían los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos durante la emergencia, no se abordó claramente si, particularmente en el PAD, los plazos de prescripción fueron suspendidos. Estos últimos son esenciales ya que protegen los derechos

de los servidores públicos y garantizan que no se prolonguen injustamente los procesos disciplinarios en su contra.

El objetivo de este trabajo es indagar si estos fueron suspendidos explícitamente por una ley durante la emergencia, y en caso contrario, si pueden considerarse suspendidos debido a la situación excepcional. Por último, se realiza el análisis de si el Tribunal del Servicio Civil tiene la facultad de suspender estos plazos mediante precedentes vinculatorios, lo cual se concluye que sería incompatible con las garantías y principios constitucionales de los servidores públicos.

2.2. Bases Teóricas

Régimen Disciplinario

El régimen disciplinario y el PAD están relacionados, pero no son lo mismo. Estos términos se refieren a aspectos diferentes dentro del ámbito disciplinario en una entidad, organización o institución, pública y/o privada. Por consiguiente, nos basaremos en la Administración pública.

El régimen disciplinario se trata del conjunto de normativas, reglamentos, disposiciones y políticas que establecen las conductas permitidas y prohibidas, así como las sanciones aplicables en una institución. El régimen disciplinario define las faltas, las acciones disciplinarias y las sanciones correspondientes para cumplir con la normativa interna, que incluye tener orden y disciplina.

El ius puniendi del Estado

Debemos entender en este punto que la justificación que tiene el estado a la coacción punitiva. Se sustenta en el contrato social, por el cual es el derecho del Estado para imponer castigos con el fin de proteger los intereses y bienes jurídicos de la sociedad, garantizando así el cumplimiento de las leyes y el mantenimiento del orden público. (Rico, 2022). Se tiene como un punto importante porque refiere el poder del Estado para la imposición de castigos, especialmente en respuesta a la comisión de una infracción administrativa.

Por consiguiente (Rico, 2022) afirma: “Cuando un servidor público comete una falta o infracción que está prevista en una ley o normativa, el Estado tiene la responsabilidad de investigar esa conducta y, si se confirma la falta, aplicar una sanción disciplinaria adecuada.” (p.47). Al final los términos son siguen de manera secuencial, siguen cada uno un proceso o procedimientos.

Tipología de responsabilidades

“Cuando hablamos de regular la responsabilidad del servidor civil en Perú, se pueden distinguir claramente cinco tipos diferentes de responsabilidades. Recalcando que cada uno de estos tiene sus propias características y reglas.” (Rico, 2022, p.47). Es entendible que existen 5 responsabilidades en nuestro ordenamiento jurídico peruano, esto debido que las normas o reglamentos se deben de aplicar de manera particular para cada uno.

En el sistema legal, el principio de autonomía de responsabilidades significa que cada tipo de responsabilidad, ya sea penal, disciplinaria u otra, se tramita independientemente. Esto significa que cada una tiene sus propias reglas y procedimientos, sin interferir entre sí.

Esta directriz está de acuerdo con el artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. En este contexto legal, es posible que una misma infracción realizada por un servidor civil pueda estar relacionado con varias responsabilidades. Cada una de estas responsabilidades debe ser investigada y juzgada en el ámbito penal, administrativo disciplinario, etc que corresponda.

Según nuestras investigaciones, ya mencionamos que hablan de la existencia de cinco responsabilidades las cuales son: responsabilidad política, responsabilidad civil, responsabilidad penal y responsabilidad civil.

Responsabilidad Política

Según el autor (Rico, 2022) nos dice que implica que los gobernantes pueden ser sancionados por su desempeño en el ejercicio del poder político, y esta responsabilidad tiene dos tipos distintos.:

- a) Difusa: Los ciudadanos tienen una opinión negativa sobre cómo los gobernantes están haciendo su trabajo, la sanción en este caso es que los ciudadanos no volverán a votar por esos gobernantes en futuras elecciones.
- b) Institucional: Cuando un órgano del Estado ve que otro no está cumpliendo con sus responsabilidades de manera adecuada, puede provocar, vacancia, retirarlos de cargos, etc.

Responsabilidad Civil

Esto implica que si un funcionario público, no cumple diligentemente sus funciones y a consecuencia de eso causa un daño económico o de otra índole, entonces son responsables por eso. Ya sea porque lo hicieron a propósito (dolo)

o simplemente porque no prestaron atención (culpa), si el daño es menor o grave, de igual forma son considerados responsables por ello. (Rico, 2022).

Responsabilidad Penal

Nos explica (Rico, 2022) en el desarrollo de la responsabilidad penal que: en términos generales, implica que un sujeto es considerado culpable por haber cometido un acto ilícito o delictivo y, por lo tanto, es sujeta a las consecuencias legales correspondientes, que pueden incluir sanciones, multas o prisión, esto depende de la magnitud del delito y del sistema legal del país. Es importante destacar que la responsabilidad penal se rige por el principio de legalidad, esto infiere que una persona solo puede ser considerada responsable penalmente si su conducta está tipificada como delito en la ley en el momento en que se cometió. Además, se debe probar su culpabilidad.

Responsabilidad Administrativa Disciplinaria

Para esto se debe determinar un vínculo laboral para lo cual se debe contar con 3 elementos claves: Realizar funciones específicas asignadas por el empleador, recibir una compensación económica por el trabajo que realizas, encontrarse supeditado a la autoridad que establece reglas y procedimientos que debes seguir. Cuando se cumplen estos tres puntos, se establece una relación laboral entre tú y el empleador. En esta relación se confluyen derechos y responsabilidades:

Si no cumples con tus responsabilidades, el empleador tiene el poder de tomar medidas disciplinarias en tu contra. Estas medidas pueden incluir advertencias, suspensiones o incluso la terminación de tu empleo. El propósito de estas

medidas disciplinarias es mantener el buen funcionamiento de la administración pública y garantizar que todos los servidores cumplan con sus responsabilidades de manera adecuada. Es importante tener en cuenta que estas medidas disciplinarias no son necesariamente punitivas, sino que están destinadas a corregir comportamientos o acciones que puedan afectar negativamente el desempeño de la administración pública. (Rico, 2022, p.54-55)

Esta explicación que nos da el escritor es muy interesante puesto que, nos habla que para poder tener una responsabilidad administrativa anteriormente deben de existir ciertos pasos o deben de haber elementos especiales para que las entidades públicas pueden tener la potestad de poder direccionar al trabajador, en este caso hablamos de ostentar el poder de dirección, como sería en una relación laboral entre trabajador y empleador (la entidad pública), con eso lo faculto de poder reglamentar e imponer sanción al servidor civil, por no cumplir con las funciones y/o obligaciones que este realice, continuando configurándose como una falta de carácter disciplinaria.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

Proceso o cúmulo de pasos y acciones que se siguen cuando se sospecha que un empleado o miembro de una institución ha cometido una falta o infracción según el régimen disciplinario. El PAD establece los lineamientos que dirigirán la investigación, se realiza la notificación al implicado, se recopila la evidencia, se realiza el juicio y se aplican las sanciones correspondientes, asegurando el derecho a la defensa y el debido proceso.

El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano

En este punto hay que tener una línea de partida, que SERVIR se encarga de dirigir el gestionamiento de los Recursos Humanos y este se encarga de resolver las controversias de conformidad con el Decreto Legislativo 1023. Este es un pilar donde se sustenta la creación de SERVIR, el cual tiene el objetivo que todos los que trabajan para el Estado sean mejores en lo que hacen y que estén bien organizados. Esto ayudará a brindar mejores servicios a la ciudadanía y a funcionar de manera más efectiva en general. Este esfuerzo no se limita solo a una parte del país, sino que se aplica a nivel nacional. Eso significa que todas las instituciones públicas, en todos los niveles, deben participar en este proceso de fortalecimiento del servicio civil. (Rico, 2022).

La contextualización del PAD dentro del SAGRH

Es menester indicar que existe una delimitación del ámbito en donde se desarrolla el Procedimiento Administrativo Disciplinario, para eso debemos mencionar que el SAGRH se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar la política correspondiente al Servidor Público, mediante normativas y procedimientos usados por instituciones públicas, de acuerdo al artículo 4 de la Ley del Servicio Civil. El art. 5 del D.L. 1023 indica que el SAGRH comprende 7 subsistemas, enfocándonos en nuestro tema, tenemos a la Gestión del Empleo, por consiguiente, tenemos a la Administración de personas y por último es donde se ejecutan los Procedimientos Disciplinarios (Rico, 2022).

Ahora nuestro deber sería identificar la ubicación del PAD dentro del SAGRH permitiéndonos saber que este es una parte específica de la administración de personas por lo que se considera parte del subsistema de Gestión del Empleo.

Es así que, el PAD está conectado y se integra con el sistema más grande que se encuentra subordinado al SAGRH, que es el sistema general que supervisa todo lo relacionado con los servidores públicos. (Rico, 2022).

En este punto nos menciona (Rico, 2022) que: el subsistema de Gestión del Empleo, va a incorporar un conjunto de políticas y prácticas de personal destinada a gestionar los flujos de servidores en el SAGRH, desde la incorporación hasta la desvinculación. Además, comprende las situaciones de la entidad conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil, en cumplimiento de las disposiciones normativas del PAD aplicable con la consecuente inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

Locadores De Servicio

Nos menciona que existe un detalle en lo que sería la administración pública con respecto a los locadores de servicio, en el cual no pueden someterse a un PAD o sancionar Disciplinariamente a aquellas personas bajo esta forma de contratación (Rico, 2022).

Sujeto del PAD

Ahora debemos de ubicar al sujeto importante de todo el PAD y claramente vamos a entender:

El servidor civil, para los efectos del procedimiento disciplinario, es el sujeto activo del PAD, aquella persona que con el despliegue de una conducta (acción u omisión) configura una falta típica, antijurídica y culpable, la cual amerita una sanción disciplinaria previo procedimiento. Es necesario enfatizar que la

condición de servidor civil se adquiere cuando se cometió el hecho pasible de imputación disciplinaria (requisito de temporalidad), indistintamente si una vez instaurado el PAD su vinculación laboral finalice en cualquier etapa del procedimiento (renuncia, no renovación, termino de contrato). Por lo tanto, para efectos del PAD, seguirá siendo tratado como servidor civil. (Rico, 2022)

A la vez, como un punto importante con relación a este tema, dentro de las funciones más relevantes de la máxima autoridad administrativa, en el marco del PAD, se tiene las siguientes: Designa al secretario técnico – PAD, participa como órgano sancionador en los procedimientos cuya prognosis de sanción es la destitución y declarar formalmente la prescripción de un PAD.

La Sanción Disciplinaria y sus Fines

A nivel jurisdiccional, el TSC define:

Las sanciones disciplinarias son medidas adoptadas por las entidades públicas para corregir el comportamiento inapropiado de sus servidores. Estas sanciones van desde una simple advertencia hasta la terminación del empleo, y pueden incluir la suspensión temporal del trabajo y la inhabilitación para trabajar en empleos públicos durante un período determinado. (Rico, Ley del Servicio Civil)

A razón de todo lo expuesto, es factible colegir que la sanción administrativa de carácter disciplinario tiene como fines lo siguiente:

- ✓ *Amonestación:* Es una advertencia formal, escrita o verbal, donde se le indica al servidor que ha cometido una falta y se le insta a corregir su comportamiento. Es el nivel más bajo de sanción disciplinaria.

- ✓ *Suspensión sin derecho a remuneración:* En casos más graves, el servidor puede ser suspendido temporalmente de su trabajo y dejar de recibir sueldo durante ese período. Va de 1 día a 1 año, dependiendo de la gravedad de la falta cometida.
- ✓ *Destitución:* Es la terminación definitiva del empleo del servidor en la entidad pública.
- ✓ *Inhabilitación:* Esta es una sanción adicional que puede aplicarse junto con la destitución o como sanción principal en el caso de ex servidores. La inhabilitación impide que el individuo trabaje en empleos públicos durante un período específico. (Período de 5 años)

Fases del PAD

Fase de Investigación Preliminar

Se centra en recopilar toda la información relevante sobre los hechos denunciados o reportados. El objetivo principal es que la Secretaría Técnica evalúe de manera adecuada tanto las pruebas que sustentan los elementos de cargo y los elementos de descargo. Posterior a esto, se emitirá su dictamen que puede tomar dos caminos: Si se determina que hay suficientes elementos para justificar la apertura del PAD, la Secretaría Técnica recomendará al órgano encargado que proceda con la instauración del PAD. Este proceso se formaliza mediante la emisión de un informe de precalificación. O si la Secretaría Técnica determina que no hay suficientes pruebas para justificar la apertura del PAD, o si la conducta denunciada no constituye una falta disciplinaria, entonces emitirá un informe indicando que la denuncia se considera infundada y el expediente se archivará.

Fase Instructora

Etapa específica dentro del procedimiento legal en la que se lleva a cabo la investigación de un caso, con el fin de recopilar pruebas, evidencias, para determinar si existe base suficiente para determinar la responsabilidad de una persona en un proceso legal.

Fase Sancionadora

A cargo del órgano sancionador, que es responsable de tomar decisiones finales sobre la imposición de sanciones disciplinarias en casos de presuntas infracciones por parte de servidores civiles. Esta etapa abarca desde que se recibe el informe del órgano instructor hasta que emite la comunicación final que determina la imposición de una sanción o la declaración de "no ha lugar" al PAD, lo que resulta en el archivo del mismo.

Es importante destacar que, el órgano sancionador debe cumplir con un plazo máximo de 10 días hábiles para emitir la comunicación final una vez recibido el informe del órgano instructor. Este plazo está diseñado para garantizar una resolución oportuna de los casos disciplinarios.

2.3. Bases filosóficas

En el proceso de investigación, es esencial adoptar una perspectiva "cosmofísica", que fusiona la filosofía del investigador con la exploración científica de la realidad. Esto implica considerar aspectos filosóficos, gnoseológicos, epistemológicos y lógicos para entender y estructurar adecuadamente el trabajo de investigación. Para empezar, se necesita un fundamento gnoseológico que identifique el estado actual del conocimiento

sobre el tema a estudiar. Esto ayuda a legitimar los aportes de la investigación y asegura que estén en consonancia con el conocimiento existente.

El fundamento epistemológico proporciona la base teórica para comprender el conocimiento científico que se investigará. Los resultados de la investigación deben apoyarse en un sólido respaldo teórico y contribuir al avance del conocimiento sobre el tema.

Durante el proceso de investigación, surgen conceptos, ideas y teorías que reflejan la realidad única del investigador. Esto influye en la estructura de la investigación y en la forma en que se interpretan los resultados.

Finalmente, el fundamento lógico implica aplicar la lógica para garantizar la validez y coherencia de la investigación y sus resultados. Esto asegura que las conclusiones sean sólidas y científicamente válidas.

En conclusión, considerar estos aspectos filosóficos, gnoseológicos, epistemológicos y lógicos es fundamental para realizar una investigación de calidad y validez. Estos elementos ayudan a comprender la realidad investigada y a estructurar el trabajo de manera coherente y lógica.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Amonestación escrita:**

Es una medida disciplinaria aplicada en el ámbito laboral cuando un empleado ha incurrido en una falta o conducta que va en contra de las normas, reglamentos internos o políticas de la empresa. A diferencia de la amonestación verbal, la amonestación escrita se documenta por escrito y se incluyen los detalles

específicos de la falta cometida, así como las consecuencias de reincidir en ese comportamiento.

- **Régimen Disciplinario:**

Este conjunto de normativas tiene como objetivo mantener el orden, la disciplina y el correcto funcionamiento de la entidad, estableciendo los límites y las responsabilidades de los individuos que forman parte de la misma.

- **Propuestas de Mejoras al Régimen Disciplinario:**

Implican la implementación de cambios, ajustes o actualizaciones en las normativas y políticas que rigen el comportamiento.

- **Secretario técnico:**

Es un profesional designado para cumplir un rol importante en el desarrollo y la gestión de este proceso. Su función principal es asistir en la ejecución del procedimiento, garantizando que se cumplan las normativas y disposiciones legales establecidas para el caso disciplinario en cuestión.

- **Faltas Disciplinarias:**

Son aquellas conductas o acciones que infringen las normativas, reglamentos, códigos de ética o deberes establecidos en una organización, institución pública.

- **Faltas leves, graves y muy graves:**

Son categorías utilizadas para clasificar distintos niveles de faltas o incumplimientos de normativas, reglamentos o deberes dentro de una organización.

- **Amonestación verbal:**

Es una medida disciplinaria que se aplica en el ámbito laboral como respuesta a ciertas conductas o faltas leves por parte de un empleado. Esta amonestación se realiza de manera oral, donde un superior jerárquico o el encargado de recursos humanos comunica al trabajador que ha incurrido en una falta y le advierte sobre las consecuencias de continuar con ese comportamiento.

- **Suspensión sin goce remuneración:**

Es una medida disciplinaria que puede ser aplicada por un empleador como consecuencia de faltas graves o incumplimientos del trabajador. Consiste en interrumpir temporalmente la relación laboral, durante la cual el empleado deja de percibir su salario habitual.

- **Destitución:**

Acción de remover o despojar a alguien de un cargo, empleo, posición o responsabilidad que ocupa. En el ámbito laboral o institucional, la destitución implica la remoción oficial de un individuo de su puesto de trabajo.

- **Ley del Servicio Civil:**

Se refiere a las normas legales que regulan al régimen laboral de los servidores civiles del Estado peruano. La ley es la Nro. 30057 y tiene por finalidad de esta ley es establecer los principios, derechos, deberes, garantías, prohibiciones, sanciones y demás aspectos relacionados con la función pública.

- **Tribunal del Servicio Civil:**

Es un órgano autónomo que tiene como función principal resolver controversias y conflictos relacionados con el empleo público y el servicio civil. Su finalidad es brindar la garantía de que se cumplirán las normas y derechos laborales de los servidores públicos, así como asegurar la imparcialidad y la correcta aplicación de la ley en el ámbito del servicio civil.

- **Procedimiento Administrativo Disciplinario:**

Es un conjunto de normativas y procesos establecidos por la ley o reglamento interno de una institución, en las entidades públicas, para investigar, determinar responsabilidades y aplicar sanciones en casos donde se presume que un servidor público o empleado ha incurrido en una falta disciplinaria.

- **Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos:**

Es un conjunto de políticas, procedimientos, prácticas y herramientas utilizadas por una organización para administrar eficazmente a su personal.- Cosa juzgada

- **Principios generales del derecho**

Son reglas fundamentales que sirven como base o fundamento para todas las normas legales. Tienen una importancia especial porque se consideran más

importantes que otras fuentes del Derecho. Estos principios se basan en el respeto por la dignidad humana o en la propia naturaleza de las cosas.

- **Principio del debido proceso**

Principio jurídico que establece que el Estado está obligado a respetar derechos que los ciudadanos ostentan de tener un proceso sin arbitrariedades. Es de aplicación a todos los procesos legales, y se basa en la garantía de la imparcialidad la justicia.

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

Hg: Las propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario (Huacho, 2022)

2.5.2. Hipótesis específicas

HE1. La incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario

HE2. La incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la eficacia del Proceso Administrativo Disciplinario.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES
<p>¿De qué manera la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 lograra garantizar una correcta aplicación del PAD?</p>	<p>La propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 lograra garantizar una correcta aplicación del PAD</p>	<p>V1=VX</p> <p>Propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057</p>	<p>Implican la implementación de cambios, ajustes o actualizaciones en las normativas y políticas que rigen el comportamiento. Pueden ser la obligatoriedad de un secretario técnico abogado, el establecimiento de plazos concretos, otorgamiento de mejores recursos</p>	<p>La que será evaluada mediante la encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secretario técnico abogado • Establecimiento de plazos concretos • Otorgamiento de mejores recursos
		<p>V2=VY</p> <p>Correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Una correcta aplicación del PAD asegura un proceso justo, equitativo y transparente para todas las partes involucradas, permitiendo así tomar decisiones fundamentadas basadas en hechos y pruebas, en aras de mantener la integridad y la disciplina en el ámbito laboral o administrativo. Puede ser eficaz y celer</p>	<p>La que será evaluada mediante la encuesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiente • Célere

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico.

Diseño, no experimental, puesto que no se manipula ambas variables como “propuestas de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057” y “correcta aplicación del PAD”, estas están en manos del individuo, por lo que no se pueden alterar a propósito para el estudio. En lugar de realizar cambios controlados, la investigación se centrará en observar cómo se comportan las personas en la realidad. Esto permitirá entender su conducta sin intervenir directamente en las variables.

Tipo, aplicada, con el propósito práctico de determinar si la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 lograra garantizar una correcta aplicación del PAD. Siendo, eminentemente práctica.

Nivel, en su modalidad descriptiva-explicativa este enfoque implica describir detalladamente las variables (aspectos que se estudian) e indicadores (medidas

específicas para evaluar esas variables), además, se busca explicar las relaciones y conexiones entre estas variables, el rigor de esto nos permite identificar lo endeble de la problemática estudiada, los peligros que simboliza y la solución que requiere con las propuestas planteadas.

Enfoque cuantitativo, ya que se debe establecer en números las múltiples mediciones de los pareceres de la muestra poblacional determinada.

3.2. Población y muestra

Servidores civiles de profesión abogados, especialistas en derecho administrativo, que se encuentran colegiados y habilitados, y trabajan en procedimientos disciplinarios de la ciudad de Huacho, del cual como muestra tomaremos veintiséis elementos con características similares.

3.3. Técnicas e instrumentos

Se hará uso de encuestas anónimas, constituidas por un formulario con preguntas diseñadas a partir de variables e indicadores claves. Esto asegura la confidencialidad de los participantes y busca obtener datos precisos y prácticos sobre el tema de estudio.

3.4. Procesamiento de presentación de resultados.

En esta investigación, se utilizará el software de Microsoft Office, incluyendo Word y Excel, debido a su accesibilidad y facilidad de uso. El uso de estas herramientas tecnológicas permitirá una representación visual clara y detallada de los datos recopilados, siendo esencial para ofrecer una perspectiva pragmática sobre la relevancia del tema de estudio.

CAPITULO IV.

RESULTADOS

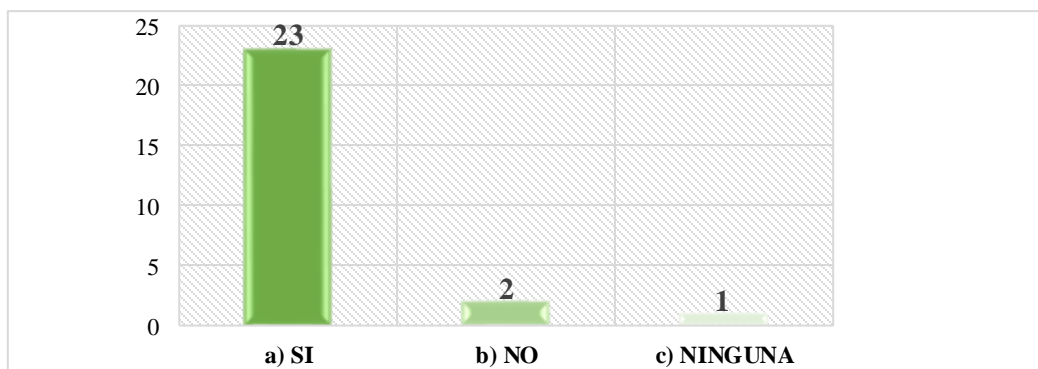
4.1. Análisis de resultados.

Tabla 1. Propuesta de mejoras.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿Las propuestas de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	23	88,5%
	b) NO	02	7,7%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 1. Propuesta de mejoras.



Nota: Creación de los autores.

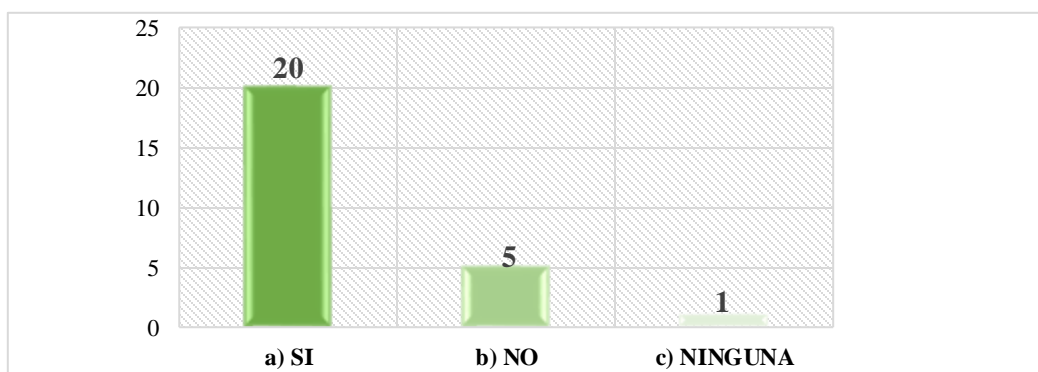
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, las propuestas de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 88,5% señaló que SI; siendo que el 7,7% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 2. Secretario técnico de profesión abogado.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar una correcta aplicación del PAD?	a) SI	20	76,9%
	b) NO	05	19,2%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 2. Secretario técnico de profesión abogado.



Nota: Creación de los autores.

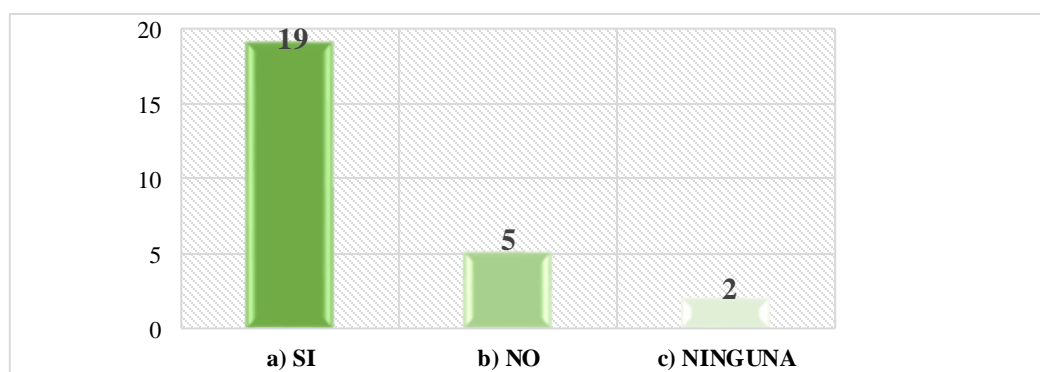
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar una correcta aplicación del PAD, de un total de 26 personas, el 76,9% señaló que SI; siendo que el 19,2% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 3. Secretario técnico de profesión abogado-senior.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado senior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	19	73,1%
	b) NO	05	19,2%
	c) NINGUNA	02	7,7%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 3. Secretario técnico de profesión abogado-senior.



Nota: Creación de los autores.

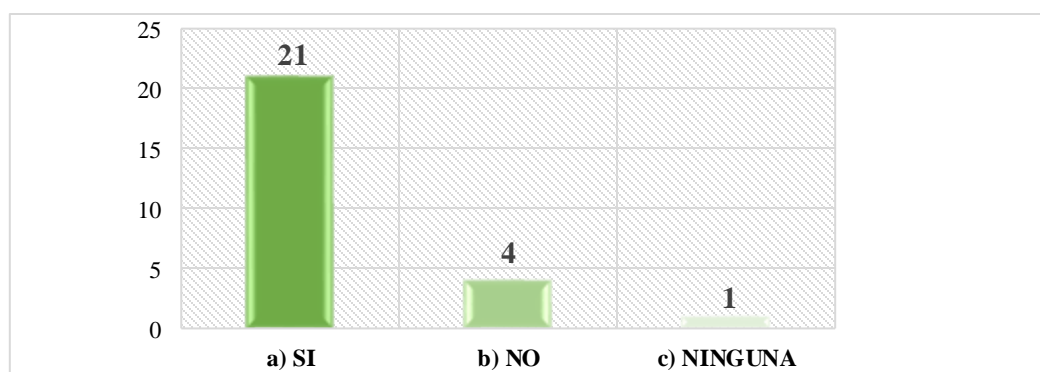
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de obligación de secretario técnico abogado senior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 73,1% señaló que SI; siendo que el 19,2% respondió que NO y el 7,7% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 4. Secretario técnico de profesión abogado-junior.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado junior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	21	80,8%
	b) NO	04	15,4%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 4. Secretario técnico de profesión abogado-junior.



Nota: Creación de los autores.

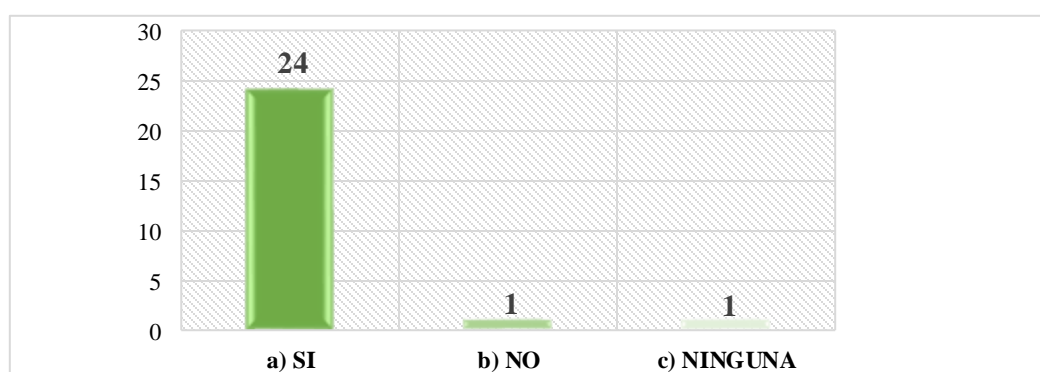
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de obligación de secretario técnico abogado junior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 80,8% señaló que SI; siendo que el 15,4% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 5. Secretario técnico de profesión abogado especialista en PAD.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado especialista en PAD logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	24	92,3%
	b) NO	01	3,8%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 5. Secretario técnico de profesión abogado especialista en PAD.



Nota: Creación de los autores.

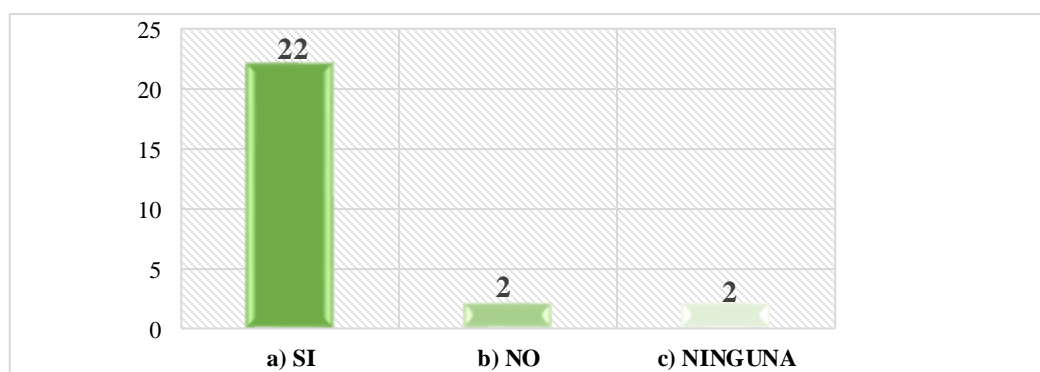
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de obligación de secretario técnico abogado especialista en PAD logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 92,3% señaló que SI; siendo que el 3,8% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 6. Regulación de plazos concretos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	22	84,6%
	b) NO	02	7,7%
	c) NINGUNA	02	7,7%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 6. Regulación de plazos concretos.



Nota: Creación de los autores.

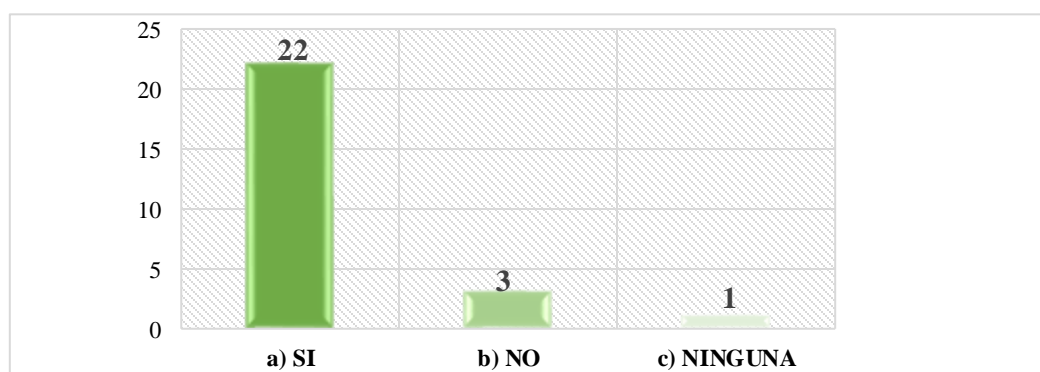
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 84,6% señaló que SI; siendo que el 7,7% respondió que NO y el 7,7% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 7. Regulación de plazos cortos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos cortos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	22	84,6%
	b) NO	03	11,5%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 7. Regulación de plazos cortos.



Nota: Creación de los autores.

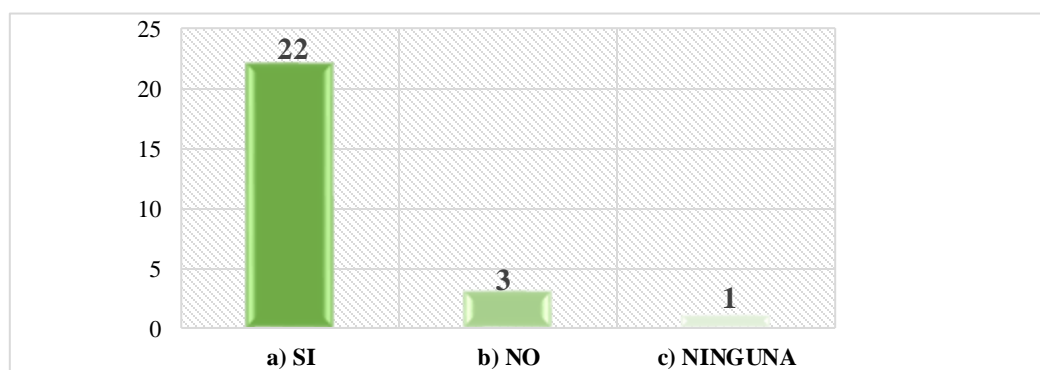
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de regulación de plazos cortos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 84,6% señaló que SI; siendo que el 11,5% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 8. Regulación de plazos específicos.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Según su opinión: ¿La propuesta de regulación de plazos e específicos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	22	84,6%
	b) NO	03	11,5%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 8. Regulación de plazos específicos.



Nota: Creación de los autores.

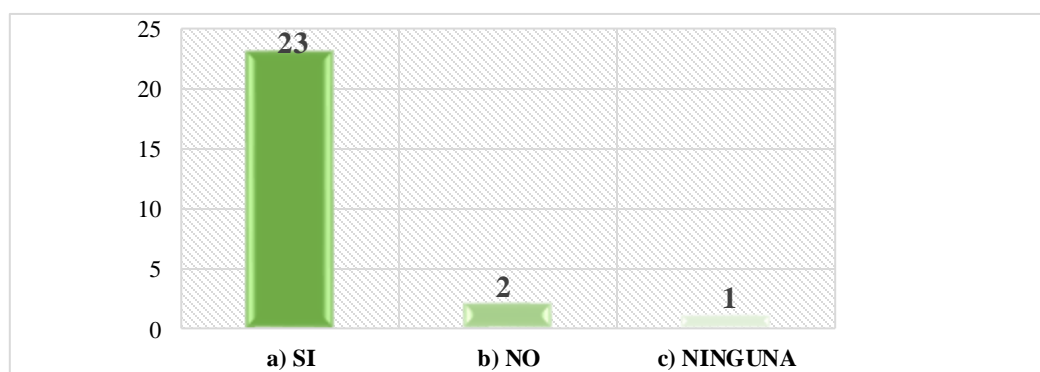
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de regulación de plazos específicos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 84,6% señaló que SI; siendo que el 11,5% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 9. PAD eficiente.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un eficiente Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	23	88,5%
	b) NO	02	7,7%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 9. PAD eficiente.



Nota: Creación de los autores.

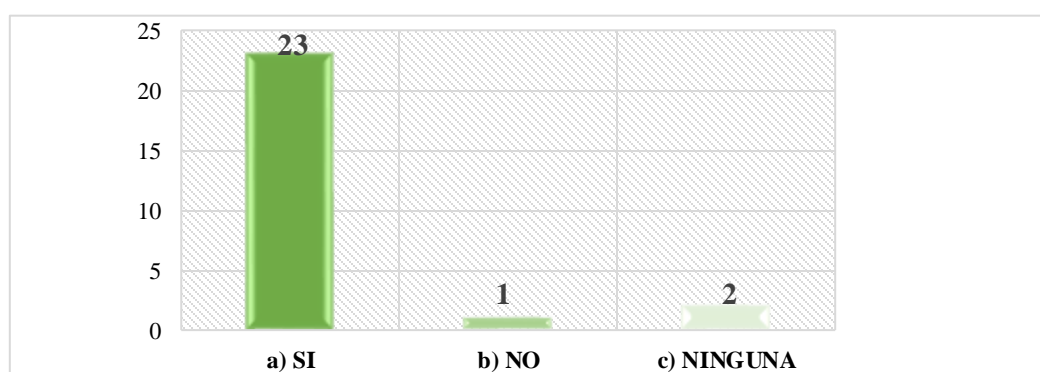
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un eficiente Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 88,5% señaló que SI; siendo que el 7,7% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 10. PAD célere.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	23	88,5%
	b) NO	01	3,8%
	c) NINGUNA	02	7,7%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 10. PAD célere.



Nota: Creación de los autores.

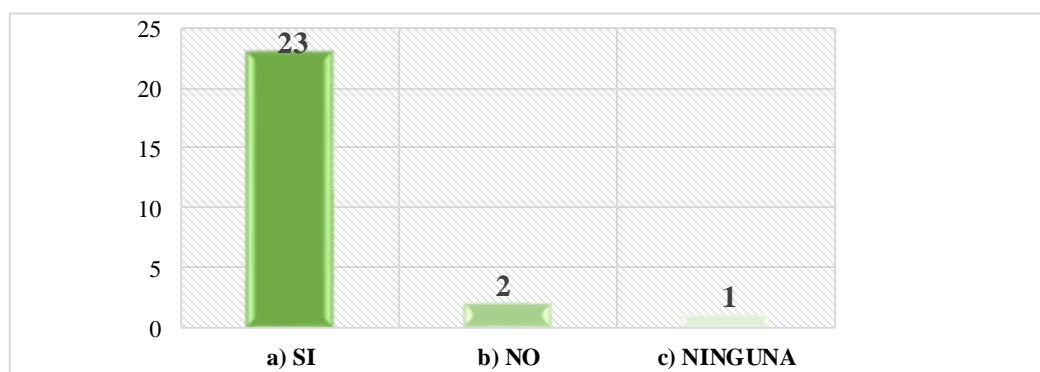
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 88,5% señaló que SI; siendo que el 3,8% respondió que NO y el 7,7% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 11. Secretario técnico abogado para un PAD eficiente.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará en eficiente PAD?	a) SI	23	88,5%
	b) NO	02	7,7%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 11. Secretario técnico abogado para un PAD eficiente.



Nota: Creación de los autores.

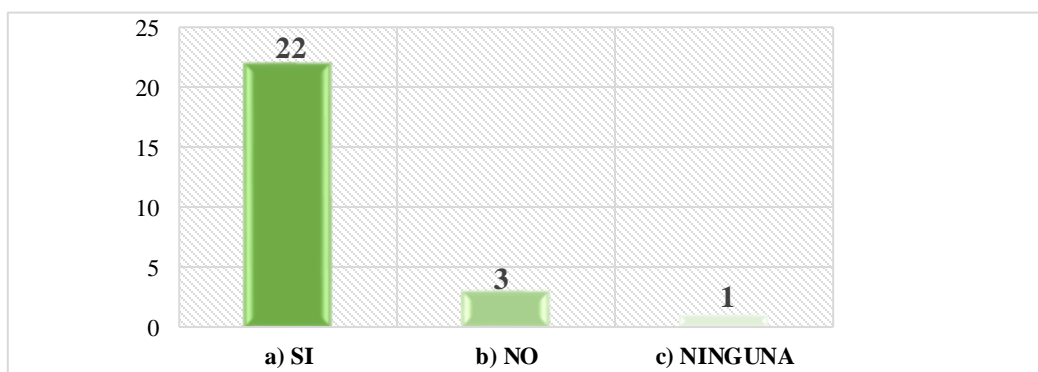
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará en eficiente PAD, de un total de 26 personas, el 88,5% señaló que SI; siendo que el 7,7% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 12. Secretario técnico abogado para un PAD célere.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar un célere PAD?	a) SI	22	84,6%
	b) NO	03	11,5%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 12. Secretario técnico abogado para un PAD célere.



Nota: Creación de los autores.

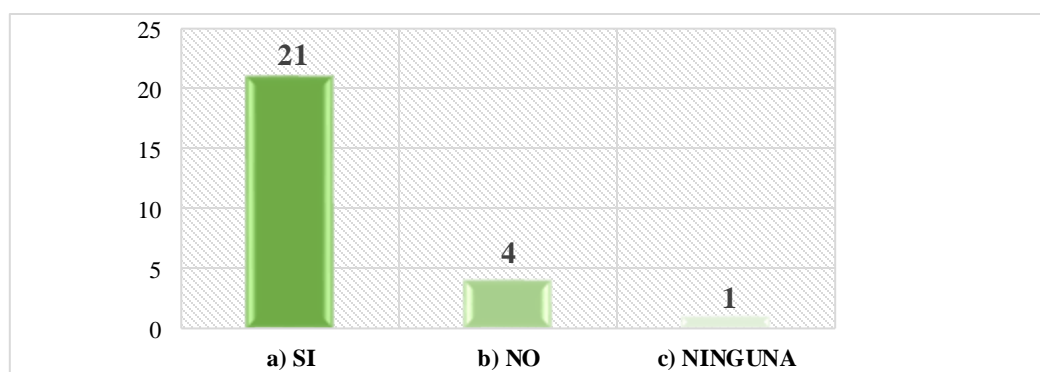
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar un célere PAD, de un total de 26 personas, el 84,6% señaló que SI; siendo que el 11,5% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 13. Plazos concretos para un PAD eficaz.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	21	80,8%
	b) NO	04	15,4%
	c) NINGUNA	01	3,8%
	TOTAL	26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 13. Plazos concretos para un PAD eficaz.



Nota: Creación de los autores.

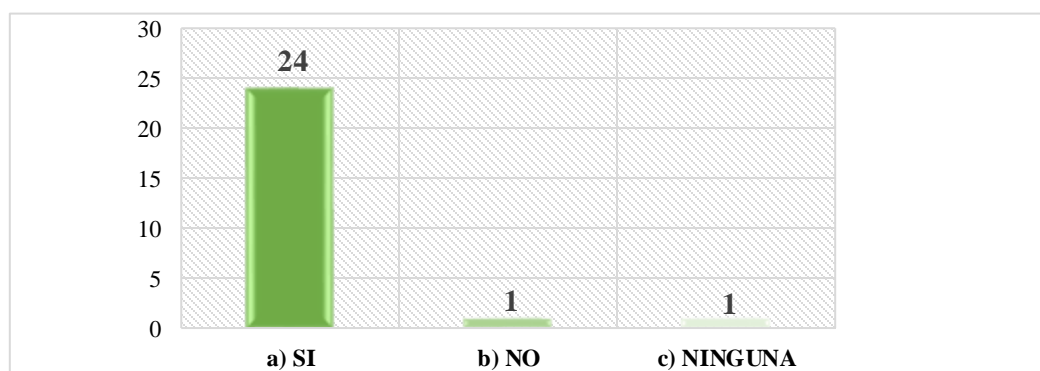
Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 80,8% señaló que SI; siendo que el 15,4% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

Tabla 14. Plazos concretos para un PAD célere.

Pregunta	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario?	a) SI	24	92,3%
	b) NO	01	3,8%
	c) NINGUNA	01	3,8%
TOTAL		26	100%

Fuente: Formulario en línea a través de Google Forms, diciembre 2022.

Figura 14. Plazos concretos para un PAD célere.



Nota: Creación de los autores.

Interpretación del autor: En cuanto a la interrogante sobre si, la propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario, de un total de 26 personas, el 92,3% señaló que SI; siendo que el 3,8% respondió que NO y el 3,8% respondió que NINGUNA, lo que demuestra que la mayor cantidad de encuestados opina afirmativamente a la interrogante.

4.2. Contrastación de hipótesis.

En el presente capítulo apartado, se realizará la comparación de las hipótesis propuestas al inicio, la general y las específicas, considerando los argumentos teóricos y los resultados obtenidos del cuestionario realizado a los profesionales jurídicos.

En orden primario, desarrollamos la hipótesis general la cual se propuso: La propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, confirmándose con los resultados recopilados mediante la aplicación del cuestionario a 26 sujetos de profesión abogados los cuales constituyen la muestra, mismos que se encuentren colegiados, habilitados y son especialistas en derecho administrativo, es así que el 88,5% de ellos considera que en estas propuestas conseguirán brindar una garantía a la aplicación de los PAD, esta hipótesis es confirmada también con lo dicho en el trabajo investigativo de **Herrera (2016)** expone que hay que someter y realizar modificaciones sobre los aspectos sustanciales y procedimentales del procedimiento administrativo disciplinario que se llevan dentro de las instituciones públicas, a fin de que se tenga una mayor comprensión sobre las normas legales disciplinarias, se realice un correcto desarrollo y aplicación del mismo a fin de garantizar se cumpla su objetivo y se notifique la irrupción en actos de indisciplina que son meritorios de sanción.

En un segundo orden, desarrollamos la primera hipótesis específica que se propuso anticipadamente en el proyecto, que expresa: La incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la correcta aplicación del PAD, confirmándose con los resultados recopilados mediante la aplicación del cuestionario a 26 sujetos de profesión abogados los cuales constituyen la muestra, mismos que se

encuentren colegiados, habilitados y son especialistas en derecho administrativo, es así que el 76,9% de los encuestados exponen que de regularse esta propuesta significaría una mejora relevante que tendría como objetivo garantizar un correcto procedimiento administrativo disciplinario, esta, esta hipótesis es confirmada también con lo dicho en el trabajo investigativo de **Moncada (2017)** indica que tener un abogado como Secretario Técnico dentro de un proceso garantiza una mayor competencia y profesionalismo en la calificación de las infracciones, la emisión de los Informes y de guiar correctamente el procedimiento administrativo disciplinario.

Por último, contamos con una segunda hipótesis específica propuesta con anterioridad, la misma que se expone: La incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la eficacia del PAD, lo cual logra confirmarse con el resultado recopilado a través del cuestionario aplicado a 26 sujetos de profesión abogados los cuales constituyen la muestra, mismos que se encuentren colegiados, habilitados y son especialistas en derecho administrativo, es así que el 88,5% indico que está de acuerdo en que de darse la regulación de esta propuesta traería como consecuencia un procedimiento administrativo disciplinario eficiente, se colige con lo mencionado por **Quintana (2019)** menciona que este procedimiento comienza con un acuerdo de incoación en el que se nombra a un instructor, quien debe ser un funcionario público que pertenezca a un colegiado o tenga una jerarquía igual o mayor que la del investigado. Se considera la complejidad y la importancia del caso a investigar y se nombra también a un secretario, estas consideraciones se toman a fin de que quien guie el procedimiento sea una persona capacitada a fin de evitar arbitrariedades.

CAPITULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión de resultados.

Al concluir el estudio tenemos diferentes resultados que fueron congregados, mismos que se recolectaron mediante un cuestionario de preguntas aplicado a abogados especializados en Derecho administrativo, donde se obtuvo su percepción sobre la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 para una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario en la ciudad Huacho en el periodo 2022; en consecuencia, es necesario cotejar nuestros datos con los antecedentes en la sección pertinente.

Así también, el 92,3% confirmaron que de regularse que el secretario técnico obligatoriamente sea un sujeto de profesión abogado especialista en PAD tendrá como consecuencia garantizar un correcto desarrollo y aplicación del mismo como tal, doctrinariamente se concuerda con la idea de que el propósito de nuestro estudio tiene una existencia relacional lógica, resultado también obtenido por **Crespo (2018)** indico que, en 2017, se descubrió que el sistema disciplinario establecido por la Ley SERVIR, no se estaba aplicando de manera adecuada en el MINSA. Una de las principales deficiencias identificadas en este proceso fue la redacción poco clara del perfil del secretario técnico, el cual debe estar alineado al papel crucial que este ostenta en el PAD. Esta falta de claridad en su perfil podría llevar a que el ejercicio de sus funciones se realice de manera arbitraria o injusta.

El 84,6% de los entrevistados considera que la propuesta de regular plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 traerá como consecuencia garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario,

todo esto se concuerda con lo resuelto por **Castellanos (2021)** concluye que la legislación no contempla la opción de suspender plazos de prescripción en un PAD en casos de eventos imprevistos o por imperativa necesidad que impida su inicio o desarrollo. Podría ser considerado razonable tener una disposición legal que permita esta suspensión en circunstancias excepcionales, esta disposición debería establecerse específicamente mediante una ley formal.

Finalmente, otro de los resultados obtenidos expone que un 92,3% de los sujetos a los que se aplicó la encuesta afirmaron que debe de regularse la propuesta de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo cual se colige con el resultado obtenido con **Paucar (2019)** menciona que cuando el plazo promedio en un procedimiento disciplinario para agentes de seguridad se dilata o se prolonga excesivamente, tiene dos efectos principales puede llevar a que las faltas disciplinarias queden sin sanción, impunidad o, puede haber presiones externas o internas que influyan en las decisiones tomadas durante el proceso. Esto puede llevar a que se tomen decisiones injustas o parciales, arbitrariedad, para poder revertir esta realidad es necesario reformar la normativa referente a los plazos a fin de que se logre aplicar correctamente el PAD a dichos servidores civiles.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Después de haber explorado exhaustivamente todos los medios de información relevantes a fin de respaldar la importancia de la investigación, se:

1. Se llega a concluir la regulación de la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, concordándose con el 88,5% que responde afirmativamente; además, se puede observar que la fundamentación doctrinal coincide en este sentido.
2. Se llega a concluir que la regulación de la incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, concordándose con el 76,9% que responde afirmativamente, asimismo la fundamentación doctrinal respalda en la misma línea.
3. Se llega a concluir que de regular la incorporación de un secretario técnico-abogado lograra garantizar la eficacia del Proceso Administrativo Disciplinario, resultado obtenido por el 88,5% de los encuestados que se muestran a favor, coligiéndose con la literatura y la doctrina que responden en el mismo sentido.
4. Se concluye que la regulación que el secretario técnico sea obligatoriamente un abogado especialista en PAD garantizará una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, teniendo este resultado como verídico puesto que el 92,3% de encuestados se muestra de acuerdo con lo dicho y concordándose con la doctrina.

5. Se concluye que la regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un celeridad en el Proceso Administrativo Disciplinario, teniendo este resultado como verdadero puesto que el 92,3% de encuestados se muestra de acuerdo con lo dicho y concordándose con la doctrina.

6.2. Recomendaciones

Presentaremos las siguientes sugerencias en línea con las conclusiones mencionadas, estando que:

1. Se sugiere que debe regularse las propuestas de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 pues traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, y, brindar una mayor claridad reduciendo la posibilidad de interpretaciones ambiguas y asegura una aplicación coherente de la ley.
2. Se recomienda que debe regularse la incorporación de un secretario técnico-abogado pues esto logrará garantizar la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, esto a fin de que estén familiarizados con los cambios en la ley y puedan aplicarla correctamente.
3. Se sugiere debe regularse la incorporación de un secretario técnico-abogado ya que esto logrará garantizar la eficacia del Proceso Administrativo Disciplinario, a fin de que pueda proporcionar asesoramiento legal especializado en todas las etapas de este, desde la fase de investigación hasta la resolución del procedimiento logrando que sea eficiente.
4. Se sugiere promover una coordinación efectiva entre las instituciones y los órganos encargados de regular las propuestas mencionadas, con el fin de impulsar su implementación en el más breve plazo a fin de garantizar su aplicación inmediata.

5. Sugerir que, las Facultades de derecho, promuevan y debatan, entre sus alumnos el presente objeto de investigación, específicamente en lo referido a la propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 para una correcta aplicación del PAD.

CAPITULO VII.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes Bibliográficas

Carrasco, S. (2013). Metodología de la investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. (5ª reimpresión de la Segunda edición). Lima: San Marcos S.A.

Hernández y otros (2014). Metodología de la Investigación. México: Mc.GRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V

7.2. Fuentes Electrónicas.

Crespo, C. L. (20 de octubre de 2018). Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de Repositorio Digital Institucional Universidad Cesar Vallejo: file:///C:/Users/acer/Desktop/Crespo_RCL.pdf

Herrera, A. N. (2016). IMPACTO DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO. Repositorio Institucional de Colombia. Obtenido de Repositorio Institucional de Colombia: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1462/Impacto%20del%20Proceso%20Disciplinario%20en%20la%20Responsabilidad%20del%20Estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintana, T. (2019). La potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos. Instituto Nacional de Administración Publica.

Rico, G. (2022). Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil. Lima: Escuela de Derecho LP.

Rico, G. (s.f.). Ley del Servicio Civil. Lima: Gaceta Jurídica. Obtenido de Gaceta Jurídica.

Castellanos, P. (01 de junio de 2021) *“La suspensión de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario. El valor normativo de los llamados precedentes vinculantes del Tribunal del Servicio Civil”*. Repositorio Digital Institucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido del Repositorio Digital Institucional Pontificia Universidad Católica del Perú: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/19284/CASTELLANOS_CORDOVA_PAUL_BERNARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera, A. N. (2016). IMPACTO DEL PROCESO DISCIPLINARIO EN LA RESPONSABILIDAD DEL ESTADO. Repositorio Institucional de Colombia. Obtenido de Repositorio Institucional de Colombia: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/1462/Impacto%20del%20Proceso%20Disciplinario%20en%20la%20Responsabilidad%20del%20Estado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Paucar, E. (12 de octubre de 2019). *“Plazo razonable en procedimiento disciplinario de agentes de seguridad del instituto nacional penitenciario Sede Central, Lima (2016-2017)”*. Repositorio

Digital Institucional Universidad San Pedro. Obtenido de
Repositorio Digital Institucional Universidad San Pedro:
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPED
RO/10121/Tesis_59826.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPED
RO/10121/Tesis_59826.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moncada, R (20 de junio de 2017). Repositorio Digital Institucional
Universidad Privada de Ica. Obtenido de Repositorio Digital
Institucional Universidad Privada de Ica:
<http://repositorio.upica.edu.pe/handle/123456789/111>

ANEXOS.-

ANEXO 01. Instrumento de recolección de datos

**PROPUESTA DE MEJORAS AL RÉGIMEN
DISCIPLINARIO DE LA LEY 30057 PARA UNA
CORRECTA APLICACIÓN DEL PROCESO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (HUACHO, 2022)**



Estimado encuestado, para contestar este breve cuestionario que tiene a la vista deberá tener en cuenta lo siguiente:

En el presente estudio se propone algunas mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 para una correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario, expresando de antemano nuestro elevado agradecimiento.

1. A su criterio: ¿Las propuestas de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

- a) SI.
- b) NO.
- c) NINGUNA.

2. A su criterio: ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar una correcta aplicación del PAD?

- a) SI.
- b) NO.
- c) NINGUNA.

3. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado senior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

- a) SI

b) NO

c) NINGUNA

4. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado junior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

5. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado especialista en PAD logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI.

b) NO.

c) NINGUNA.

6. A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

7. A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos cortos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

8. Según su opinión: ¿La propuesta de regulación de plazos específicos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

9. ¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un eficiente Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

10. ¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un celeridad Procedimiento Administrativo Disciplinario?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

11. ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará un eficiente PAD?

a) SI

b) NO

c) NINGUNA

12. ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar un celeridad PAD?

- a) SI
- b) NO
- c) NINGUNA

13. ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

- a) SI
- b) NO
- c) NINGUNA

14. ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un celeridad Procedimiento Administrativo Disciplinario?

- a) SI
- b) NO
- c) NINGUNA

¡Muchas gracias!

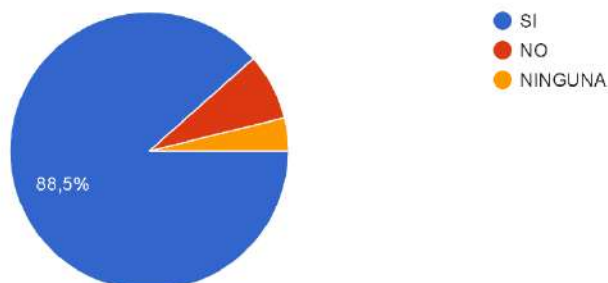
ANEXO 02. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022)?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>PE1. ¿Cómo la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022)?</p> <p>PE2. ¿Cómo la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la eficacia del PAD (Huacho, 2022)?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer que la propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar una correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022)</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1. Establecer que la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar una correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022).</p> <p>OE2. Determinar que la incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la eficacia del PAD (Huacho, 2022).</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La propuesta de mejoras al régimen disciplinario a la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022)</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1. La incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la correcta aplicación del PAD (Huacho, 2022).</p> <p>HE2. La incorporación de un secretario técnico-abogado logrará garantizar la eficacia del PAD (Huacho, 2022).</p>	<p>$V1=VX$</p> <p>Propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la ley 30057</p> <p>$V2=VY$</p> <p>Correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>✓ Secretario técnico abogado</p> <p>✓ Establecimiento de plazos concretos.</p> <p>✓ Otorgamiento de mejores recursos</p> <p>✓ Eficiente</p> <p>✓ Célere</p>	<p>Población</p> <p>Servidores civiles que laboran en PAD</p> <p>Muestra:</p> <p>26 elementos</p> <p>Nivel de investigación</p> <p>Descriptivo-explicativo</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Aplicada- teórico.</p> <p>Enfoque</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental</p> <p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento</p> <p>Cuestionario</p>

ANEXO 03. Resultados de Google Forms

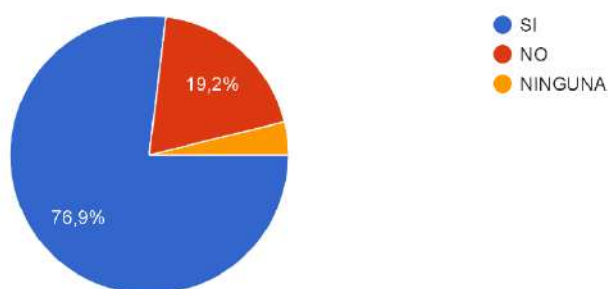
1. A su criterio: ¿Las propuestas de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas



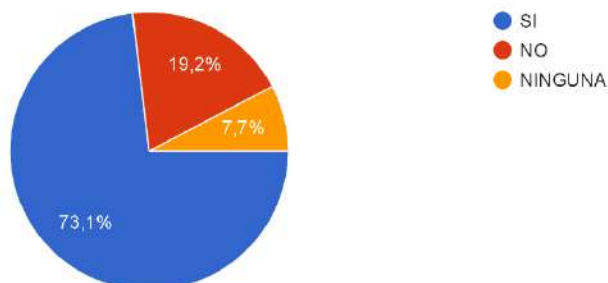
2. A su criterio: ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar una correcta aplicación del PAD?

26 respuestas



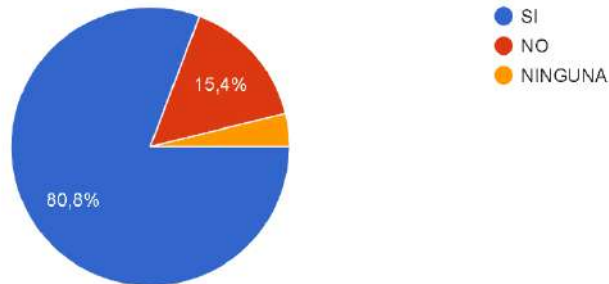
3. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado senior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas



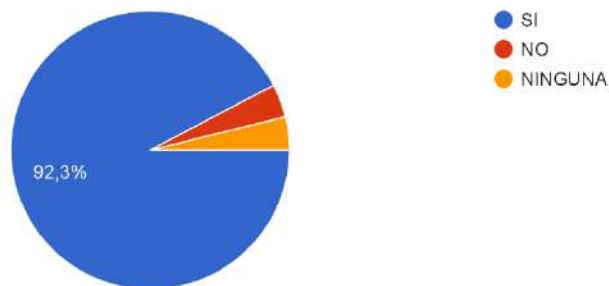
4. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado junior logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas



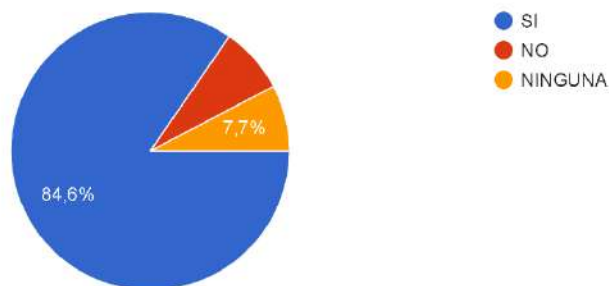
5. A su criterio: ¿La propuesta de obligación de secretario técnico abogado especialista en PAD logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas

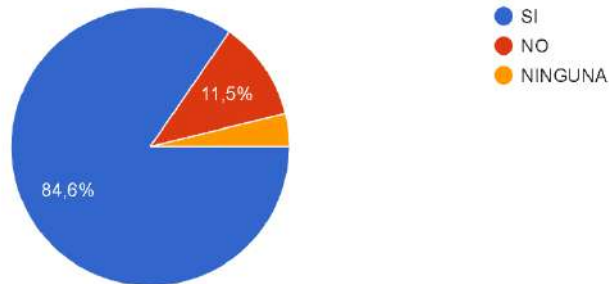


6. A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

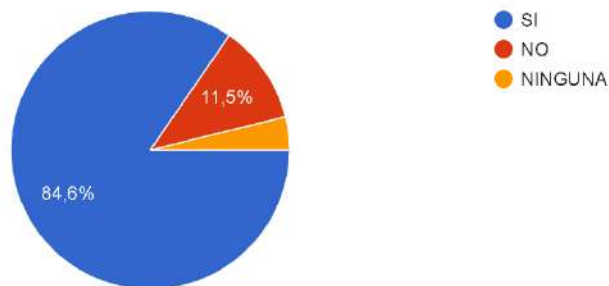
26 respuestas



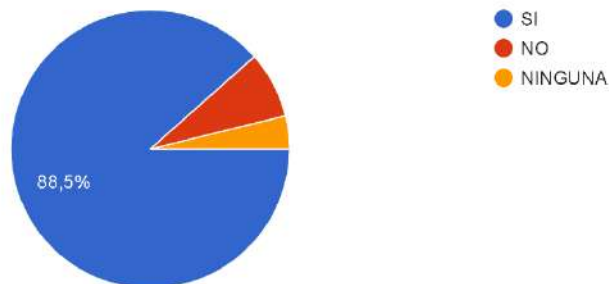
7. A su criterio: ¿La propuesta de regulación de plazos cortos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?
26 respuestas



8. Según su opinión: ¿La propuesta de regulación de plazos específicos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará garantizar una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario?
26 respuestas

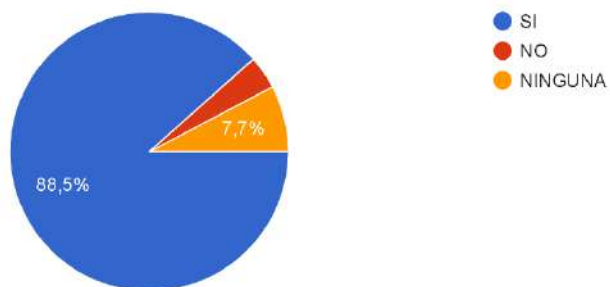


9. ¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un eficiente Procedimiento Administrativo Disciplinario?
26 respuestas



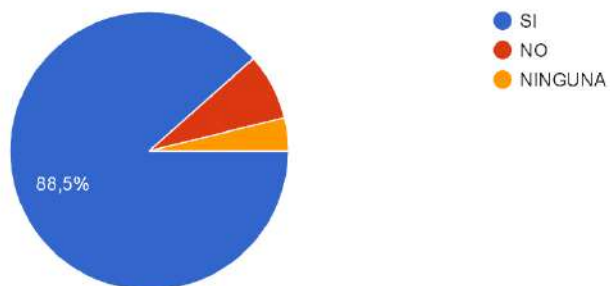
10. ¿La propuesta de mejoras del régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas



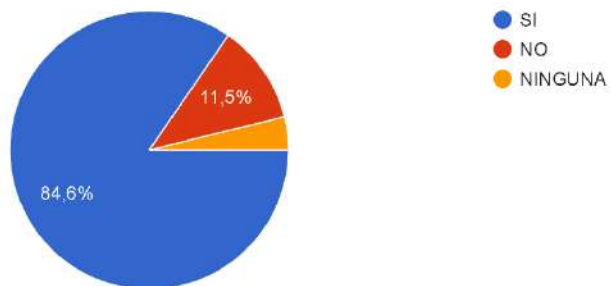
11. ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará en eficiente PAD?

26 respuestas



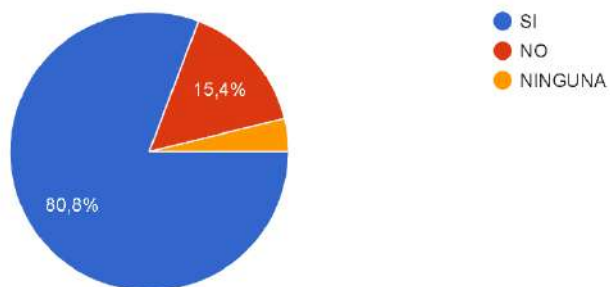
12. ¿La propuesta de la obligación de un secretario técnico abogado logrará garantizar un célere PAD?

26 respuestas



13. ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas



14. ¿La propuesta de regulación de plazos concretos en el régimen disciplinario a la Ley 30057 logrará un célere Procedimiento Administrativo Disciplinario?

26 respuestas

