



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

**Factores del procedimiento administrativo disciplinario en una  
universidad pública del Perú, 2023**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Cabezas Torres, Norma Milena (orcid.org/0009-0000-8240-1403)

**ASESORES:**

Mg. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Mg. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA - PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

A mi abuelo, por su cariño.

A mis hermanos.

## **Agradecimiento**

A mi asesor Dr. Miguel Pérez,

A mis maestros de la UCV



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023", cuyo autor es CABEZAS TORRES NORMA MILENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL <b>DNI:</b> 07636535 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 26- 07-2023 09:30:18

Código documento Trilce: TRI - 0599182



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CABEZAS TORRES NORMA MILENA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CABEZAS TORRES NORMA MILENA <b>DNI:</b> 43759108 <b>ORCID:</b> 0009-0000-8240-1403	Firmado electrónicamente por: NCABEZAST el 21-07- 2023 20:04:09

Código documento Trilce: INV - 1236946

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor .....	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras .....	viii
Resumen .....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA .....	16
3.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación .....	16
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización .....	16
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	19
3.6. Procedimiento .....	20
3.7. Rigor científico .....	21
3.8. Método de análisis de datos.....	22
3.9. Aspectos éticos .....	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	40
VI. RECOMENDACIONES.....	42
REFERENCIAS .....	44
ANEXOS.....	49

## Índice de tablas

Tabla 1. <i>Categoría y subcategorías</i> .....	17
Tabla 2. <i>Tabla de resultados de la primera categoría</i> .....	24
Tabla 3. <i>Asociación de códigos concurrentes por coeficientes</i> .....	26

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de enraizamiento de la totalidad de los códigos.....	25
Figura 2. Coeficientes concurrentes .....	26
Figura 3. Mapa de redes de los códigos <i>Corrupción con conducta delictiva grave</i> .....	28
Figura 4. Mapa de redes de los códigos <i>Reiterada violación de las normas internas con Plagio</i> .....	29
Figura 5. Mapa de redes de los códigos <i>Argumento adicionales con aportación de Pruebas Nuevas</i> .....	29
Figura 6. Mapa de redes de los códigos <i>Pruebas con Partes involucradas</i> .....	30
Figura 7. Mapa de redes de los códigos <i>Lesión a la Universidad con Doble Instancia</i> .....	30
Figura 8. Mapa de redes de los códigos <i>Partes Involucradas con Decisiones Fundadas</i>	31
Figura 9. Mapa de redes de los códigos <i>Pruebas con Decisiones Fundadas</i> .....	32
Figura 10. Mapa de redes de los códigos <i>Revisión Imparcial con Argumentos Adicionales</i> .....	32
Figura 11. Mapa de redes de los códigos <i>Destitución con Corrupción</i> .....	33
Figura 12. Mapa de redes de los códigos <i>Revisión imparcial con Aportación de pruebas Nuevas</i> .....	34
Figura 13. Mapa de redes de los códigos <i>Suspensión con Reiterada violación de las normas internas</i> .....	34
Figura 14. Mapa de redes de categorías .....	35
Figura 15. Mapa de redes de <i>Factores asociados al Procedimiento Administrativo Disciplinario</i> .....	36
Figura 16. Mapa de redes de <i>Factores asociados al Procedimiento Administrativo Disciplinario con citas</i> .....	37



## Resumen

La investigación analizó los Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023. Se utilizó un enfoque cualitativo e investigación Básica - Descriptivo. Se utilizó la entrevista para obtener información detallada sobre los factores. El diseño de la investigación fue No experimental – Estudio de casos. El instrumento fue un guion de 10 preguntas semiestructuradas, aplicadas a 10 participantes, incluyendo abogados, instructores y personal de la universidad. Además, se utilizó un expediente finalizado y fotografías correspondientes como fuentes adicionales de información, utilizando el software Atlas.ti V9, para el procesamiento. Del análisis, se encontraron asociaciones entre diferentes factores: asociación entre la corrupción y la conducta delictiva grave, entre la reiterada violación de las normas internas y el plagio, y entre los argumentos adicionales y la aportación de pruebas nuevas. También se encontraron asociaciones entre otras variables: pruebas con las partes involucradas, la lesión a la universidad con la doble instancia y las partes involucradas con decisiones fundadas. Basado en estos hallazgos, se sugiere la inclusión de una nueva subcategoría que complemente los factores previamente establecidos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Estos resultados proporcionan información importante para mejorar el proceso y tomar decisiones informadas en casos disciplinarios en la universidad estudiada.

**Palabras clave:** sanciones, administración, disciplinario.

## **Abstract**

The research analyzed the factors of the Disciplinary Administrative Procedure in a public university in Peru in 2023. A qualitative approach and a Basic - Descriptive research design was used. Interviews were conducted to obtain detailed information about the factors. The research design was Non-experimental - Case Study. The instrument used was a script of 10 semi-structured questions applied to 10 participants, including lawyers, instructors, and university staff. Additionally, a completed case file and corresponding photographs were used as additional sources of information, using Atlas.ti V9 software for processing. From the analysis, associations were found between different factors: an association between corruption and serious misconduct, between repeated violation of internal rules and plagiarism, and between additional arguments and the presentation of new evidence. Associations were also found between other variables: evidence with the involved parties, harm to the university with double instance, and the involved parties with well-founded decisions. Based on these findings, the inclusion of a new subcategory that complements the previously established factors in the Disciplinary Administrative Procedure is suggested. These results provide important information to improve the process and make informed decisions in disciplinary cases at the university under study.

**Keywords:** sanctions, administration, disciplinary.

## I. INTRODUCCIÓN

La Universidad Pública del Perú es una institución de educación que enfrenta desafíos en la implementación y gestión del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en relación con sus servidores y funcionarios públicos. Esta situación ha generado preocupaciones en cuanto a la eficiencia, transparencia y justicia del proceso.

El limitado conocimiento profundo sobre los factores que afectan el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Universidad Pública puede resultar en la aplicación ineficiente o inconsistente de sanciones, lo que a su vez podría tener consecuencias negativas en la calidad educativa y en la confianza de la comunidad universitaria.

Algunos de los problemas específicos que podrían estar relacionados con la realidad problemática incluyen:

- Posibles deficiencias en el marco normativo que regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, lo que podría generar ambigüedades, lagunas legales o interpretaciones erróneas.
- Falta de recursos humanos, técnicos y financieros en una universidad pública del Perú para llevar a cabo de manera efectiva la función fiscalizadora y sancionadora.
- Dificultades en las instancias de comunicación y coordinación con respecto del Procedimiento Administrativo Disciplinario, las facultades y áreas administrativas de la Universidad Pública del Perú.
- Percepciones y actitudes de los entes del Procedimiento Administrativo Disciplinario, como autoridades y personal administrativo de la Universidad Pública del Perú, que pueden influir en la efectividad y eficiencia del procedimiento sancionador.
- Posibles efectos negativos de las sanciones aplicadas en dos variables importantes, como la motivación y la calidad educativa entre los administrativos de la Universidad Pública del Perú.

La presente investigación adopta un enfoque cualitativo y explicativo para entender los Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023. El enfoque cualitativo permitirá entender y comprender las perspectivas y experiencias de los informantes, mientras que el enfoque explicativo busca identificar y entender los factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

La formulación del problema es: ¿Cuáles son los Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023? La formulación de los problemas específicos: i) ¿Es la autoridad competente un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?; ii) ¿Las sanciones administrativas es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?; iii) ¿Las diligencias e investigación son un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?; iv) ¿La notificación es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?; v) ¿Los plazos es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?; vi) ¿Los recursos administrativos son un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú?

Con respecto al objetivo general: Analizar cuáles son los Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023. Luego, los objetivos específicos son: i) Analizar de qué manera la autoridad competente es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú; ii) Analizar de qué manera las sanciones administrativas es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú; iii) Analizar de qué manera las diligencias e investigación es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú; iv) Analizar de qué manera la notificación es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú; v) Analizar de qué manera los plazos es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú; vi) Analizar de qué manera los

recursos administrativos es un factor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú.

Finalmente se presenta la justificación teórica, permitirá profundizar la influencia de los factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el ámbito universitario. Además, contribuirá a ampliar el conocimiento sobre la regulación administrativa y su ejecución en el contexto universitario. Asimismo, este estudio podría ser de gran utilidad para los investigadores en la regulación y el derecho administrativo, así como para futuras investigaciones sobre el tema. La justificación práctica, permitirá identificar los factores que inciden en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una universidad pública en el Perú, lo que podría contribuir a mejorar la eficiencia y eficacia de dicho procedimiento. Asimismo, son de gran ayuda los resultados de este trabajo para la comunidad universitaria, ya que podrían utilizarse para fortalecer una mejora continua del proceso de implementación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una institución universitaria, a su vez podría contribuir a mejorar la calidad educativa y la convivencia en el campus. La justificación metodológica, se realizará una investigación rigurosa y sistemática a fin de describir y analizar los factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú. Se utilizarán diversas técnicas de investigación cualitativas específicamente, como entrevistas a expertos y encuestas a la comunidad universitaria, lo que permitirá obtener datos relevantes y confiables para el análisis. Además, se utilizarán herramientas de análisis de datos para su interpretación adecuada, y la metodología utilizada permitirá obtener conclusiones sólidas y fundamentadas sobre los factores que influyen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú.

## II. MARCO TEÓRICO

Se han considerado información de los antecedentes nacionales e internacionales, detallándose en orden descendente como sigue:

### Antecedentes Nacionales:

Mejía (2022), en Perú, se plantea demostrar la influencia del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la variable desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaraz (MPH) en 2021. Aplica el enfoque cuantitativo – básico, y el diseño es no experimental correlacional. Se llevó a cabo en una población de 980 empleados y el método se basó en la conveniencia del investigador. Concluye que, entre los colaboradores de la MPH durante el año 2021, hay una relación entre las variables de estudio. Sugiere que cuanto mayor sea la aplicación de los Procedimiento Administrativo Disciplinario, mayor será el desempeño de los colaboradores de los servicios administrativos. También, identifica que, durante el año 2021, los colaboradores de MPH mostraron predominantemente niveles de desempeño laboral medios y altos. Sugiere que la calidad del trabajo de los colaboradores ha experimentado un aumento significativo durante el año 2021.

Según Zevallos (2019), en Perú, analiza los Procedimiento Administrativo Disciplinario en el sector educativo, particularmente en la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura -UGELP. Su objetivo es identificar las causas del incumplimiento y las aplicaciones empíricas que afectan el debido proceso en los Procedimiento Administrativo Disciplinario y la responsabilidad administrativa de UGEL Piura de 2016 a 2018. El documento propone directrices y recomendaciones para corregir el incumplimiento y las aplicaciones empíricas y garantizar que no se violen los derechos. Concluyen que las funciones se desarrollan de manera efectiva. También destaca que, durante el período de 2016 a 2018, la UGELP recibió un promedio de 534 quejas, siendo las más comunes el abuso de autoridad, el maltrato y el contacto inapropiado de los estudiantes. Recomienda que la UGELP cuente con profesionales calificados para garantizar que los procesos sean

regulares y proporcionales. También sugiere que la UGELP debería tomar medidas para corregir el incumplimiento y las aplicaciones empíricas y garantizar que no se violen los derechos. Finalmente, Propone analizar los protocolos normativos legales para prevenir la prescripción de acciones administrativas en UGEL Piura.

Conforme a Frolova et al. (2019), en Perú, su investigación declara que la ciudadanía política y los contextos de las organizaciones públicas complican los procesos ambiguos de justicia organizacional, haciendo que la aplicación de medidas disciplinarias sea difícil, caótica e ineficiente. Se sugiere que las preocupaciones sobre el cumplimiento organizacional y los comportamientos administrativos subsiguientes se originan más en procesos informales que burocráticos. Los administradores solo interactúan con estos últimos en momentos de conflictos sociopolíticos o en búsqueda de justicia organizacional. De lo contrario, la implementación de prácticas disciplinarias en su mayoría implica resultados negociados informalmente e inciertos o motivados por desacuerdos, aunque de alguna manera están restringidos por la ética burocrática. Por lo tanto, la disciplina organizacional se basa en gran medida en procesos burocráticos que están subordinados a relaciones informales y politizadas.

Según Palomino (2017), en Perú, la preocupación central de esta investigación surge debido a la insuficiente capacitación proporcionada por SERVIR. A nivel global, es necesario capacitar al personal administrativo para que puedan desempeñarse de manera eficiente en sus lugares de trabajo y mejorar su desempeño laboral. En Perú, la Directiva 002-2015-SERVIR establece que los órganos instructores deben presentar informes basados en fundamentos legales al iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario, así como también justificar legalmente las sanciones a aplicar. Dado este contexto, surge la pregunta de si los órganos instructores y sancionadores están debidamente capacitados para elaborar informes bien fundamentados y evitar posibles efectos de nulidad.

## Antecedentes Internacionales:

Ylönen, Jaakkola y Saari (2021), en Finlandia, sostienen que la relación entre los fundamentos epistémicos de las disciplinas académicas y su influencia en los paradigmas políticos ha sido poco explorada. Analizamos estas dinámicas enfocándonos en los cambios de paradigma entre la economía y el estudio del derecho. Nuestro análisis se basa en la evolución de la política fiscal corporativa en Finlandia desde 1991 hasta 2014, con el objetivo de arrojar luz sobre cómo las políticas se difunden entre profesiones. En primer lugar, en 1993, la política fiscal corporativa finlandesa se alineó con las ideas neoclásicas de ese momento, impulsado por abogados. En segundo lugar, a principios de los años 2000, las iniciativas de la UE y la OCDE ofrecieron a estos abogados una nueva fuente epistémica para expandir sus argumentos. En tercer lugar, en los años 2010, la base disciplinaria cambió de los estudios jurídicos a la economía, coincidiendo con reformas administrativas que priorizaban evaluaciones cuantitativas de impacto. Estos cambios llevaron a la transición del enfoque legal al económico en el diseño de políticas fiscales, permitiendo la inclusión de argumentos teóricos económicos en las discusiones de política fiscal. Nuestros resultados resaltan cinco factores entrelazados y que se refuerzan mutuamente, que influyen en la producción de conocimiento en grupos de expertos que afectan la política económica: (a) el grado de confianza de los políticos en la experiencia; (b) el balance de poder entre disciplinas académicas en la elaboración de políticas basadas en evidencia; (c) la base disciplinaria de los grupos de expertos dominantes; (d) los cambios en corrientes epistemológicas, ontológicas y metodológicas dentro de disciplinas específicas; y (e) cómo se perciben las organizaciones internacionales como autoridades epistémicas o impulsadas por políticas.

Según Gullo y Beachum (2020), en Pensilvania, introduce en su investigación, que el sesgo implícito, que incluye estereotipos y actitudes que pueden no reflejar creencias conscientes, ha sido vinculado a las interacciones disciplinarias con estudiantes. No obstante, no todas las diferencias en la severidad de la disciplina por raza son atribuibles a los maestros. A los administradores escolares se les ha prestado poca atención en cuanto al sesgo implícito, aunque



participan en la toma de decisiones disciplinarias. Propósito: Este estudio investigó cómo los sesgos implícitos de directores y subdirectores de escuela influyen en la severidad de la disciplina aplicada a estudiantes de distintas razas (medido mediante estereotipos raciales percibidos). Participantes: Escuelas de Pensilvania con al menos 10 incidentes de disciplina excluyente reportados y entre el 10 y 90% de estudiantes de color fueron invitadas a participar. La muestra incluyó a 43 administradores de 22 escuelas en 7 distritos escolares, representando 3,898 incidentes de comportamiento estudiantil. Diseño de investigación: Se utilizó el diseño cuantitativo, transversal no experimental: Se recolectaron datos de comportamiento estudiantil y resultados disciplinarios de las escuelas, utilizando conjuntos de datos existentes anonimizados y codificados para su análisis. Se recopilieron datos demográficos y sobre sesgo implícito de los administradores mediante una encuesta breve y la realización en línea de la Prueba de Asociación Implícita para Raza. Se analizaron datos separadamente para decisiones disciplinarias objetivas y subjetivas, utilizando modelos lineales jerárquicos. Hallazgos: Se encontraron tres resultados principales: (a) los administradores escolares tenían sesgos implícitos a favor de los blancos, (b) el sesgo implícito de los administradores explicaba diferencias en la severidad de la disciplina según raza estudiantil solo para decisiones disciplinarias subjetivas, y (c) la raza estudiantil representaba algunas diferencias en decisiones disciplinarias objetivas. Conclusiones / Recomendaciones: Los esfuerzos para remediar prejuicios implícitos en las escuelas deben incluir a los administradores escolares involucrados en decisiones, y las políticas escolares deben ser evaluadas para detectar sesgos. La investigación futura debería ampliar este estudio, aumentando la muestra y su inclusión de distritos, para examinar y evaluar las diferencias a nivel de políticas en los distritos escolares.

Alba, Ruiz y Monteschio (2020), en Brasil, señalan en el objetivo de su investigación es reflexionar acerca de la obligatoriedad del juez en las investigaciones y procesos disciplinarios administrativos como que garantice el derecho y el acceso a la justicia. Metodología: La protección y aplicación inmediata de estos derechos constituyen la base del Estado de Derecho Democrático, por lo que las reflexiones se basarán en legislación, doctrina y decisiones judiciales

brasileñas. Resultados: No se deben establecer comisiones temporales ad hoc después de la identificación de faltas; es necesario contar con comisiones permanentes en la Administración Pública. Las comisiones temporales ad hoc suelen ser "órdenes de comisión" que socavan derechos y garantías fundamentales, así como principios de la Administración Pública, como legalidad, moralidad, eficiencia, imparcialidad, debido proceso y seguridad jurídica. Sin la observancia de estos principios, no es posible garantizar un acceso pleno, útil y eficiente a la justicia con decisiones justas. Contribuciones: Este estudio busca aclarar la inexistencia de tribunales de excepción en Brasil y la aplicabilidad del principio del juez natural en investigaciones y procesos disciplinarios administrativos. En 1988, la constitución brasilera en su Art. 5, inciso XXXVII, prohíbe los tribunales de excepción, lo que implica el principio del juez natural. Muchos juristas creen que esta norma solo se aplica a procesos judiciales, pero este estudio argumenta que tal principio también existe en procesos disciplinarios administrativos; es decir, la comisión que llevará a cabo el proceso, principalmente la fase de investigación se constituirá antes de que ocurran hechos considerados infracciones disciplinarias y sujetos a sanciones administrativas.

Según Ramírez-Torrado & Hernández-Meza (2019), en Colombia, la falta de un estatuto general en materia disciplinaria y el silencio de las normas sectoriales sobre el alcance del principio del debido proceso han llevado a que los tribunales superiores llenen las lagunas existentes. Esto genera incertidumbre para el individuo debido a los efectos de las sanciones. En este campo su objetivo fue determinar el alcance del principio del debido proceso en el ámbito disciplinario mediante un análisis riguroso de los expedientes con sentencia en los tribunales superiores.

Según Nascimento y de Aguiar (2019), en Brasil, el Art. 23, Inc. II, Ley 8.429/92 establece la prescripción para acciones de improbidad contra servidores públicos efectivos, siguiendo el tratamiento previsto por una ley específica para delitos disciplinarios sancionados con el despido en interés del servicio público. A su vez, si la mala conducta administrativa también se tipifica como delito, se remite a la ley penal. Este artículo aborda precisamente este proceso integrador en un

tema delicado como el plazo de prescripción, buscando determinar si la retroacción de la jurisdicción penal condiciona o no el ejercicio de la jurisdicción civil. Finalmente, se realiza un análisis basado en la teoría de juegos.

### **Teorías de fundamento:**

La Ley de Procedimiento Administrativo General (PAG) (Ley N° 27444) es una ley peruana que establece las normas generales para el procedimiento administrativo en el país. Esta ley norma el procedimiento que deben seguir las entidades públicas para tomar decisiones administrativas, (Huapaya, 2015).

La Ley de PAG es aplicable a todas las entidades y organismos del Estado, incluyendo los gobiernos locales y regionales, las empresas estatales, las universidades y otros entes públicos. La ley establece una serie de principios que deben guiar la actuación de la administración pública, como la eficiencia, eficacia, transparencia, responsabilidad, participación ciudadana y respeto a los derechos fundamentales, (Texto Único Ordenado de La Ley 27444 - Ley de PAG, 2021).

La Ley de Procedimiento Administrativo General es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en el Perú y establece los principios, normas y procedimientos que deben seguir las instituciones del Estado en sus actuaciones administrativas. Esta ley tiene como finalidad garantizar la transparencia, eficiencia, eficacia y legalidad en la gestión pública, y promover la participación ciudadana en los procesos administrativos. La Ley de Procedimiento Administrativo General establece, entre otros aspectos, las normas relativas al procedimiento sancionador, que incluye el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y regula el acceso a la información pública y el derecho de los ciudadanos a participar en la gestión pública.

### **Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)**

El Procedimiento Administrativo Disciplinario es un conjunto de acciones y etapas establecidas por la ley o regulación interna de una institución pública o

privada, que tienen como objetivo determinar la existencia de faltas disciplinarias cometidas por un funcionario o empleado, y establecer las sanciones correspondientes en caso de ser procedente. Este proceso tiene como fin garantizar el cumplimiento de las normas y regulaciones que rigen el desempeño de los funcionarios o empleados en el ejercicio de sus funciones, así como la protección de los derechos de las partes involucradas, (Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021).

### **Procedimiento Administrativo Sancionador y Procedimiento Administrativo Disciplinario**

El Procedimiento administrativo sancionador y el Procedimiento Administrativo Disciplinario tienen similitudes en cuanto a que ambos buscan determinar la existencia de una falta o infracción cometida por un funcionario o empleado, y establecer las sanciones correspondientes.

Según Carrera (2019), la principal diferencia entre ambos radica en su alcance y en los fines que persiguen. El Procedimiento Administrativo Disciplinario se enfoca en las faltas disciplinarias cometidas por los funcionarios o empleados dentro del ámbito de su trabajo, mientras que el proceso administrativo sancionador puede incluir también faltas cometidas fuera del ámbito laboral como, por ejemplo, incumplimientos tributarios, infracciones en el tráfico, etc.

Según Criollo (2021), el Procedimiento Administrativo Disciplinario se aplica para garantizar la correcta y eficiente gestión pública y asegurar que los funcionarios o empleados cumplan con sus deberes de forma responsable y ética, mientras que el proceso administrativo sancionador se enfoca en garantizar el cumplimiento de normas y regulaciones que rigen el comportamiento de los ciudadanos y empresas.

### **Faltas disciplinarias**

Las faltas disciplinarias son conductas irregulares o contrarias a las normas, reglamentos o ética que rigen el desempeño de un funcionario o empleado en el

ámbito laboral. Estas conductas pueden afectar negativamente la eficiencia, eficacia y transparencia en el desempeño de las funciones públicas, así como el buen ambiente laboral.

Las faltas disciplinarias pueden ser de diversa índole, tales como el incumplimiento de las obligaciones laborales, el abuso de autoridad, la falta de ética o integridad, la discriminación, el acoso laboral, la violación de normas de confidencialidad, entre otras. Las faltas disciplinarias pueden ser tipificadas por la ley o regulaciones internas de cada institución pública o privada.

Según Franco (2022), en el ámbito público, las faltas disciplinarias son objeto de investigación y sanción a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario, con el fin de garantizar que los funcionarios o empleados cumplan con sus deberes y obligaciones de forma responsable y ética.

### **Sanciones administrativas**

Las sanciones administrativas son medidas punitivas que se imponen a un funcionario o empleado público, o a una persona jurídica, por haber cometido una falta o infracción en el ámbito laboral o en relación con el desempeño de funciones públicas. Estas sanciones tienen como finalidad garantizar el cumplimiento de las normas y regulaciones que rigen el desempeño de los funcionarios o empleados, así como la protección de los derechos de las partes involucradas.

Según Herrera, Mantilla, Vega, Castillo (2020), las sanciones administrativas pueden variar en gravedad y en su forma de aplicación, y pueden incluir desde una amonestación verbal o escrita, hasta la suspensión temporal del cargo o la destitución del funcionario o empleado público. En algunos casos, las sanciones administrativas pueden tener también implicaciones legales o financieras para la persona o entidad sancionada.

En el ámbito público, las sanciones administrativas son impuestas a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el cual debe cumplir con los

principios de legalidad, imparcialidad y debido proceso. El proceso debe garantizar que se respeten los derechos de la persona sancionada y se permita su defensa, así como la posibilidad de interponer recursos de reconsideración o apelación en caso de desacuerdo con la decisión, (Texto Único Ordenado de La Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021).

### **Diligencias e investigación**

Las diligencias e investigación son actividades que se llevan a cabo durante el Procedimiento Administrativo Disciplinario para recopilar y analizar información y pruebas que permitan determinar si ha habido una falta disciplinaria y, en su caso, sancionar al funcionario o empleado público que la haya cometido.

Según Huapaya (2015) las diligencias e investigación pueden incluir, entre otras, la revisión de documentos y registros, la toma de declaraciones a testigos y a la persona investigada, la realización de inspecciones y peritajes, y la obtención de evidencia a través de medios tecnológicos o informáticos.

Es importante destacar que las diligencias e investigación deben realizarse con total imparcialidad y objetividad, garantizando el derecho de defensa de la persona investigada y respetando los principios de legalidad y debido proceso. Además, la información obtenida debe ser tratada con confidencialidad y respetando la privacidad de las personas involucradas en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, (Texto Único Ordenado de La Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021).

### **Notificación del Procedimiento Administrativo Disciplinario**

La notificación en el Procedimiento Administrativo Disciplinario se refiere al acto mediante el cual se comunica a la persona investigada la apertura del procedimiento disciplinario en su contra y se le informa de los cargos que se le imputan.

La notificación es un paso importante dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ya que permite a la persona investigada conocer los motivos y fundamentos de la investigación en su contra, así como ejercer su derecho de defensa y presentar los argumentos y pruebas que considere pertinentes.

Según López (2016), en el ámbito público, la notificación suele realizarse por escrito y debe cumplir con ciertos requisitos formales y legales, como la identificación clara de la autoridad que realiza la notificación, el plazo para presentar la defensa y los recursos que se pueden interponer, entre otros.

Es importante destacar que la notificación debe ser realizada de forma clara, precisa y con la debida diligencia, para garantizar que la persona investigada tenga conocimiento de la investigación en su contra y se le permita ejercer su derecho de defensa de manera efectiva.

### **Los plazos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario**

Los plazos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario se refieren a los tiempos establecidos por la ley o las normas internas de la institución pública para llevar a cabo cada una de las etapas del procedimiento disciplinario, desde la apertura hasta la resolución final.

Los plazos tienen como finalidad garantizar que el procedimiento disciplinario se realice en un tiempo razonable y que se respeten los derechos de la persona investigada, evitando dilaciones innecesarias o violaciones al principio de debido proceso.

Según Morón, Danos (2021), los plazos pueden variar dependiendo de la gravedad de la falta disciplinaria investigada y la complejidad del caso. En el ámbito público, los plazos suelen estar establecidos por la ley o normativa interna, y pueden ser prorrogables en casos excepcionales, siempre y cuando se justifique debidamente la necesidad de la prórroga.

Es importante destacar que los plazos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario deben ser respetados por las autoridades competentes y la persona investigada, ya que el incumplimiento de estos puede tener consecuencias negativas en la resolución final del procedimiento y en la garantía de los derechos de todas las partes involucradas, (Texto Único Ordenado de La Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021).

### **Recursos administrativos**

Los recursos administrativos son los medios que tienen las personas investigadas en un Procedimiento Administrativo Disciplinario para impugnar una resolución o decisión tomada por la autoridad competente en su contra.

Según Obiol (2018) estos recursos tienen como finalidad garantizar la protección de los derechos de las personas investigadas y el respeto a los principios de legalidad y debido proceso, permitiéndoles impugnar las resoluciones y decisiones que consideren lesivas a sus intereses.

En el ámbito público, los recursos administrativos más comunes son el recurso de reconsideración y el recurso de apelación. El recurso de reconsideración permite a la persona investigada solicitar que se revise la resolución o decisión tomada por la autoridad competente, con el fin de que se corrijan errores o se tomen en cuenta nuevos argumentos o pruebas. Por su parte, el recurso de apelación permite que la persona investigada acuda a una autoridad superior para que revise la resolución o decisión tomada por la autoridad competente.

Es importante destacar que los recursos administrativos deben ser presentados dentro de los plazos establecidos por la ley o normativa interna, y que su presentación no suspende la ejecución de la resolución o decisión impugnada, salvo que se disponga lo contrario. Además, los recursos administrativos deben ser resueltos con prontitud y de manera imparcial, garantizando siempre el derecho de defensa de la persona investigada.



## **Autoridad superior**

La autoridad superior en el Procedimiento Administrativo Disciplinario se refiere a la instancia jerárquica superior a la autoridad competente encargada de llevar a cabo la investigación y sancionar las faltas disciplinarias.

En el ámbito público, la autoridad superior puede ser el titular del órgano o entidad pública en la que se está llevando a cabo el procedimiento disciplinario o una autoridad jerárquica superior designada específicamente para ese fin.

La intervención de la autoridad superior en el Procedimiento Administrativo Disciplinario se da generalmente cuando se interpone un recurso de apelación por parte de la persona investigada o cuando se presenta una situación de conflicto o controversia en la aplicación de las normas o la valoración de los hechos.

Según Rivero (2021) la autoridad superior tiene como finalidad revisar la resolución o decisión tomada por la autoridad competente y determinar si se ha aplicado correctamente la ley y los principios de legalidad y debido proceso. Además, la autoridad superior puede tomar decisiones en casos de recursos de apelación, como confirmar, modificar o revocar la resolución o decisión impugnada.

Es importante destacar que la intervención de la autoridad superior en el Procedimiento Administrativo Disciplinario debe ser imparcial y objetiva, garantizando el derecho de defensa de todas las partes involucradas y la protección de los derechos y principios legales en juego, (Texto Único Ordenado de La Ley 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque, tipo y diseño de investigación**

La presente investigación tiene un corte cualitativo, se buscó comprender como los factores que influyen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario a través de la interpretación de las percepciones, opiniones y experiencias de los involucrados, como personal administrativo en una universidad nacional del Perú (Arias, 2016; Guerrero Dávila & Guerrero Dávila, 2014).

Así mismo, el tipo de investigación es básico, que se analizó los "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023" fue de carácter exploratorio, con el propósito de generar nuevas ideas y conocimientos que permitan mejorar dicho procedimiento (Álvarez Balandra y Álvarez Tenorio, 2014; Hernández Sampieri et al., 2017). En cuanto al nivel de investigación, se trata de un nivel descriptivo, (Babbie, 2000; Barrantes Echevarría, 2002).

Se utilizó la entrevista, con el fin de obtener información detallada y en profundidad sobre los factores que inciden en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (Álvarez Balandra y Álvarez Tenorio, 2014; Wergen, 2019).

En cuanto al diseño es estudio de casos, con enfoque cualitativo, se implementó un diseño exploratorio-descriptivo, (Álvarez Balandra & Álvarez Tenorio, 2014; Wergen, 2019).

#### **3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización**

Para construir la categoría y subcategorías de la investigación "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023", se sustenta en la Directiva actualizadas descritas anteriormente la parte del marco teórico, los cuales se muestra el anexo 1. La matriz de codificación y categorización presentada, que refiere a un estudio titulado "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023". Esta matriz es una herramienta que organiza y clasifica los diferentes

factores relacionados con el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, se presenta en la tabla 1.

**Tabla 1.**

*Categoría y subcategorías*

<b>CATEGORÍA</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>	<b>CÓDIGOS</b>	
Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario	Autoridad competente	Conflicto de competencia	
		Independencia	
	Sanciones administrativas	Implementación de medidas	
		Amonestación	
		Suspensión	
		Destitución	
	Diligencia e investigación	Relevancia	
		Notificación	Proceso de Notificación de las Resoluciones y decisiones
			Plazos
		Recursos administrativos	Importancia del Recurso Administrativo

### **3.3. Escenario de estudio**

El escenario de la investigación "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023" fue una Universidad Pública en Perú. El área específica fue la secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Unidad de Recursos Humanos. Se contó como colaboradores al personal administrativo de la universidad. Se realizarán entrevistas a profundidad con ellos, con el fin de conocer sus percepciones, opiniones y experiencias sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y los factores que incidían en su eficacia y eficiencia. Además, se llevó a cabo observaciones participantes en la universidad, con el objetivo de conocer de cerca el proceso de aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario y su relación

con la comunidad universitaria. Asimismo, se realizó un examen las directivas que regulan el PAD, con el fin de identificar posibles deficiencias o áreas de mejora en dicho procedimiento.

### **3.4. Participantes**

La selección de participantes en la investigación "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023" fue realizada considerando a las autoridades competentes encargadas del proceso disciplinario en la universidad, servidores o funcionarios públicos involucrados en procedimientos disciplinarios, abogados o defensores de personas sancionadas y personas sancionadas disciplinariamente, observadores externos (como expertos en derecho administrativo o académicos especializados en el tema. En esta investigación, se contó con un número reducido de participantes, pero se buscó profundizar en las experiencias y percepciones de cada uno de ellos. La técnica de muestreo de la investigación fue el muestreo no probabilístico, específicamente el muestreo por conveniencia. Esta elección se basó en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes que eran considerados como actores principales involucrados en los Procedimiento Administrativo Disciplinario en la universidad.

Para la selección de participantes, el criterio de inclusión fue parte activa en los procedimientos administrativos disciplinarios. Esto implicaba que los participantes tuvieron roles relevantes en el proceso, como autoridades competentes, servidores o funcionarios públicos involucrados en el procedimiento disciplinario, abogados o defensores de personas sancionadas y personas sancionadas disciplinariamente. El criterio de exclusión utilizo en la investigación fue que las personas que no estuvieran involucradas en procedimientos administrativos disciplinarios no serían consideradas como participantes. Esto significa que aquellos individuos que no tuvieran un papel activo en los procedimientos administrativos disciplinarios, ya sea como autoridades competentes, servidores o funcionarios públicos involucrados, abogados o defensores de personas sancionadas y personas sancionadas disciplinariamente, no serán considerados para participar en la investigación. El criterio de exclusión

se implementó para asegurar que los participantes seleccionados estuvieran directamente relacionados con los procedimientos administrativos disciplinarios y pudieran aportar información relevante y significativa para el estudio.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- Se llevaron a cabo entrevistas con autoridades y funcionarios encargados del proceso disciplinario, con el propósito de obtener perspectivas y conocimientos directos sobre la implementación y el funcionamiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

- Se utilizaron entrevistas individuales con participantes clave, como autoridades, servidores públicos, abogados, personas sancionadas, observadores externos, entre otros.

- Se elaboró un guion de preguntas de la entrevista que servirá como una guía para estructurar la entrevista y abordar los aspectos relevantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Los detalles específicos del guion de preguntas se pueden encontrar en el anexo 2 del estudio.

- Finalmente, el instrumento de recolección de información fue validada por dos expertos, considerándose también el análisis de un expediente debidamente codificado, para su procesamiento.

### **3.6. Procedimiento**

En el estudio, se siguió los siguientes pasos a priori:

Paso 1: Se elaboró la matriz de codificación y categorización, que serviría como una herramienta para organizar y clasificar los datos recopilados durante la investigación. Esta matriz permitiría identificar patrones, temas y relaciones relevantes relacionados con los factores que influyen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Paso 2: Se elaboró la guía de preguntas de la entrevista. Esta guía se utilizó durante la fase de recolección de datos para orientar las entrevistas individuales con los participantes clave. La guía de preguntas se diseñó de manera cuidadosa para abordar los aspectos clave del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Paso 3: Se llevó a cabo la ejecución de las entrevistas individuales. Durante esta etapa, los investigadores se reunieron con los participantes clave, como autoridades, servidores públicos, abogados, personas sancionadas y observadores externos, siguiendo la guía de preguntas previamente elaborada. Se registraron las respuestas y se procuró recopilar información relevante y en profundidad sobre los factores que inciden en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Paso 4: Se procedió a analizar los datos recopilados utilizando el software Atlas ti, una herramienta de análisis cualitativo. Este software permitió organizar, codificar y categorizar los datos de manera eficiente, facilitando el proceso de identificación de patrones y tendencias en la información recopilada.

Paso 5: Finalmente, se realizó la presentación de los resultados, los datos se presentaron en un informe final de investigación. Este informe proporcionara una visión detallada de los factores identificados y sus implicaciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la universidad pública del Perú, ofreciendo recomendaciones para mejorar dicho proceso.

### **3.7. Rigor científico**

En el estudio "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023", se aplicó los principios exigidos por la ciencia para garantizar el rigor científico. Estos principios incluyeron la transferibilidad, la credibilidad y la confortabilidad.

En primer lugar, se consideró el principio de transferibilidad, que implica la capacidad de generalizar la información a contextos similares. Con el fin de que los hallazgos y conclusiones fueran relevantes y aplicables a otras universidades públicas en el Perú y, posiblemente, en otras instituciones académicas. Para lograr esto, se seleccionó una universidad pública específica y se recopilaron datos detallados sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario en dicha institución, lo que permitió establecer conexiones y comparaciones con otros entornos similares.

En segundo lugar, se garantizó la credibilidad de la investigación. Como entrevistas en profundidad y observación participante, de manera objetiva. Además, se buscó la participación de una muestra representativa de participantes clave para obtener diferentes perspectivas y reducir posibles sesgos.

En tercer lugar, se aseguró la conformabilidad del estudio. Esto significa que se documentaron y describieron claramente los procedimientos utilizados en la investigación, de manera que otros investigadores pudieran seguirlos y obtener resultados similares. Se registraron las etapas del estudio, como la elaboración de la matriz de codificación y categorización, entrevista, la ejecución de las entrevistas y el análisis de datos con el software Atlas ti. Estos detalles permitieron que otros investigadores evaluaron y verificaron la coherencia su validez.

### **3.8. Método de análisis de datos**

Se llevó a cabo dos momentos distintos para el análisis de los datos recopilados:

Momento 1: Descriptivo y codificación con el software. En esta etapa, se utiliza el software de análisis cualitativo para llevar a cabo la codificación y clasificación de los datos recopilados. Los investigadores utilizan el software para organizar y categorizar la información de acuerdo con los temas y patrones identificados en la matriz de codificación previamente elaborada. Este proceso permite un entendimiento de los factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la universidad pública del Perú. Se generarán códigos y categorías para facilitar el análisis posterior.

Momento 2: Inferencial, utilizo el coeficiente de concurrencias y categorización nueva y emergente. En esta fase, se aplica un enfoque inferencial para explorar las relaciones entre los diferentes factores identificados en el análisis descriptivo. Se utiliza el coeficiente de concurrencias para examinar la asociación y co-ocurrencia de los factores en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Además, se explorarán nuevas categorías y temas emergentes que surgieron durante el análisis. Estas nuevas categorías se analizarán en detalle para comprender mejor su influencia en el Procedimiento Administrativo Disciplinario y generar conocimientos adicionales.

Ambos momentos de análisis permitieran un examen exhaustivo de los datos y la identificación de patrones, relaciones y nuevas categorías relevantes para el estudio. Estos enfoques descriptivos e inferenciales contribuyeran a la comprensión integral de los factores que afectan el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la universidad pública del Perú.



### **3.9. Aspectos éticos**

La investigación "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023" cumple con una serie de aspectos éticos fundamentales garantizando los derechos de autor.

En primer lugar, se hizo firmar el consentimiento informado, explicándose el objetivo de la investigación. Los participantes dieron su consentimiento voluntario y se les aseguró la confidencialidad de la información proporcionada. Además, se elaboró una carta de presentación generada por la universidad que respaldó y respaldó la investigación. Esta carta permitirá establecer una relación de confianza entre los investigadores y la comunidad universitaria, garantizando que el estudio se realizará de manera ética y con la debida autorización.

La investigación también se regió por el principio de originalidad del trabajo, lo que implica que los investigadores se aseguraron de que los resultados y conclusiones presentados fueran fruto de su propio esfuerzo intelectual y no constituyeran plagio ni apropiación de los derechos morales ni patrimoniales de los autores. Se realizaron las debidas citas y referencias a las fuentes utilizadas, asegurando que los créditos correspondientes se otorgaran adecuadamente.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### Resultados descriptivos

Tabla 2.

*Tabla de resultados de la primera categoría*

<b>Código</b>	<b>Enraizamiento</b>
Cumplimiento de Plazos	21
Implementación de medidas	19
Amonestación	14
Procedimiento de Notificación	13
Importancia del Recurso Administrativo	12
Alcances	10
Competencia correspondiente	10
Destitución	10
Identificación de Áreas de Mejora	10
Incumplimiento de Normas Universitarias	10
Independencia	10
Limitaciones	10
Plazo de los Recursos de reconsideración y apelación	9
Conducta delictiva grave	8
Autoridad jerárquica superior	7
Cultura Organizacional	7
Dificultades en la Gestión Administrativa	7
Reiterada violación de las normas internas	7
Suspensión	7
Corrupción	6
Falta de Recursos	6
Decisiones Fundadas	5
Deficiencias en la Normativa	5
Medios de Notificación	5
Plagio	5
Proceso de Notificación de las Resoluciones y decisiones.	5
Relevancia	5
Salvaguardas y Garantías	5
Conflicto de competencia	4
Dudas sobre la Autoridad Competente	4
Información al Implicado	4
Órgano administrativo especializado	4
Partes Involucradas	4
Pruebas	4
Revisión Imparcial	4
Aportación de Pruebas Nuevas	3
Deberes Académicos	3
Argumentos Adicionales	2
Estabilidad en el cargo	2
Lesión a la Universidad	2
Doble Instancia	1

**NOTA.** La tabla 2 se muestra el total de códigos, 41. De los cuales a priori se trabajaron con 10 códigos con los cuales se construyeron las preguntas para la guía de entrevista. Ya en el análisis de cada una de las respuestas a las preguntas, surgieron nuevos códigos, surgiendo adicionalmente 20 códigos. El nivel de enraizamiento de los códigos se alcanzó 21 para el código de cumplimiento de plazos y 19 para la implementación de las medidas, siendo las más repetitivas o de mayor frecuencia.

**Figura 1.**

*Niveles de enraizamiento de la totalidad de los códigos*



**Nota.** En la tabla 1 y figura 1, se muestra el enraizamiento, de manera cuantitativa, a partir de los códigos a priori, que inicialmente se planteó 10 códigos propuestos

en la matriz de categorización, aplicado la entrevista se generaron nuevos códigos que en suma totalizaron 41 códigos, sumándose 31 códigos nuevos. Los códigos de mayor enraizamiento son: el cumplimiento de normas, alcances y limitaciones.

## Resultados inferenciales

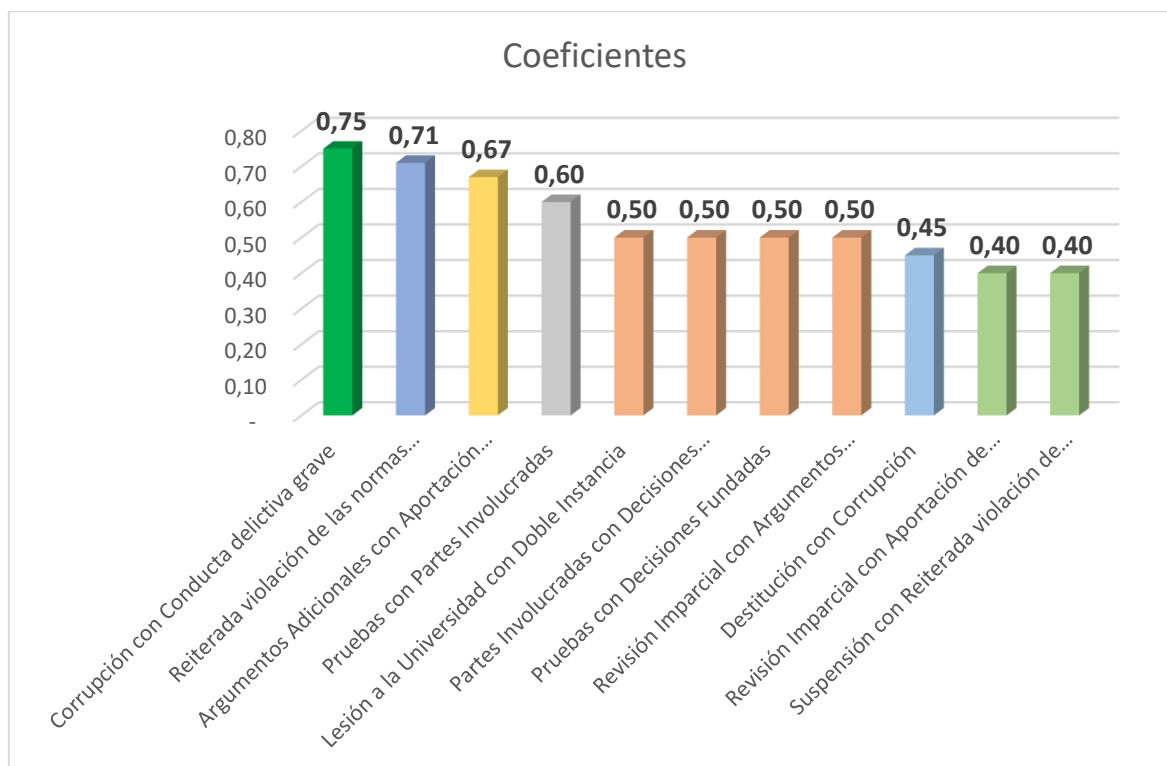
**Tabla 3.**

*Coefficientes concurrentes*

Códigos	Coefficientes de co-ocurrencia
Corrupción con Conducta delictiva grave	0,75
Reiterada violación de las normas internas con Plagio	0,71
Argumentos Adicionales con Aportación de Pruebas Nuevas	0,67
Pruebas con Partes Involucradas	0,60
Lesión a la Universidad con Doble Instancia	0,50
Partes Involucradas con Decisiones Fundadas	0,50
Pruebas con Decisiones Fundadas	0,50
Revisión Imparcial con Argumentos Adicionales	0,50
Destitución con Corrupción	0,45
Revisión Imparcial con Aportación de Pruebas Nuevas	0,40
Suspensión con Reiterada violación de las normas internas	0,40

**Figura 2.**

*Coefficientes concurrentes*

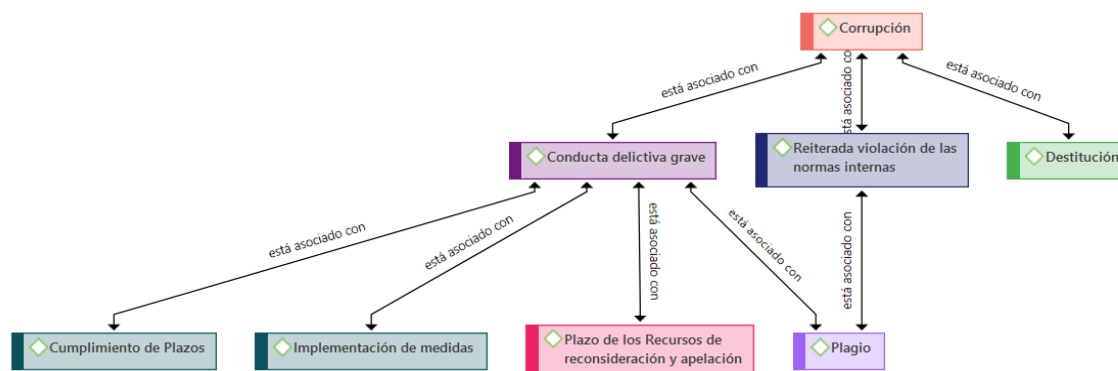


**Nota.** En la tabla 2 y figura 3, muestran el consolidado de los resultados estadísticos de la tabla que muestra la asociación de códigos concurrentes por coeficientes, podemos observar lo siguiente: Los resultados estadísticos presentados muestran los coeficientes de co-ocurrencia entre diferentes códigos asociados a factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú. Estos coeficientes proporcionan información sobre la frecuencia con la que dos códigos aparecen juntos en el análisis.

1. **Corrupción con Conducta delictiva:** Este coeficiente de co-ocurrencia es de 0.75, indicando una fuerte asociación de códigos, la corrupción y la conducta delictiva. Esto sugiere que, en los casos de corrupción en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, a menudo se puede identificar una conducta delictiva asociada.
2. **Reiterada violación de las normas internas con Plagio:** El coeficiente de co-ocurrencia de 0.71 revela una relación significativa entre la reiterada violación de las normas internas y el plagio. Esto sugiere que aquellos involucrados en casos de plagio también tienden a violar repetidamente las normas internas de la universidad.
3. **Argumentos Adicionales con Aportación de Pruebas Nuevas:** Con un coeficiente de co-ocurrencia de 0.67, estos dos códigos están fuertemente relacionados. Esto indica que la presentación de argumentos adicionales en el Procedimiento Administrativo Disciplinario a menudo va acompañada de la aportación de pruebas nuevas para respaldar esos argumentos.
4. **Pruebas con Partes Involucradas:** Este coeficiente de co-ocurrencia es de 0.60, lo que sugiere una relación significativa entre la presentación de pruebas y la participación de las partes involucradas en el procedimiento disciplinario. Esto implica que las pruebas suelen estar asociadas a la participación de las partes interesadas en el proceso. Es importante tener en cuenta que los coeficientes de co-ocurrencia indican la fuerza de la relación entre los códigos asociados, pero no establecen una relación causal. Sin embargo, estos resultados estadísticos pueden ser útiles para identificar patrones y relaciones entre los factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la universidad pública del Perú, lo que puede ser relevante para comprender mejor el funcionamiento y las interacciones dentro del proceso disciplinario.

**Figura 3.**

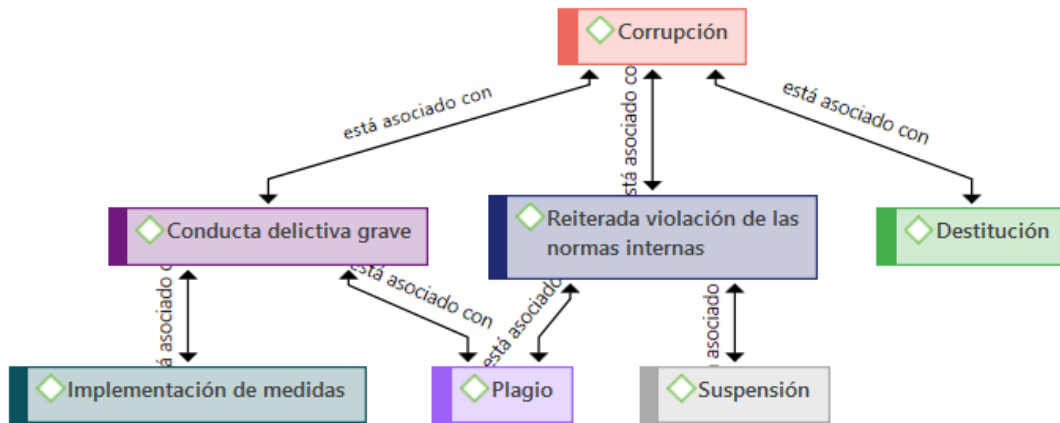
*Mapa de redes de los códigos Corrupción con conducta delictiva grave*



**Nota.** La figura 3, muestra la asociación entre **Corrupción y conducta delictiva grave** sugiere que existe una estrecha relación entre ambas. Esto indica que los casos de corrupción en el ámbito universitario pueden involucrar acciones que constituyen delitos graves según la legislación vigente. Ejemplos de conductas delictivas graves relacionadas con la corrupción podrían ser el fraude, la malversación de fondos, la falsificación de documentos, entre otros. Esta asociación resalta la importancia de identificar y abordar de manera adecuada los casos de corrupción en el contexto de la universidad. La asociación entre corrupción y reiterada violación de las normas internas indica que la corrupción puede estar relacionada con un patrón de transgresiones repetidas de las normas establecidas dentro de la institución universitaria. Esto implica que los actos corruptos pueden ser parte de un comportamiento continuo y sistemático que socava la integridad y la ética en el ámbito académico. Esta asociación subraya la necesidad de fortalecer los mecanismos de control y supervisión para prevenir y sancionar la corrupción en la universidad. La asociación entre corrupción y destitución indica que la corrupción puede ser un factor determinante en los casos en los que se decide la destitución de un individuo de su cargo dentro de la institución universitaria. Esto sugiere que la comisión de actos corruptos puede tener consecuencias graves, como la pérdida del empleo o la expulsión de la universidad. Esta asociación resalta la importancia de tomar medidas enérgicas contra la corrupción y aplicar sanciones adecuadas para garantizar la integridad y la transparencia en la gestión universitaria.

**Figura 4.**

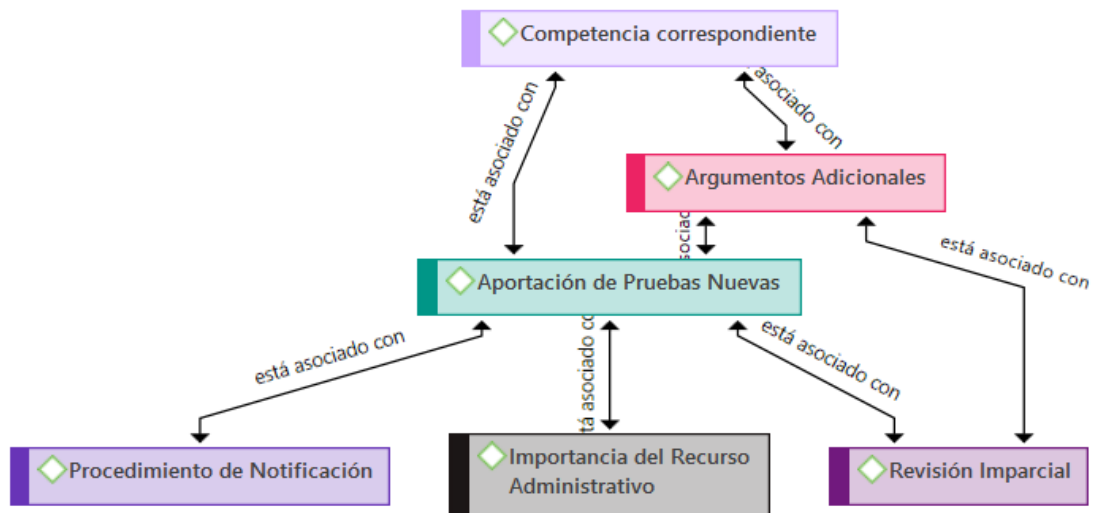
*Mapa de redes de los códigos Reiterada violación de las normas internas con Plagio*



**Nota.** La figura 4, muestra que la reiterada violación de las normas internas está relacionada con el plagio en el ámbito universitario. Indica que la violación continua de las normas puede incluir casos recurrentes de plagio en el contexto académico.

**Figura 5.**

*Mapa de redes de los códigos Argumento adicionales con aportación de Pruebas Nuevas*

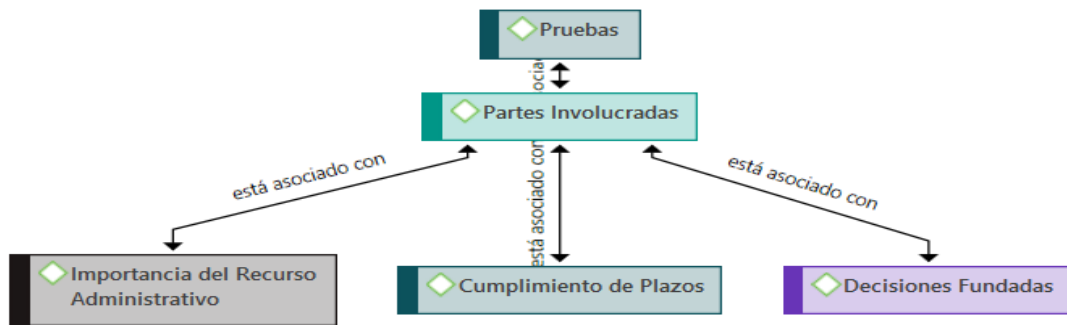


**Nota.** La figura 5, la asociación de estos códigos revela una relación entre los argumentos adicionales, la aportación de pruebas nuevas, la revisión imparcial, el procedimiento de notificación, la competencia correspondiente y la importancia del recurso administrativo. Estos elementos están interconectados en el contexto de

procesos administrativos, donde la presentación de argumentos, pruebas, la imparcialidad en la revisión, la notificación adecuada y la competencia jurisdiccional son fundamentales para garantizar un proceso justo y equitativo. Además, se resalta la importancia del recurso administrativo como una vía para buscar una revisión adecuada de las decisiones administrativas.

**Figura 6.**

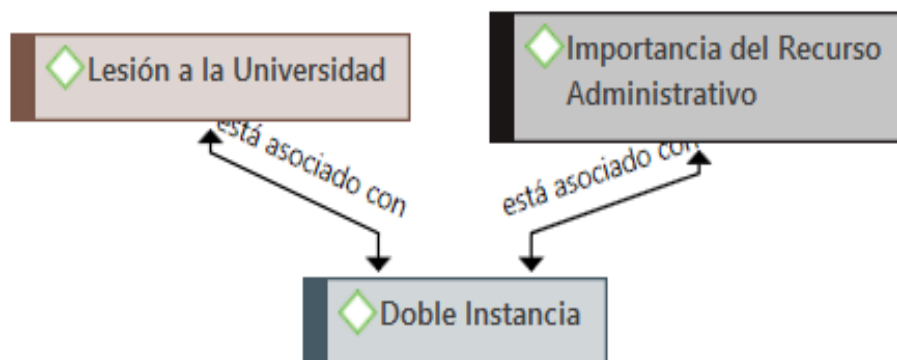
*Mapa de redes de los códigos Pruebas con Partes involucradas*



**Nota.** La figura 6, destaca la importancia de recopilar pruebas sólidas, considerar a todas las partes involucradas, respetar los plazos establecidos, basar las decisiones en fundamentos razonados y reconocer la relevancia de los recursos administrativos. Estos elementos pueden ser cruciales para promover la transparencia, la equidad y la eficiencia en el proceso administrativo analizado.

**Figura 7.**

*Mapa de redes de los códigos Lesión a la Universidad con Doble Instancia*

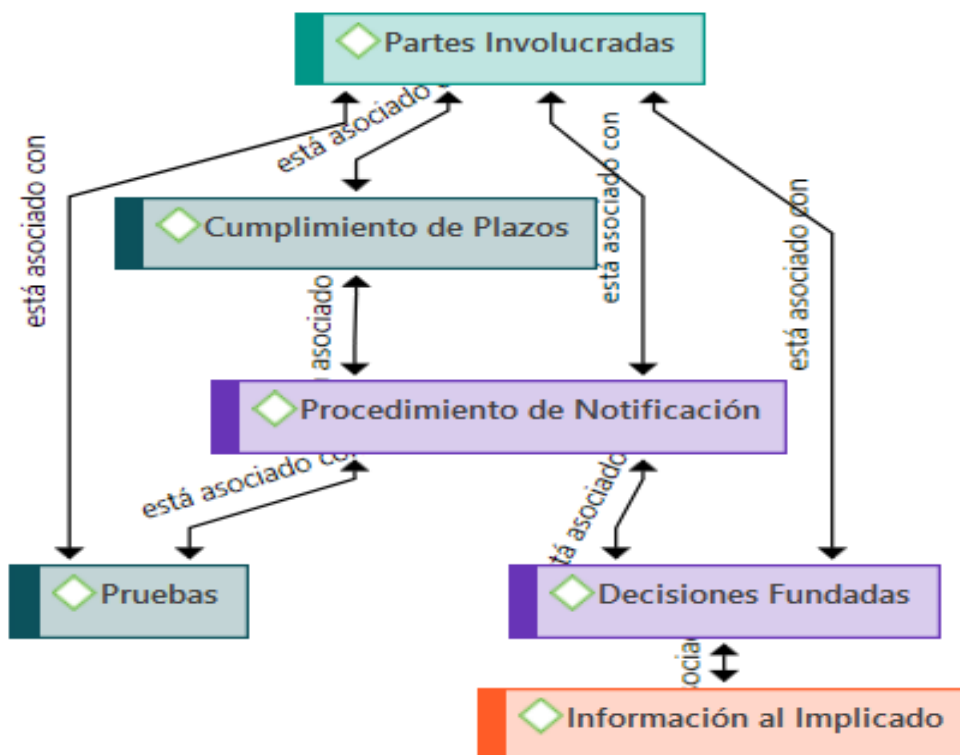




**Nota.** La figura 7, destaca la preocupación por evitar daños a la universidad, la importancia de contar con un proceso de doble instancia para revisar las decisiones administrativas y el reconocimiento de la relevancia del recurso administrativo para abordar situaciones problemáticas. Estos elementos pueden ser importantes para proteger los intereses y la integridad de la universidad y garantizar procesos justos y equitativos en el ámbito administrativo.

**Figura 8.**

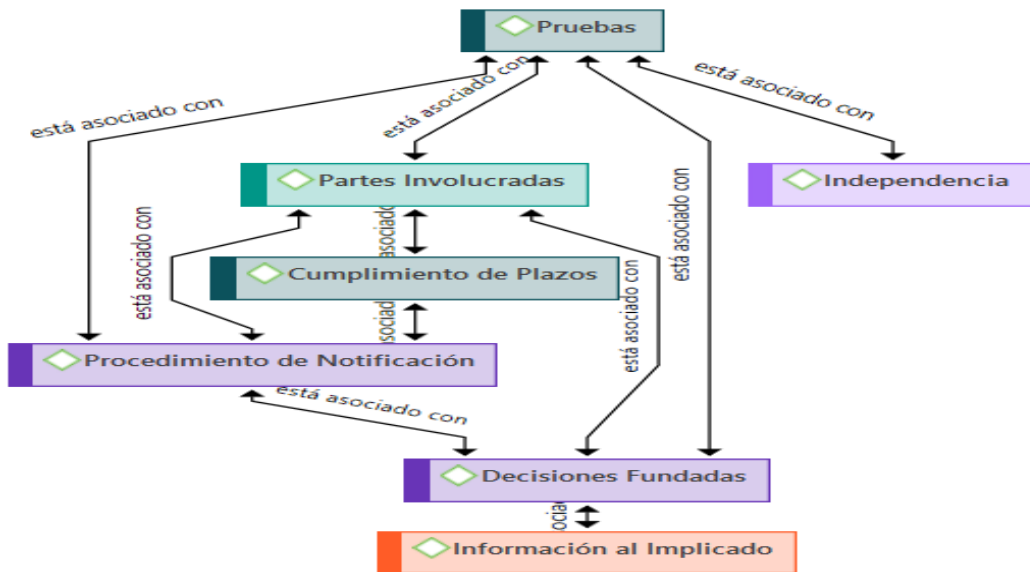
*Mapa de redes de los códigos Partes Involucradas con Decisiones Fundadas*



**Nota.** La figura 8, destaca la importancia de tener en cuenta a las partes involucradas, tomar decisiones informadas y justificadas, contar con un proceso transparente y comunicativo, proporcionar información adecuada, cumplir con los plazos establecidos y basar las decisiones en evidencia sólida. Estos elementos son fundamentales para garantizar un proceso administrativo equitativo, transparente y efectivo.

**Figura 9.**

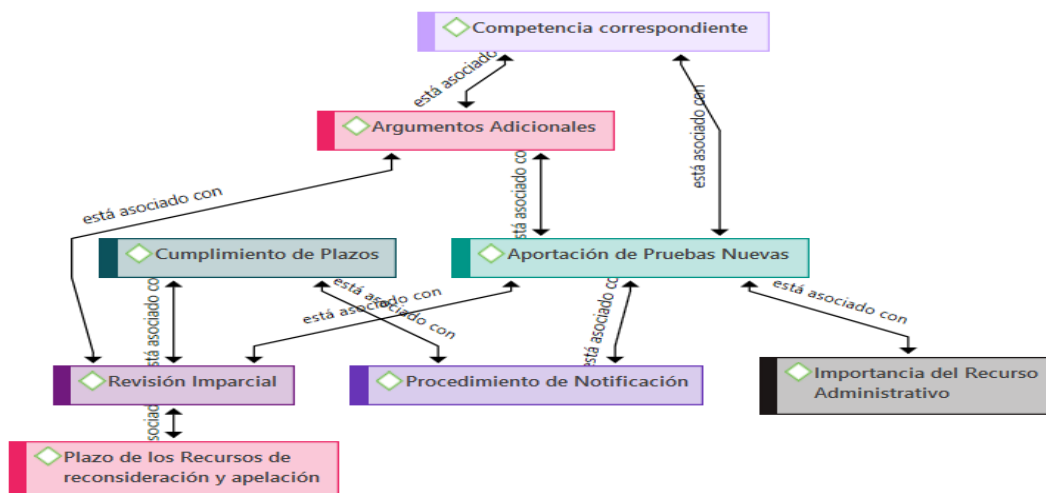
*Mapa de redes de los códigos Pruebas con Decisiones Fundadas*



**Nota.** – La figura 9, destaca la importancia de contar con evidencia sólida, tomar decisiones justificadas, garantizar una comunicación transparente, involucrar a las partes relevantes, proporcionar información adecuada, cumplir con los plazos establecidos y mantener la imparcialidad en el proceso administrativo. Estos elementos son fundamentales para asegurar un proceso equitativo, transparente y confiable.

**Figura 10.**

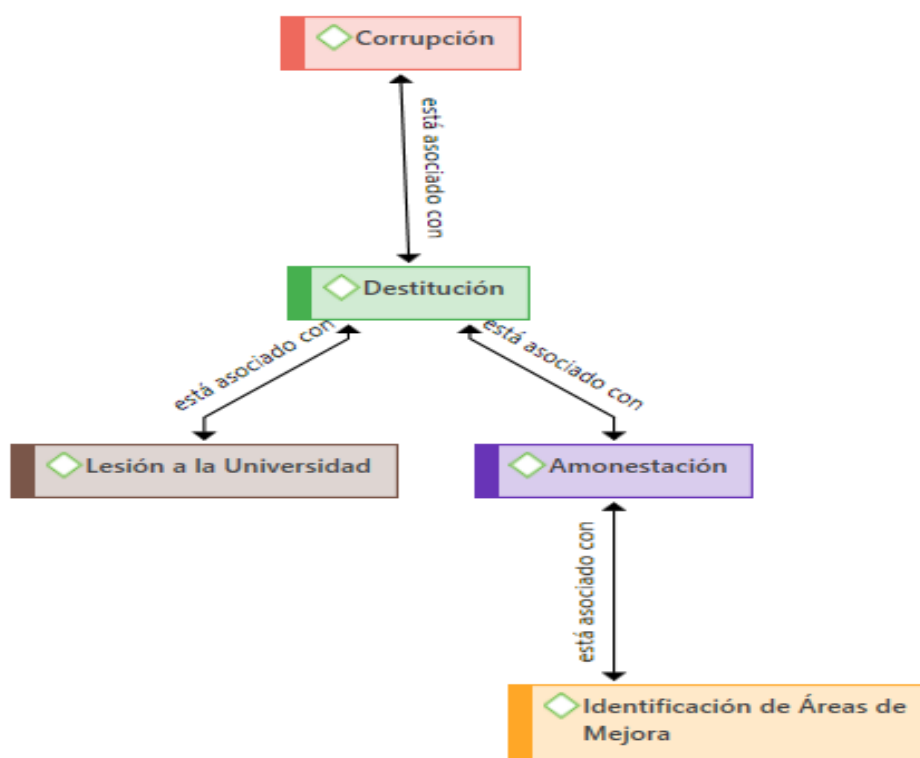
*Mapa de redes de los códigos Revisión Imparcial con Argumentos Adicionales*



**Nota.** La figura 10, la asociación de estos códigos sugiere la importancia de contar con un proceso administrativo imparcial, transparente y bien estructurado, donde se valore la presentación de argumentos adicionales, se sigan los procedimientos de notificación adecuados, se asignen las responsabilidades a las autoridades competentes, se permita la aportación de pruebas nuevas, se reconozca la importancia de los recursos administrativos, se establezcan plazos adecuados y se cumpla con ellos. Estos elementos contribuyen a la equidad, la eficacia y la legitimidad del proceso administrativo en el contexto considerado.

**Figura 11.**

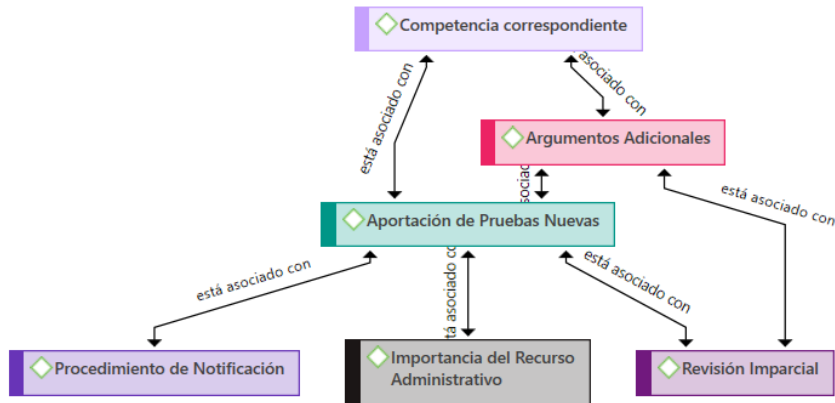
*Mapa de redes de los códigos Destitución con Corrupción*



**Nota.** La figura 11, la asociación de estos códigos revela una relación entre la destitución, la corrupción, las lesiones a la universidad, las amonestaciones y la identificación de áreas de mejora. Estos elementos pueden estar interconectados en situaciones donde se producen casos de corrupción, conductas que perjudican a la universidad, la necesidad de tomar medidas disciplinarias y la identificación de oportunidades para mejorar los procesos y las políticas institucionales.

**Figura 12.**

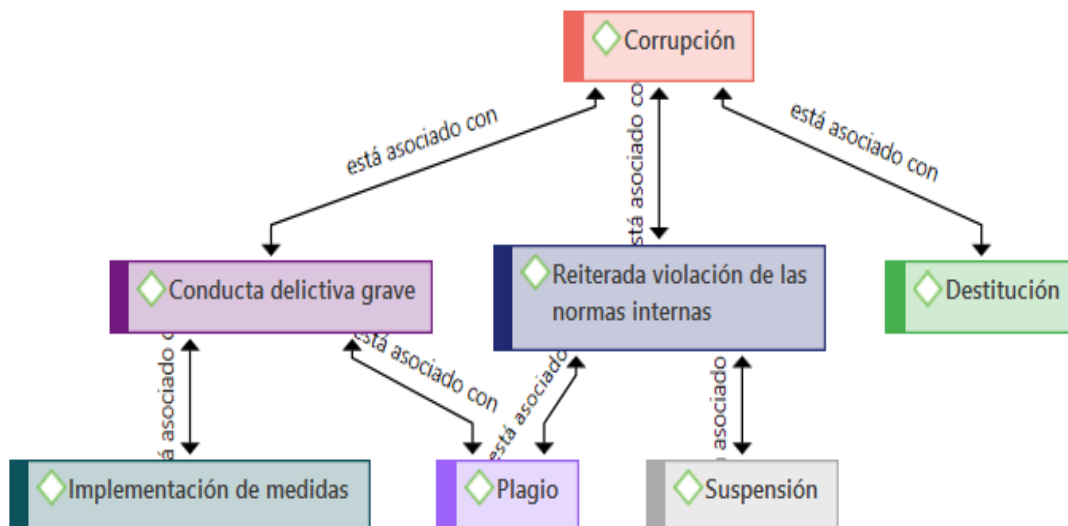
*Mapa de redes de los códigos Revisión imparcial con Aportación de pruebas Nuevas*



**Nota.** La figura 12, la asociación de estos códigos revela una relación entre la revisión imparcial, la aportación de pruebas nuevas, el procedimiento de notificación, los argumentos adicionales, la competencia correspondiente y la importancia del recurso administrativo. Estos elementos pueden estar interconectados en el contexto de un proceso administrativo en el cual se busca una revisión imparcial y justa, se presentan pruebas y argumentos relevantes, se sigue un adecuado procedimiento de notificación y se reconoce la importancia de los recursos administrativos en la toma de decisiones.

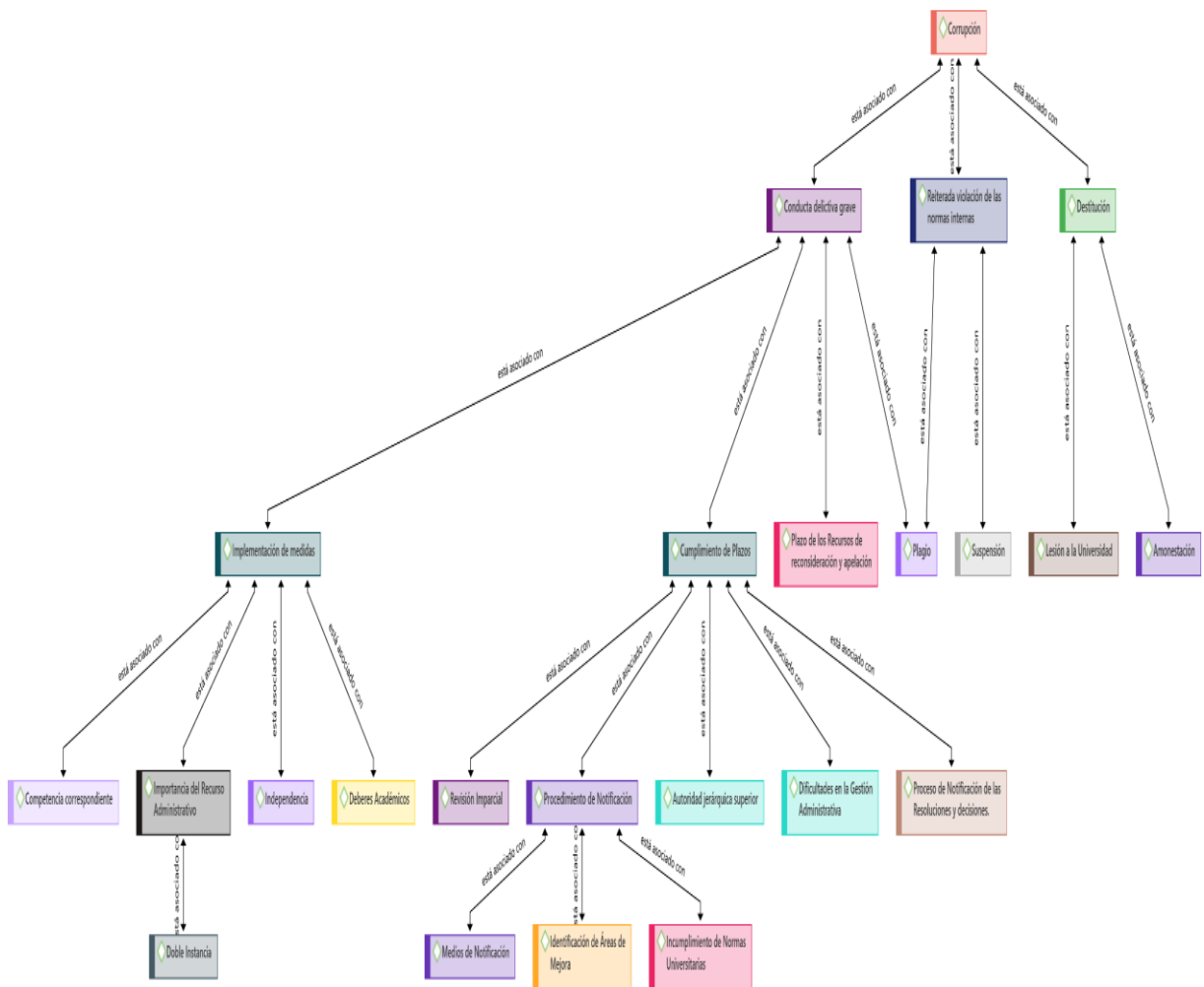
**Figura 13.**

*Mapa de redes de los códigos Suspensión con Reiterada violación de las normas internas*



**Nota.** La figura 13, la asociación de estos códigos revela una relación entre la suspensión, la violación reiterada de normas internas, la destitución, la corrupción, la conducta delictiva grave, el plagio y la implementación de medidas. Estos elementos están interconectados en el contexto de situaciones donde se requiere tomar acciones disciplinarias en respuesta a comportamientos inapropiados, violaciones de normas o faltas graves. La suspensión, destitución y la implementación de medidas son posibles consecuencias de conductas como la corrupción, la conducta delictiva grave, el plagio y la violación reiterada de las normas internas.

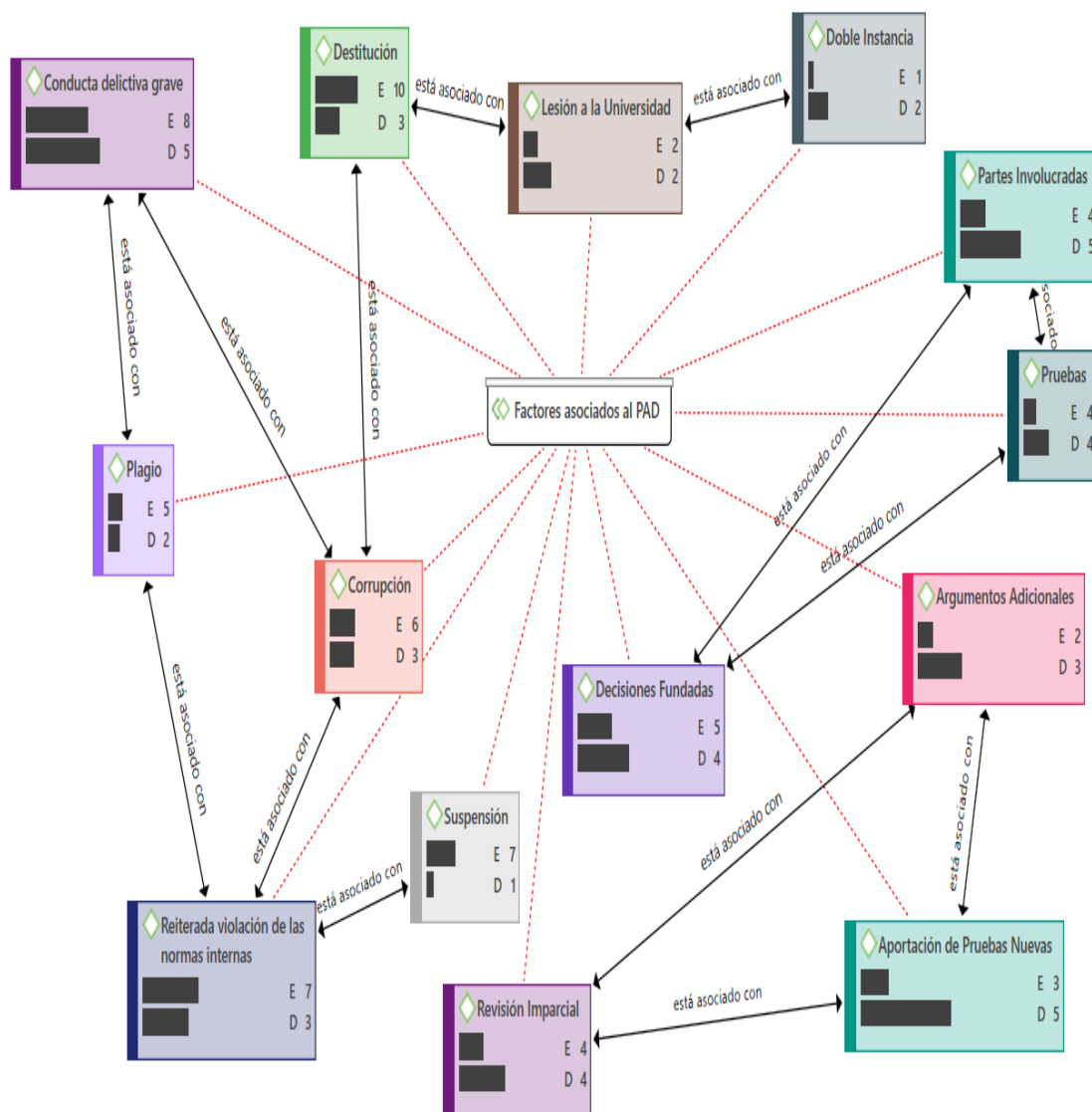
**Figura 14.**  
Mapa de redes de categorías



**Nota.** La Figura 14 muestra el mapa de redes de categorías, en los tres niveles: Nivel 1: muestra que la corrupción está relacionada con tres factores principales: conducta delictiva grave, reiterada violación de las normas internas y destitución. Nivel 2: muestra conexiones más específicas entre los diferentes factores, y el Nivel 3: se observa que el cumplimiento de plazos y la revisión imparcial están asociados con varios factores relacionados con el proceso administrativo y de notificación en el ámbito universitario.

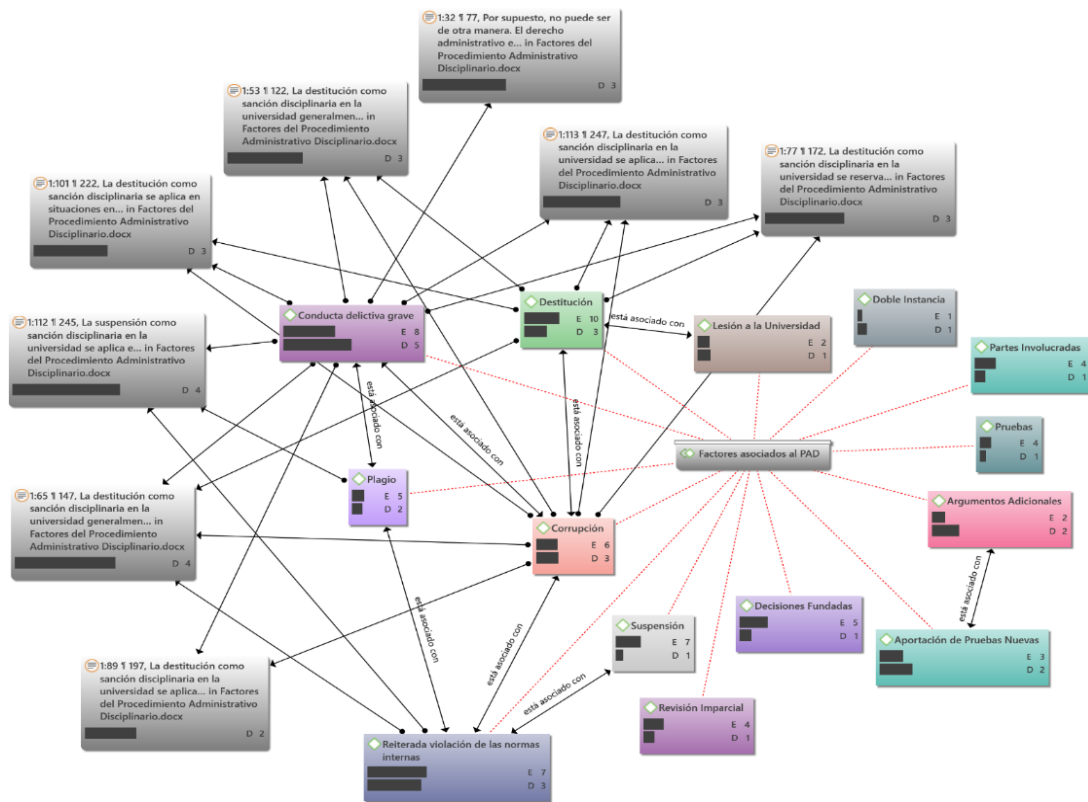
**Figura 15.**

*Mapa de redes de Factores asociados al Procedimiento Administrativo Disciplinario*



**Figura 16.**

*Mapa de redes de Factores asociados al Procedimiento Administrativo Disciplinario con citas*



**Nota.** – En las figuras 15 y 16, la red de relaciones muestra una serie de asociaciones entre los diferentes factores asociados al Procedimiento Administrativo Disciplinario. Algunos factores, como la corrupción, la conducta delictiva grave y la destitución, ocupan posiciones centrales en la red y están fuertemente interconectados. Otros factores, como el plagio, los argumentos adicionales y la doble instancia, tienen posiciones más periféricas y están menos conectados con otros factores. Estas asociaciones pueden ayudar a comprender las relaciones entre los diferentes aspectos del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la importancia relativa de cada factor en el contexto del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

## **Discusión de resultados**

Realizando la revisión bibliográfica científica, encontramos la existencia de relación o de semejanza con los resultados de códigos nuevos generados como:

De acuerdo con Mejía (2022) que establece una asociación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el desempeño laboral, coinciden con nuestros resultados donde la calidad de trabajo del servidor está relacionada con la corrupción, y está vinculada con la conducta delictiva grave, la reiterada violación de las normas internas y la destitución en el contexto universitario. Estas asociaciones resaltan la necesidad de adoptar medidas efectivas para prevenir, detectar y sancionar la corrupción en las instituciones públicas.

De igual manera Alba, Ruiz y Monteschio (2020), logran reflexionar acerca de la obligatoriedad del juez en las investigaciones y procesos disciplinarios administrativos como que garantice el derecho y el acceso a la justicia, con enfoque cualitativo, por lo que, hemos encontrado cierta coincidencia, que destaca la relación entre corrupción y conducta delictiva grave, así como las asociaciones entre conducta delictiva grave y plazo de recursos de reconsideración y apelación, cumplimiento de plazos, implementación de medidas y plagio. También resalta las conexiones entre corrupción y reiterada violación de las normas internas, y las asociaciones entre reiterada violación de las normas internas y plagio, así como la suspensión. Además, muestra la relación entre corrupción y destitución, y las asociaciones entre destitución y lesión a la universidad, así como la amonestación. Estas asociaciones indican la importancia de abordar de manera integral la corrupción, la conducta delictiva grave y la violación de normas internas en el



contexto universitario para garantizar la transparencia, la integridad y el buen funcionamiento de las instituciones públicas, que también fue corroborada en el estudio de Ramírez-Torrado & Hernández-Meza (2019), por la falta de un estatuto general en materia disciplinaria y el silencio de las normas sectoriales sobre el alcance del principio del debido proceso han llevado a que los tribunales superiores llenen las lagunas existentes

También, Frolova et al. (2019), declara que la ciudadanía política y los contextos de las organizaciones públicas complican los procesos ambiguos de justicia organizacional, haciendo que la aplicación de medidas disciplinarias sea difícil, caótica e ineficiente, lo que guarda cierta coincidencia con el cumplimiento de plazos y la revisión imparcial están asociados con aspectos relacionados con el proceso de notificación, la autoridad jerárquica superior y las dificultades en la gestión administrativa en el ámbito universitario. Estas asociaciones resaltan la importancia de garantizar un proceso de notificación eficiente y transparente, así como la necesidad de abordar los desafíos en la gestión administrativa para promover el cumplimiento de los plazos establecidos y la imparcialidad en la revisión.

## V. CONCLUSIONES

**Primera conclusión:** De acuerdo con el objetivo general, se concluye que este se cumplió, debido a que se observa coeficientes de 0,40 y 0,45 y códigos Amonestación y Destitución, respectivamente, confirma lo formulado por la subcategoría Sanciones administrativas.

**Segunda conclusión:** con respecto al primer objetivo específico, este no se cumplió. Esto se debió a que no se pudieron identificar los coeficientes que correspondan al código de la autoridad competente.

**Tercera conclusión:** De acuerdo con el segundo objetivo específico se concluye que este si cumplió debido a que se halló que los coeficientes de 0,40 y 0,45 de los códigos Amonestación y Destitución correspondiendo una asociación con otros códigos Corrupción y Reiterada violación de las normas internas, que refuerzan positivamente y correspondan a la segunda subcategoría Sanciones administrativas.

**Cuarta conclusión:** en relación con tercer objetivo específico, este no se cumplió. Esto se debe a que no se lograron encontrar coeficientes que correspondieran al código de Diligencias e investigaciones.

**Quinta conclusión:** en relación con el cuarto objetivo específico, este no se cumplió. Esto se debe a que no se lograron encontrar coeficientes que correspondieran al código de Notificación. Este resultado sugiere que, en este contexto específico, la notificación podría no tener el impacto anticipado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo insta a realizar más estudios e investigaciones para comprender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

**Sexta conclusión:** con respecto al quinto objetivo específico, este no se cumplió. Esto se debe a que no se pudieron encontrar coeficientes que correspondieran al código de Plazos. Este resultado sugiere que, en este contexto específico, los

plazos podrían no tener el impacto esperado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo incita a la realización de más estudios e investigaciones para comprender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

**Séptima conclusión:** en relación con sexto objetivo específico, este no se cumplió. Esto se debe a que no se pudieron encontrar coeficientes que correspondieran al código de Recursos Administrativos.

**Octava conclusión:** Se obtuvo información nueva, a partir de la lógica inductiva, dado que se obtuvo los coeficientes: 0,75 correspondiendo una asociación significativa entre la Corrupción con la Conducta delictiva grave, 0,71 correspondiendo una asociación significativa entre la Reiterada violación de las normas internas con Plagio, 0,67 correspondiendo una asociación significativa entre la Argumentos adicionales con Aportación de Pruebas Nuevas, 0,60 correspondiendo una asociación significativa entre la Pruebas con Partes Involucradas, 0,50 correspondiendo una asociación entre la Lesión a la Universidad con Doble Instancia, 0,50 correspondiendo una asociación entre las Partes Involucradas con Decisiones Fundadas, 0,50 correspondiendo una asociación entre las Pruebas con Decisiones Fundadas, 0,50 correspondiendo una asociación entre Revisión Imparcial con Argumentos Adicionales y, 0,40 correspondiendo una asociación entre Revisión Imparcial con Aportación de Pruebas Nuevas; por lo cual se debe hablar de una nueva subcategoría dado que complementa lo previamente establecido.

## **VI. RECOMENDACIONES**

De acuerdo con la primera conclusión, dado que el objetivo general se cumplió satisfactoriamente y se observaron coeficientes de 0,40 y 0,45, junto con los códigos de Amonestación y Destitución, respectivamente, se sugiere continuar aplicando y reforzando las subcategorías de Sanciones administrativas para mantener la eficacia en la gestión.

De acuerdo con la segunda conclusión, dado que el primer objetivo específico no se cumplió debido a la falta de correspondencia en los coeficientes con la subcategoría de Autoridad competente. Este resultado sugiere que, en este contexto particular, la autoridad competente puede no tener el impacto esperado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo incentiva la realización de más estudios e investigaciones para entender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

.

De acuerdo con la tercera conclusión considerando que el segundo objetivo específico se cumplió satisfactoriamente, con coeficientes de 0,40 y 0,45 para los códigos de Amonestación y Destitución, respectivamente, y su asociación con otros códigos como Corrupción y Reiterada violación de las normas internas, se recomienda fortalecer y mantener las acciones relacionadas con la subcategoría de Sanciones administrativas para seguir promoviendo un entorno organizacional ético.

De acuerdo con la cuarta conclusión dado que el tercer objetivo específico no se cumplió debido a la falta de correspondencia en los coeficientes con la subcategoría de Diligencias e investigación. Este resultado sugiere que, en este contexto específico, la notificación podría no tener el impacto anticipado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo insta a realizar más estudios e investigaciones para comprender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

.

De acuerdo con la quinta conclusión, dado que el cuarto objetivo específico no se cumplió debido a la falta de correspondencia en los coeficientes con la subcategoría de Notificación. Este resultado sugiere que, en este contexto en particular, los recursos administrativos podrían no tener el impacto esperado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo promueve la necesidad de realizar estudios e investigaciones adicionales para entender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

De acuerdo con la sexta conclusión, considerando que el quinto objetivo específico no se cumplió debido a la falta de correspondencia en los coeficientes con la subcategoría de Plazos. Este resultado sugiere que, en este contexto en particular, los recursos administrativos podrían no tener el impacto esperado o hipotetizado en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Este hallazgo promueve la necesidad de realizar estudios e investigaciones adicionales para entender mejor las dinámicas e influencias dentro de este proceso administrativo.

De acuerdo con la séptima conclusión, dado que el sexto objetivo específico no se cumplió debido a la falta de correspondencia en los coeficientes con la subcategoría de Recursos administrativos, se sugiere revisar y fortalecer los mecanismos y recursos disponibles para asegurar que los actores involucrados cuenten con opciones adecuadas y efectivas de apelación y recurso en caso de ser necesario.

De acuerdo con la octava conclusión, con base en los coeficientes obtenidos y la asociación significativa entre los diferentes factores identificados en la investigación, se recomienda considerar la creación de una nueva subcategoría que complemente la clasificación existente. Esta subcategoría debería abordar las relaciones identificadas, como la asociación significativa entre la corrupción y la conducta delictiva grave, la reiterada violación de las normas internas y el plagio, los argumentos adicionales y la aportación de pruebas nuevas, las pruebas y las partes involucradas, entre otras.

## REFERENCIAS

- Alba, J., Ruiz, I., & Monteschio, H. (2020). *Obligation to observe the principle of the natural judge in the trade union and in the disciplinary administrative process: Effectiveness of fundamental law and guarantee as a form of access to justice*. *Revista Jurídica*, 1(58), 353-379. doi:10.21902/revistajur.2316-753X.v1i58.3836
- Alvarez, A., & Alvarez, V. (2014). *Métodos en la investigación educativa*. Universidad Pedagógica Nacional.
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Ediciones el Pasillo 2011, C.A.
- Babbie, E. (2000). *Fundamentos de la investigación social*. International Thomson Editores, S. A. de C. V.
- Barrantes, R. (2002). *Investigación*. EUNED.
- Carrera, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales*. eBook Collection (EBSCOhost).  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2265314&site=eds-live>
- Cayo, R. (2021). *El Debido Proceso en el Desarrollo de Procesos Administrativos Disciplinarios en la Fuerza Aérea del Perú el año 2020*.  
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Cayo+Saboya%2C+Robert>
- Criollo, F. & Veliz, D. (2021). *Principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores por SUNAFIL a las empresas*. In Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64857>

- Franco, S. (2022). *La concesión y el procedimiento administrativo: dos instituciones administrativas en simbiosis*. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 221–223. <https://doi.org/10.24965/reala.i17.11068>
- Frolova, E., Rogach, O., Ryabova, T., & Zuykina, A. (2019). *Factors of conflict in the educational environment of the modern school*. *European Journal of Contemporary Education*, 8(3), 513-523. doi:10.13187/ejced.2019.3.513
- Gómez, L. (2019). *The revocatory appeal against condemnatory and absolute disciplinary decisions in the colombian law*. *Revista Euro latinoamericana de Derecho Administrativo*, 6(1), 5-19. doi:10.14409/redoeda.v6i1.8712
- Gonzales, M. (2016). *Principios y valores constitucionales*. IUS INKARRI - Universidad Ricardo Palma, 5, 15–52.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn5.4195>
- Guerrero, G., & Guerrero, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Serie integral por competencias.
- Gullo, G., & Beachum, F. (2020). *Does implicit bias matter at the administrative level? A study of principal implicit bias and the racial discipline severity gap*. *Teachers College Record*, 122(3) Retrieved from [www.scopus.com](http://www.scopus.com)
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C. P., & Cueva, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editore.
- Herrera, D., Mantilla, D., Vega, J., & Castillo, B. (2020). *Proceso administrativo de área de Recursos Humanos en la Empresa “Las Limas S. A.” de la ciudad de Estelí en el periodo 2018-2019*. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 34, 39–56. <https://doi.org/10.5377/farem.v0i34.10006>
- Huapaya, R. (2015). *El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la*

*República del Perú*. Revista de Investigaciones Constitucionales, 2(1), 137–165. <https://doi.org/10.2014/October>

López, E. (2016). *La organización de la administración pública en una escala local: La provincia de Coquimbo, Chile, en la década de 1820*. Revista de Gestión Pública, V(2), 187–218.

<https://doi.org/https://doi.org/10.22370/rgp.2016.5.2.2220>

Mejía, M. (2022). *Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz - 2021*.

<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Mejia+Pajuelo%2C+Maribel+Eliane>

Morón, J., & Danós, J. (2021). *A 20 años de la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Advocatus, 041, 15–27.

<https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n041.5646>

Namuche, L. (2021). *La Arbitrariedad en la Aplicación de la Medida Preventiva de Suspensión Temporal del Servicio en el Régimen Disciplinario de la Policía Nacional del Perú*. <https://orcid.org/0000-0003-4208-951X>

Nascimento, F., & De Aguiar, J. (2019). *The prescription regulated by the criminal law in the field of administrative improbity and a perspective from the theory of games*. A e C - Revista De Direito Administrativo e Constitucional, 19(76), 225-252. doi:10.21056/aec.v19i76.1004

Obiol, E. (2018). *La responsabilidad subjetiva u objetiva en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la legislación peruana*. Revista de La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, 48(129), 491–506. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a08>



- Palomino, S. (2017). *Capacitación a las autoridades del proceso administrativo disciplinarios para evitar sanciones incorrectas*.  
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Palomino+Deza%2C+Segundo+Rosas>
- Portilla, K. (2018). *El Proceso Administrativo Disciplinario a Trabajadores Municipales del Régimen Laboral Privado y la Afectación al Principio de Inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú*.  
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Portilla+Garcia%2C+Katherine+Katiuska>
- Quiñones, L. (2020). *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07*. San Borja.  
<https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Qui%C3%B1one+s+Vasquez%2C+Luis+Baltazar>
- Ramírez, M., & Hernández, N. (2019). *The shifting borders of due process in disciplinary sanctions*. *Universitas*, 68(138)  
doi:10.11144/Javeriana.vj138.cfpd
- Raquel, N. (2020). *Conflictos socioambientales en el Perú*. Violencia y extractivismo (3151450). eBook Collection (EBSCOhost).  
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=3151450&site=eds-live>
- Rivero, R. (2021). *La codificación del procedimiento administrativo en América Latina: un hito más (Paraguay)*. *Revista de Administración Pública*, 214, 281–294. <https://doi.org/10.18042/cepc/rap.214.11>
- Salimbeni, S., & Clave, P. (2019). *Business Process Management in the Public Sector*. 201(9), 69–86. <https://doi.org/10.31095/podium.201>

Texto único ordenado de la ley 27444 - *Ley de Procedimiento Administrativo General*. (2021).

Ylönen, M., Jaakkola, J. y Saari, L. (2021). *Conceptualizando el poder epistémico: la relación cambiante entre los paradigmas de política económica y las disciplinas académicas*. *Contabilidad, Economía y Derecho: Un Convivium*. <https://doi.org/10.1515/ael-2021-0048>

Zevallos, R. (2019). *Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura*. <https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Author/Home?author=Zevallos+Cruz%2C+Rafael+Alberto>

# **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE CODIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN

Título: Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	CÓDIGOS	PREGUNTAS
Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario	Autoridad competente	Conflicto de competencia	1. ¿Cómo se presenta un <b>conflicto de competencia</b> entre las <u>autoridades competentes</u> durante el procedimiento disciplinario?
		Independencia	2. ¿De qué manera se asegura la <b>independencia</b> de la <u>autoridad competente</u> en el proceso disciplinario?
		Implementación de medidas	3. En su experiencia, ¿Cómo se <b>implementan las medidas</b> de la <u>autoridad competente</u> durante el procedimiento disciplinario?
	Sanciones administrativas	Amonestación	4. ¿En qué situaciones se aplica una <b>amonestación</b> como <u>sanción disciplinaria</u> en la universidad?
		Suspensión	5. ¿En qué situaciones se aplica la <b>suspensión</b> como <u>sanción disciplinaria</u> en la universidad?
		Destitución	6. ¿En qué situaciones se aplica la <b>destitución</b> como <u>sanción disciplinaria</u> en la universidad?
	Diligencias e investigación	Relevancia	7. ¿Cuál es la <b>relevancia</b> de realizar <u>diligencias e investigaciones</u> en el proceso para determinar la existencia de faltas disciplinarias en el ámbito universitario?
	Notificación	Proceso de Notificación de las Resoluciones y decisiones.	8. ¿Cómo se lleva a cabo el <b>proceso</b> de <u>notificación</u> de las resoluciones y decisiones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?
	Plazos	Plazo de los Recursos de reconsideración y apelación	9. ¿Con respecto a los <b>recursos de reconsideración y apelación</b> los <u>plazos</u> se cumplen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?
	Recursos administrativos	Importancia del Recurso Administrativo	10. ¿Cuál es su importancia del recurso administrativo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?

## **ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Guía de entrevistas para funcionarios y trabajadores de **una** universidad pública del Perú encargados de la implementación y seguimiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario durante el año 2023:

### **INTRODUCCIÓN:**

- Presentación del entrevistador/a
- Objetivos de la entrevista: Obtener información significativa y relevante que contribuya a responder las preguntas de investigación planteadas, y que permita obtener una comprensión más profunda y contextualizada para analizar cuáles son los factores que inciden en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una universidad pública del Perú durante el año 2023.
- Consentimiento informado y confidencialidad de la información

### **PREGUNTAS:**

- 1) ¿Cómo se presenta un conflicto de competencia entre las autoridades competentes durante el procedimiento disciplinario?  
.....
- 2) ¿De qué manera se asegura la independencia de la autoridad competente en el proceso disciplinario?  
.....
- 3) En su experiencia, ¿Cómo se implementan las medidas de la autoridad competente durante el procedimiento disciplinario?  
.....
- 4) ¿En qué situaciones se aplica una amonestación como sanción disciplinaria en la universidad?  
.....
- 5) ¿En qué situaciones se aplica la suspensión como sanción disciplinaria en la universidad?  
.....
- 6) ¿En qué situaciones se aplica la destitución como sanción disciplinaria en la universidad?

.....  
7) ¿Cuál es la relevancia de realizar diligencias e investigaciones en el proceso para determinar la existencia de faltas disciplinarias en el ámbito universitario?

.....  
8) ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de notificación de las resoluciones y decisiones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?

.....  
9) ¿Con respecto a los recursos de reconsideración y apelación los plazos se cumplen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?

.....  
10) ¿Cuál es su importancia del recurso administrativo en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la universidad?

.....

**Gracias por su colaboración**

## ANEXO 3. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	PÉREZ PÉREZ, MIGUEL ÁNGEL		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	( X )
Área de formación académica:	Clínica ( )	Social	( X )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
Áreas de experiencia profesional:	La filosofía, la psicología y la educación, con una amplia trayectoria académica y una variedad de publicaciones que reflejan su conocimiento en estas disciplinas		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo: Trabaja en la Escuela de Posgrado campus Lima Este desde marzo de 2012 hasta la fecha actual		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica		

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autora:	Norma Milena Cabezas Torres
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Norma Milena Cabezas Torres
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Secretaría Técnica - PAD Unidad de Recursos Humanos Universidad Nacional de Ucayali
Significación:	La entrevista está compuesta por una categoría, seis (6) subcategorías y diez (10) códigos

#### 4. Soporte teórico

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
Factores del procedimiento administrativo disciplinario	Autoridad competente	Se refiere a la figura o instancia encargada de tomar decisiones y ejercer el poder para aplicar y hacer cumplir las normas y reglamentos disciplinarios en la institución. Esta autoridad tiene la responsabilidad de investigar, evaluar las pruebas, determinar la culpabilidad o inocencia de los servidores o funcionarios públicos implicados en el procedimiento disciplinario, y aplicar las sanciones correspondientes en caso de encontrar responsabilidad.
	Sanciones administrativas	Se refiere a las medidas punitivas o disciplinarias que pueden ser impuestas a los servidores o funcionarios públicos que han incurrido en conductas indebidas, incumplimientos o faltas disciplinarias.
	Diligencias e investigación	Se refiere al conjunto de acciones y procesos llevados a cabo para recopilar y analizar información relevante con el fin de determinar la veracidad de las acusaciones y establecer la responsabilidad de los servidores o funcionarios públicos involucrados en el procedimiento disciplinario.
	Notificación	Se refiere al acto de comunicar oficialmente a los servidores o funcionarios públicos involucrados en el proceso disciplinario sobre las acusaciones, las etapas del procedimiento, las decisiones y las acciones que se toman en su contra.
	Plazos	Se refiere a los periodos de tiempo establecidos para llevar a cabo las diferentes etapas y acciones dentro del proceso disciplinario. Estos plazos determinan los límites temporales en los que deben cumplirse ciertas actividades, como presentar pruebas, realizar investigaciones, tomar decisiones, presentar recursos o apelaciones, entre otros.
	Recursos administrativos	Se refiere a los mecanismos legales y procedimientos establecidos para que los servidores o funcionarios públicos involucrados puedan impugnar o apelar las decisiones o sanciones dictadas en el proceso disciplinario.



### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborado por **Norma Milena Cabezas Torres**, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio	
2. Bajo Nivel	
3. Moderado nivel	
4. Alto nivel	X

**Subcategorías del instrumento:** Guía de preguntas de la entrevista

- Primera subcategoría: Autoridad competente
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera la autoridad competente es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto de competencia	1				
Independencia	2				
Implementación de medidas	3				

- Segunda subcategoría: Sanciones administrativas
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera las sanciones administrativas es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amonestación	4				
Suspensión	5				
Separación	6				

- Tercera subcategoría: Diligencias e investigación
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera las diligencias e investigación es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relevancia	7				

- Cuarta subcategoría: Notificación
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera la notificación es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de Notificación de las Resoluciones y decisiones	8				

- Quinta subcategoría: Plazos
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera los plazos es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
--------	----------	----------	------------	------------	-----------------------------------

Recursos de reconsideración y apelación	9				
---	---	--	--	--	--

- Sexta subcategoría: Recursos administrativos
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera los recursos administrativos es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia del Recurso Administrativo	10				

Firma del evaluador: 

DNI: 07636539

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento [Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez:

Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Factores del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Universidad Pública del Perú, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Jorge Luis Hilario Rivas	
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	- Investigador calificado RENACYT - Docente universitario en pre y posgrado - Gestión Pública, Gestión empresarial, Didáctica universitaria y Sistemas de información	
Institución donde labora:	- Trabaja en la Universidad Nacional de Ucayali, desde el 20 de abril del año 2005. - Evaluador de proyectos de investigación: UNMSM – UNAS – UNU.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de entrevista
Autora:	Norma Milena Cabezas Torres
Procedencia:	Universidad Cesar Vallejo
Administración:	Norma Milena Cabezas Torres
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Secretaría Técnica - PAD Unidad de Recursos Humanos Universidad Nacional de Ucayali
Significación:	La entrevista está compuesta por una categoría, seis (6) subcategorías y diez (10) códigos

ING. CIP. JORGE LUIS HILARIO RIVAS  
REG. CIP N° 51435  
INGENIERO INDUSTRIAL

#### 4. Soporte teórico

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
Factores del procedimiento administrativo disciplinario	Autoridad competente	Se refiere a la figura o instancia encargada de tomar decisiones y ejercer el poder para aplicar y hacer cumplir las normas y reglamentos disciplinarios en la institución. Esta autoridad tiene la responsabilidad de investigar, evaluar las pruebas, determinar la culpabilidad o inocencia de los servidores o funcionarios públicos implicados en el procedimiento disciplinario, y aplicar las sanciones correspondientes en caso de encontrar responsabilidad.
	Sanciones administrativas	Se refiere a las medidas punitivas o disciplinarias que pueden ser impuestas a los servidores o funcionarios públicos que han incurrido en conductas indebidas, incumplimientos o faltas disciplinarias.
	Diligencias e investigación	Se refiere al conjunto de acciones y procesos llevados a cabo para recopilar y analizar información relevante con el fin de determinar la veracidad de las acusaciones y establecer la responsabilidad de los servidores o funcionarios públicos involucrados en el procedimiento disciplinario.
	Notificación	Se refiere al acto de comunicar oficialmente a los servidores o funcionarios públicos involucrados en el proceso disciplinario sobre las acusaciones, las etapas del procedimiento, las decisiones y las acciones que se toman en su contra.
	Plazos	Se refiere a los períodos de tiempo establecidos para llevar a cabo las diferentes etapas y acciones dentro del proceso disciplinario. Estos plazos determinan los límites temporales en los que deben cumplirse ciertas actividades, como presentar pruebas, realizar investigaciones, tomar decisiones, presentar recursos o apelaciones, entre otros.
	Recursos administrativos	Se refiere a los mecanismos legales y procedimientos establecidos para que los servidores o funcionarios públicos involucrados puedan impugnar o apelar las decisiones o sanciones dictadas en el proceso disciplinario.

  
**ING. CARLOS JOSÉ LUIS HILARIO RIVAS**  
 REG. CIP N° 51435  
 INGENIERO INDUSTRIAL

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista elaborado por Norma Milena Cabezas Torres, en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos bríndes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
**ING. CP. JORGE LUIS PILARRO FERRAS**  
**REG. CIP N° 61435**  
**INGENIERO INDUSTRIAL**

**Subcategorías del instrumento: Guía de preguntas de la entrevista**

- Primera subcategoría: Autoridad competente
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera la autoridad competente es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Códigos	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflicto de competencia	1	4	4	4	
Independencia	2	4	4	4	
Implementación de medidas	3	4	4	4	

- Segunda subcategoría: Sanciones administrativas
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera las sanciones administrativas es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.


Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amonestación	4	4	4	4	
Suspensión	5	4	4	4	
Separación	6	4	4	4	

- Tercera subcategoría: Diligencias e investigación
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera las diligencias e investigación es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Relevancia	7	4	4	4	

- Cuarta subcategoría: Notificación
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera la notificación es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso de Notificación de las Resoluciones y decisiones	8	4	4	4	

  
 ING. CP. JORGE LUIS PALARDO ROSAS  
 REG. CIP N° 51435  
 INGENIERO INDUSTRIAL

- Quinta subcategoría: Plazos
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera los plazos es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Recursos de reconsideración y apelación	9	4	4	4	

- Sexta subcategoría: Recursos administrativos
- Objetivo de la subcategoría: Analizar de qué manera los recursos administrativos es un factor del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú.

Código	Pregunta	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Importancia del Recurso Administrativo	10	4	4	4	

Firma del evaluador:.....

DNI: 22481163

**ING. CP. JORGE LUIS HILARIO RIVAS**  
**REG. CIP N° 51435**  
**INGENIERO INDUSTRIAL**

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.