



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Límites al régimen disciplinario en una institución de salud  
Sullana Piura 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Farfan Alvia, Edson Junior (orcid.org/0000-0002-8835-1125)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (orcid.org/0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA - PERÚ

2023

## **DEDICATORIA**

A Dios todopoderoso mi creador, quien me permite vivir este momento y me sustenta con su palabra.

A mi esposa Brenda por su amor y compañía incondicionales que día a día me ayudan a ser una mejor persona.

A mi madre Mariella por su esfuerzo y dedicación en mi formación integral y a mi hermana Liliana cuya sonrisa continúa iluminándome desde el cielo.

### **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Andrés A. Quintana Bayona cuya percepción ha contribuido grandemente en el desarrollo de esta investigación.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

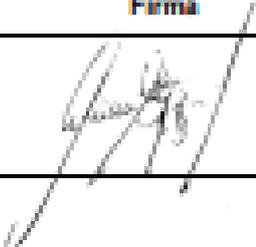
**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, **ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE**, docente de la **ESCUELA DE POSGRADO** del programa académico de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA**, asesora de Tesis titulada: **"LÍMITES AL RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN UNA INSTITUCIÓN DE SALUD SULLANA PIURA 2023"**, cuyo autor es **FARFAN ALVIA EDSON JUNIOR**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **12%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de octubre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
<b>ESPINOZA SALAZAR LILIANA IVONNE</b> <b>DNI: 02684276</b> <b>ORCID: 0000-0002-6338-4771</b>	

 **INVESTIGA  
UCV**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

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

Yo, FARFAN ALVIA EDSON JUNIOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Límites Al Régimen Disciplinario En Una Institución De Salud Sullana Piura 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.

Nombres y Apellidos	Firma
FARFAN ALVIA EDSON JUNIOR DNI: 46744825 ORCID: 0000-0002-8835-1125	Firmado electrónicamente por: EFARFANAL el 07-11- 2023 15:12:03

Código documento Trilce: INV - 1347277

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO .....	5
III METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Categorías, precategorias y variables de pre categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	15
3.4. Actores .....	16
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.6. Procedimientos.....	18
3.7. Validez y criterios .....	19
3.8. Métodos de análisis de información .....	20
3.9. Aspectos éticos .....	21
IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	23
V. CONCLUSIONES.....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Variables precategorias y rasgos.....	15
Tabla 2: Número de casos según las redes.....	16
Tabla 3: Número de denunciante según la estructura organizacional de la Institución y el tipo de casos .....	17
Tabla 4: Variable, pre categorías y No de reactivos planteados para la observación.....	17
Tabla 5: Variable pre categoría y número de preguntas usadas para los grupos focales .....	18

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Límites legales del régimen disciplinario según la ficha de observación.....	23
Figura 2: Límites legales del régimen disciplinario según la entrevista.....	25
Figura 3: Límites fácticos del régimen disciplinario según la ficha de observación.....	27
Figura 4: Límites fácticos del régimen disciplinario según la entrevista .....	29
Figura 5: Objetivos y resultados obtenidos.....	31

## RESUMEN

Esta investigación Determinó los límites al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023, con metodología cualitativa estudió casos del régimen disciplinario siguió la tipología hermenéutica, en análisis de discurso; y fenomenológica para estudiar la percepción de los denunciantes recogiendo experiencias. Trabajó con muestras no probabilísticas: 12 casos y 12 denunciantes. Se usaron dos técnicas: observación, con su instrumento ficha de observación sobre dos pre categorías (limitaciones legales y limitaciones fácticas); Y grupos focales, con una guía de 9 preguntas abiertas sobre dichas pre categorías más una: otras. Resultó que las limitaciones legales fueron: procedimentales por: tipología de sanciones, competencias administrativas y carencia de órgano colegiado. Las limitaciones fácticas fueron por: transitoriedad de cargos directivos, politización de la institución, presión sindical, afinidad, falta de disposición de la autoridad, geografía agreste de la zona para investigar y arbitrariedad. Concluyó que los límites legales son los procedimentales, tipología de sanciones, competencias administrativas y la carencia de un órgano colegiado y los límites fácticos son la transitoriedad de los cargos directivos, la politización de la institución la presión sindical, la afinidad, la falta de disposición de la autoridad la geografía agreste para investigar y la arbitrariedad.

**Palabras clave:** *Régimen disciplinario, limitaciones legales, limitaciones fácticas, casuística, denunciante.*

## **ABSTRACT**

This research determined the limits of the disciplinary regime in a health institution in Sullana, Piura 2023, with qualitative methodology, it studied cases of the disciplinary regime, followed the hermeneutic typology, in discourse analysis; and phenomenological to study the perception of complainants by collecting experiences. He worked with non-probabilistic samples: 12 cases and 12 complainants. Two techniques were used: observation, with its observation sheet instrument on two pre-categories (legal limitations and factual limitations); And focus groups, with a guide of 9 open questions about these pre-categories plus one: others. It turned out that the legal limitations were: procedural due to: typology of sanctions, administrative powers and lack of a collegiate body. The factual limitations were due to: transience of management positions, politicization of the institution, union pressure, affinity, lack of disposition of authority, rugged geography of the area to investigate and arbitrariness. He concluded that the legal limits are the procedural ones, typology of sanctions, administrative powers and the lack of a collegiate body and the factual limits are the transitory nature of management positions, the politicization of the institution, union pressure, affinity, lack of willingness of authority, rugged geography to investigate and arbitrariness.

**Keywords:** Disciplinary regime, legal limitations, factual limitations, casuistry,  
compla

## I. INTRODUCCIÓN

Siendo el régimen disciplinario una especialidad de normas jurídicas que a su vez son reglas y principios orientados a regular la potestad disciplinaria del estado respecto de su personal cuyo objeto es reprimir, sancionar y a su vez desincentivar el cometer de infracciones disciplinarias que ponen en riesgo la imagen, patrimonio, disciplina, etc institucionales; Este régimen disciplinario está limitado por una serie de factores atribuidos tanto al ordenamiento legal como a circunstancias fácticas, factores que influyen en su correcta aplicación y traen como resultado un sistema inestable, como se verá lo largo de la presente investigación.

En ese sentido y en el contexto internacional, para Jalvo (2020), En España, los funcionarios públicos y el personal laboral quedan sometidos al régimen disciplinario establecido conforme a las leyes de función pública. Se ha establecido normativamente una serie de disposiciones comunes relativas al régimen disciplinario de los funcionarios públicos y del personal laboral. En otras palabras, el régimen disciplinario resulta íntegramente aplicable al personal laboral. Partiendo de esta premisa, se suceden las previsiones normativas para personal funcionario y personal laboral, si bien, como es lógico, ciertos aspectos del régimen de este último personal serán determinados mediante convenio colectivo.

De lo antes expuesto se colige que en España las negociaciones colectivas tienen injerencia en el ejercicio del régimen disciplinario, una injerencia que está además legalmente regulada, lo que configura un límite legal debido a que la potestad disciplinaria no puede ser materia de negociación colectiva, debido a que el régimen disciplinario por su naturaleza represiva, esto es, al consistir en la limitación de infracciones está orientada a garantizar una efectiva aplicación del principio de autoridad institucional, pues, pese a la existencia de derechos de los trabajadores, debe respetarse el sistema jerárquico institucional sin que se vea afectado por la posibilidad del negociaciones colectivas.

Por otro lado, en Colombia, según Bautista (2021), El régimen disciplinario se refiere a la normatividad reguladora de las acciones de los servidores estatales al ejercer sus cargos, asegurando la correcta impartición del servicio a la

colectividad, pues de no ser así deberán ser sancionados, por el incumplimiento de la misión estatal, por parte de sus propios funcionarios obligados a ello, que generalmente satisfacen sus propios intereses, pese a que debe anteponerse el interés de la colectividad por encima del interés del funcionario.

Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2023), nuestro estado peruano en un aspecto práctico viene intentando reformar el status de los servidores públicos mediante la Ley del Servicio Civil - N° 30057 en el año 2013, Ello posibilita a las entidades públicas para la implementación de la ley antes acotada y ello supone 2 fases, que involucran el diagnóstico y revisión de la situación actual de los cargos, puestos, plazas, y ocupantes en la entidad; así como el análisis y propuesta de una estructura de puestos y posiciones acorde con lo dispuesto en su norma de creación y otra normativa sustantiva relacionada, a ser consignada en los nuevos documentos de gestión de recursos humanos en atención a la Directiva N° 001-2021-SERVIR-GDSRH, Lineamientos para el tránsito de una entidad pública al régimen del servicio civil.

Analizando el régimen disciplinario peruano, Según Brumal abogados, (2018), Al proceso disciplinario le corresponde connotación garantista efectivizando el derecho de defensa, que se origina en la constitución y debería orientar las consecuencias surgidas en el contexto del vínculo laboral, siendo una de las cuales el Proceso Disciplinario, Pese a lo indicado anteriormente, es fácil observar que nuestro estado presenta grandes falencias que traen como consecuencia que las autoridades no desempeñen adecuadamente el procedimiento disciplinario, debiendo garantizar el debido proceso y el principio de legalidad, así como otros postulados de índole jurídicos.

En por ello que se formuló como problema general ¿Cuáles son los límites al régimen disciplinario en una institución de salud, Sullana - Piura 2023?

El estudio resultó conveniente porque es útil para el personal directivo de la institución, esto es personal con capacidad de decisión. Además, aportó una fuente confiable para implementar acciones para disminuir y combatir la comisión de infracciones disciplinarias a la Dirección Regional de Salud de Piura al ser esta una entidad de competencia regional con independencia en materia disciplinaria,

asimismo, a la Contraloría General República, a través de resultados que significaron una fuente científica confiable de referencia para su labor; A la defensoría del Pueblo como organismo constitucional autónomo para desempeño de sus funciones buscando el buen ejercicio del derecho y la prestación efectiva del servicio de la salud y finalmente al congreso de la República al momento de legislar sobre materia disciplinaria.

Además, resultó socialmente relevante ya que la buena ejecución de sanciones disminuirá la comisión de infracciones y ello en el fondo mejorará el servicio de salud en beneficio de la población usuaria de la institución que abarca una competencia de 193 establecimientos de salud, ubicados en las provincias de Sullana, gran parte de las Provincias de Paita, Talara, Ayabaca, y parte de Piura (provincia), específicamente en los distritos de Tambogrande y Las Lomas, esto es que la institución en la que se ha realizado la investigación tiene competencia en gran parte de nuestra región Piura

El esclarecimiento de los límites al régimen disciplinario tiene implicancias prácticas en la entidad pública ya que orienta la asunción de las medidas necesarias para el mejoramiento de ciertos aspectos como el clima institucional, prestación del servicio, reconocimiento de funciones, cuidado de los recursos del estado, entre otros, siendo todos ellos de vital trascendencia para la marcha institucional que al ser del sector salud, esto es, un sector muy sensible denota mucha responsabilidad en aquellos funcionarios responsables de la condición del régimen disciplinario.

La presente investigación tiene valor teórico porque se basa en el estudio y aplicación de normas jurídicas positivizadas en la ley Servir N° 30057 y su reglamento aprobado por D.S 040-2014-PCM el cual regula el “ius puniendi” (derecho a sancionar), del estado para ser ejecutado domésticamente al personal de las instituciones públicas. Cuenta además con utilidad metodológica ya que determina los límites legales y fácticos al régimen disciplinario en una institución de Sullana, para en un futuro se puedan cuantificar y mejorar.

Por todo lo anteriormente expuesto, se tiene en primer lugar que el objetivo general de investigación fue determinar cuáles son los límites al régimen

disciplinario en una institución de salud en la Provincias de Sullana, región Piura 2023, en consecuencia, los objetivos específicos de la investigación consistieron en: Identificar cuáles son los límites legales del régimen disciplinario de una institución de salud y asimismo, identificar cuáles son los límites fácticos del régimen disciplinario de dicha institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Como antecedentes internacionales entorno al tema en primer lugar en España, según Días (2020), concluye que la ética pública está ligada en la aplicación práctica del derecho disciplinario, pues se encuentra íntegramente relacionada con la conciencia y ejercicio de valores, en ese sentido determina la razón de ser, esto es de manera optimista el objetivo a alcanzar, pero en un sentido abstracto, mientras tanto el derecho dispone de acciones palpables a asumir para hacer realidad tal objetivo abstracto trazado por la ética pública, esto es para concretizarlo. Lo que necesita se optimizado en el sector policial por su trascendencia en la sociedad.

Por otro lado en Colombia, Mondragón (2021), concluye que la sanción emanada del PAD es revisable para su conformación, modificación o revocación, por consistir en un acto administrativo existe la posibilidad de su control a través del órgano jurisdiccional en un contexto de legalidad y en el supuesto de no superar dicho control de legalidad, devendría en la imposibilidad de su ejecución y correspondería anular o ajustar dicho acto administrativo; Pero ello es válido con una tendencia de prevenir sanciones disciplinarias abusivas e injustas en perjuicio de servidores públicos u otros administrados vinculados a la función estatal; Asimismo se puntualiza que la entidad encargada del poder disciplinario es de connotación política.

Asimismo, en una investigación desarrollada en Ecuador, Sánchez (2021), concluye que la acción disciplinaria es una consecuencia del vínculo laboral generado entre funcionarios y la administración pública, teniendo en consideración el notorio control de los actos del personal estatal y el cumplir de manera cabal las obligaciones, con objeto preventivo en tanto a los eventuales excesos, en beneficio de la entidad respecto de su buen funcionamiento y cumplimiento de sus fines. Es un conflicto en sí mismo el carácter discrecional de determinación de la falta en manos del funcionario, lo que posibilita el sancionar por motivos personales y no por infringir las normas, por ello es necesario generándose la necesidad de formalidades para determinar infracciones al margen de toda parcialidad.

En el ámbito nacional, en una investigación desarrollada por Sinchi (2019), concluye que la forma estructural del PAD, es muy similar a aquella prevista para la Contraloría General en el PAS; tendrá una fase preliminar, asimismo una instructora y otra fase sancionadora y la posibilidad de recurrir a la segunda instancia vía impugnación. Además de ello, es posible la instauración de oficio del procedimiento, dicho de otro modo, sin que nadie plantee denuncia alguna, asimismo, sin que haya decisión de autoridad superior, si no, solamente en virtud de una decisión fundamentada en ese sentido, El PAD cuenta con sus propias autoridades previstas para cada una de sus fases, autoridades que variarán en la medida del tipo de falta y sanciones a aplicar.

En segundo lugar, en una investigación nacional, Velid (2019), concluye que la sanción por comisión de faltas debe emitirse en un contexto de razonabilidad y proporcionalidad con respecto a los hechos que la configura, subsumiendo los hechos a los ilícitos infractores legalmente establecidos. En ese sentido deben de aplicarse los principios que orientan al régimen disciplinario contextualizando socialmente la trascendencia del caso, las condiciones de comisión de la infracción, las características del infractor etc. en todo procedimiento disciplinario con tendencia atenuante o eximente de responsabilidad cuando corresponda.

Además en el ámbito nacional en una investigación realizada por Montoya (2021), concluye que el estudio de las pautas de medición para establecer la sanción, los principios legalmente establecidos tales como legalidad, autonomía de la responsabilidad, debido procedimiento, doble instancia, inmediatéz, proporcionalidad, reserva, ne bis in idem, tipicidad, razonabilidad, imparcialidad, celeridad, causalidad, licitud, culpabilidad, irretroactividad e igualdad; Las manifestaciones de respeto y el sometimiento a la autoridad inciden favorablemente en la comisión de infracciones leves en el contexto de la Policía Nacional del Perú.

Por otro lado, a nivel local, en una investigación en una Institución de la Región Piura, Cabanillas (2019), concluye que la ley del servicio civil y la satisfacción laboral tienen una correlación positiva baja debida a que algunos de los participantes muestran satisfacción con sus régimen laboral. No obstante

aquellos participantes CAS muestran total disposición para acceder al nuevo régimen mediante postulaciones, gran mayoría de los participantes concuerda en que implementar la nueva ley acarreará rigidez en el régimen laboral y disciplinario, pero con personal cualificado, con un PAD mejor optimizado, mayores sueldos, capacitaciones. Sin embargo, una minoría está en desacuerdo, algunas de las limitaciones y deficiencias administrativas consisten en la burocracia y corrupción, siendo la ley servir clave para erradicarlas..

Asimismo, en una investigación local realizada en otra institución en la Región Piura, Alzamora (2020), concluye, que corresponde reforzar el disciplinario a efectos de optimizarlo, debido a que es considerado por aproximadamente la mitad de los participantes con una apreciación baja, de igual manera se percibe lo que respecta al derecho a la defensa. En consecuencia el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el derecho de defensa se encuentran íntegramente relacionados, corroborándose con la presente investigación la existencia de interdependencia entre ambos.

Finalmente, en una investigación local, desarrollada en una Institución de Sullana - Piura, Coronado (2018), concluye que SERVIR Lima ha retrotraído 22 de 101 procedimientos disciplinarios por deficiente tramitación, esto es por tramitarlos a límite de los plazos de prescripción debido a recargadas labores, lo que genera costos burocráticos relacionados con excesos de tiempo en su resolución, falta de diligencia de los trabajadores responsables de su tramitación, generándose la posibilidad de persistencia de disfunciones administrativas, servicios inadecuados a la ciudadanía, incumplimiento de metas institucionales, pérdidas de productividad en el trabajo. Además, no existe buen trato e interpretación de la Ley Servir N° 30057, debido a que la entidad pueda respaldarse en contra de los trabajadores.

Sobre las conceptualizaciones de la variable régimen disciplinario, según el Congreso de la República (2017), es considerado como un conjunto de normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la administración pública, lo que tiene que ser llevado teniendo en cuenta formalidades procedimentales sin las cuales carecería de valor jurídico toda imputación conforme se colige del

artículo 2 de la Ley N° 30714, Ley del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú.

Según el Ministerio de Educación (s.f.), la potestad disciplinaria de la Administración Pública consiste en la facultad estatal para calificar conductas de sus funcionarios y servidores a efectos de mantener la organización administrativa con orden, disciplina y con un ejercicio idóneo de las funciones administrativas, esto es, con procedimientos que representan una secuencia sistemática de etapas dirigidas a generar una decisión administrativa que afecte legalmente al personal infractor

En tal sentido Méndez (2019), agrega que el procedimiento administrativo es una secuencia normativa de etapas de actos seguida ante la administración pública con la finalidad de generación o impugnación de una decisión administrativa, estando el estado sometido a la ley y al procedimiento para evitar abusos de sus funcionarios.

Según el Congreso de la República (2013), los tipos de sanciones disciplinarias aplicables pueden ser: Amonestación verbal o escrita, Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y Destitución. Toda sanción debe registrarse en el legajo del infractor en virtud al artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil; Ello corrobora que no es factible, por ejemplo, aplicar una multa como sanción disciplinaria y tampoco se establece en la precitada ley, a que infracciones corresponde la aplicación en específico de alguna de estas sanciones lo que limita de manera legal, al régimen disciplinario.

Según Tuesta López (2023), La sanción de suspensión tiene como consecuencia directa el cese temporal, desde 1 hasta 365 días, como si se tratará de vacaciones impagas. Esta ejecución es efectiva desde el día siguiente de haber sido notificado al servidor sancionado. Sin perjuicio de lo antes expuesto, debe considerarse que, no solo el cese temporal, sino que toda sanción impuesta causa afectación al servidor sancionado, debido a que las mismas se registran en su legajo personal y pueden incidir negativamente ante una eventual promoción o ascenso.

En tanto a competencias administrativas, según Mondragón (2021), el Estado en ejercicio de su atribución represiva faculta administrativa y legalmente a ciertos funcionarios u órganos para que ejerzan potestad para disciplinar a los

servidores públicos, que son sujetos contractualmente ligados al estado. Esta situación contemplada en el artículo 93 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057, constituye una limitación legal debido a que según los artículos 85, 87 y 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 no se sabe con certeza que funcionario ejercerá titularidad en cada caso concreto debido a que la normativa no especifica las sanciones a aplicarse ante la comisión de cada falta cometida, constituyéndose ello en un acto discrecional del área a cargo de la realización de actuaciones previas de investigación y precalificación de infracciones, esto es la Secretaría Técnica.

Por otro Lado, según Banegas (2019), al ganar las elecciones no es esencial formar el Gobierno, sino la designación por afinidad sin mayor mérito que amistad del político vencedor, designaciones que son bien pagadas y de mucha responsabilidad, que se traducen en incluso en nepotismo, y de manera lamentable y frecuente son el signo distintivo de nuestra política en todos sus niveles, lo que también sucede en el nombramiento de titulares del ejercicio del régimen disciplinario. El problema de politización de la administración pública se ve agudizado por su gran alcance en gobiernos locales y movimientos políticos donde inclusive, es mayor que en el gobierno central. siendo ello en consecuencia un límite fáctico a la correcta aplicación del régimen disciplinario.

Asimismo, según el Diccionario del español de México, (s.f.), lo transitorio es sinónimo de temporal, pasajero o intermitente, asimismo, transtorio de una situación; Y este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como la nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó. En el Perú cuyo gobierno se divide en tres niveles: Nacional, Regional y Local, el cambio de mando o transición de un gobierno a otro implica una serie de modificaciones en el personal con capacidad de decidir en la mayoría de las entidades estatales y sea por necesidad de reasignación del funcionario, la conveniencia, afinidad política, características del funcionario, necesidades de la institución en la que se le designará, perfil, entre otras, se traducen en transitoriedad en los cargos y esta situación de manera fáctica y negativa afecta el ejercicio del régimen disciplinario.

Por su parte, Arévalo (2018), advierte que los medios de comunicación, se trascienden socialmente en el ámbito de lo político y por ende en lo público, y la falta de resolución de casos trascendentes o cuestiones sociales de pública relevancia traen como consecuencia el menoscabo de la institucionalidad, en ese sentido sea cual sea nuestro concepto de medios de comunicación, no se puede negar su trascendencia para una sociedad como la nuestra, en la que; en la medida que se difunda un hecho motivará la adopción de medidas para promoverlo o reprimirlo, según sea catalogado como bueno o malo, recae pues en los medios de comunicación un poder importantísimo que muchas veces determina la toma de decisiones de autoridades públicas incluyendo, decisiones avocadas al régimen administrativo.

Continúa señalando Arévalo Berrospi (2018), que los medios de comunicación trascienden a nivel mundial de manera evidente y todo se ha vuelto relativo, pues su verdad o falsedad variará en función a la percepción del contexto específico en que se observa, en ese contexto muchas veces son los medios los que deciden de manera discrecional o direccionada, qué temas se difundirán y al ser receptados por la opinión pública con frecuencia se genera en una necesidad social en la cobertura y desenlace del caso, lo que genera en la autoridad decisoria la necesidad de emitir una decisión que se perciba socialmente como razonable.

Según Jalvo (2020), cómo se indicó de manera previa, el régimen disciplinario es aplicable al personal público, y ciertos aspectos del régimen disciplinario respecto de los servidores, serán determinados mediante convenio colectivo. En tal sentido, advierte la trascendencia del sindicato dentro de una institución siendo factible en España la negociación colectiva en materia disciplinaria, en nuestro país la presión sindical influye en la toma de decisiones. que se expresa por su peso político en el contexto del conflicto social. Asimismo, según Pacual (2022), Las organizaciones y sindicales realizaron presiones al Gobierno para que ejecute acciones respecto del aumento de precios y sus implicancias en la economía por ser afectivo para la población en general y sin duda dicha presión puede generarse en todo contexto incluyendo el régimen disciplinario.

Según nuestra Constitución de 1993, El Estado reconoce y regulado los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, conforme prescribe en su artículo 28, y se evidencia que en toda institución pública o privada legalmente se ha previsto la sindicalización de los trabajadores como un derecho laboral, otorgándole la facultad de negociación colectiva entendida como la potestad de conseguir mejoras laborales para los agremiados en el marco de la ley, sin embargo, el uso de dicha facultad de negociación para encubrimiento de irregularidades en beneficio de intereses personales afecta el buen funcionamiento no solo de dicha institución sino de la sociedad en general y ve limitado el correcto desempeño del régimen disciplinario.

Asimismo, según Azañero (2023), El Estado, respecto de la potestad sancionadora, se tiene que se materializa con el *ius puniendi*, que implica que, el Estado tiene potestad represiva; Ello teniendo en cuenta que, como supuestos teóricos, la teoría del estudio del régimen disciplinario es la teoría del *ius puniendi*, pues, en principio la potestad de sancionar solamente se avocaba al Derecho Penal, no obstante, en la actualidad, el Estado también ejecuta sanciones mediante el Derecho administrativo originándose el Procedimiento Administrativo Sancionador y Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo esta última la institución jurídica materia de estudio.

Según Deza (2016), *ius puniendi*, vocablo latino que traducido al español significa respectivamente derecho y castigo, esto es, derecho a sancionar, reprimir o penar, como una facultad y posibilidad meramente estatal de sancionar como un modo además de coercitivo, legítimo tendente a conservar el orden en la convivencia de la población, es decir, ante la alteración de dicho orden social, surge la posibilidad de sancionar a quien altere dicho orden, esta teoría sustenta el régimen disciplinario consistente en la potestad de sanción a los servidores estatales que incumplen sus deberes.

Según Garcia (2019), el término *ius puniendi* alude al derecho a castigar conductas ilegítimas o prohibidas legalmente; Pues sustenta a las ramas del derecho cuya especialidad es la de reprimir, sancionar o castigar y la rama del derecho especializada en aplica sanciones a los infractores de los intereses tutelados jurídicamente por el estado es el derecho penal, el derecho administrativo sancionador por su parte es otra rama que se sustenta en dicha

teoría, y como no podría ser de otra forma el régimen disciplinario por ser represivo aunque con una competencia más limitada según la normatividad vigente, se sustenta también en el ius puniendi.

Para Vignolo (2016), los postulados directrices del derecho penal, deben ser adaptados al PAD, como manifestación de ius puniendi, en razón que el derecho disciplinario, aspira a la protección del interés colectivo y la moral administrativa. Según el autor precitado, de manera genérica identifica los bienes jurídicos protegidos de lo que llama derecho disciplinario, bienes jurídicos que serán identificados más específicamente en el caso concreto, dependiendo de la norma infringida o infracción cometida, asimismo, la denominación de derecho disciplinario es a criterio del tesista, apresurada por considerarla una rama en formación por lo que resulta más adecuado denominarla régimen disciplinario.

En ese sentido, Alcocer (2016), precisa que, el derecho disciplinario no ha elaborado doctrinariamente principios propios al igual que el derecho penal que cuenta con una serie de fundamentos para juzgar al delincuente, realizar el proceso y aplicar la sanción. La carencia de esta seria elaboración doctrinaria de los principios del derecho disciplinario administrativo hace que parezca un derecho incipiente con predominancia de la responsabilidad objetiva; No obstante, los autores antes citados, pese a las carencias doctrinarias que advierten, reconocen al régimen disciplinario propiamente como derecho disciplinario.

Para el Tribunal Constitucional (2022), es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador. En ese sentido, es el propio Tribunal quien realiza esta interpretación en el marco de nuestra constitución, como norma de mayor jerarquía dentro de nuestro sistema jurídico; Y sin dejar de considerar que los principios antes citados son factiblemente aplicables al régimen disciplinario, finalmente el autor también reconoce a la materia denominada por algunos derecho disciplinario, como una disciplina jurídica en formación y por otro lado se resalta la íntima vinculación entre potestad sancionadora y disciplinaria de la administración pública, razón por la cual se realizó el estudio propiamente como régimen disciplinario.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1 Tipo de investigación:**

La presente investigación es de tipo básica

Tiene enfoque de tipo hermenéutico, pues según Quintana & Hermida (2019), la hermenéutica brinda una propia opción para manifestar la percepción de textos. La hermenéutica a modo general consiste en estudiar el entendimiento e interpretación, y a modo especial, la tarea de la interpretación de textos; Se entiende parte del punto de vista cualitativa porque el enfoque cualitativo esta referido a todo aquello que no es cuantitativo.

Asimismo, tiene enfoque fenomenológico, puesto que, según Fuster (2018), este se generó como respuesta al radicalismo consistente en lo que debe ser objetivo. Está sustentado por el análisis de las practicas vividas en torno a un acontecimiento, a partir del punto de vista de del investigador. Asume la observación de asuntos complicado de la vida, respecto de lo que supera lo que se puede medir o calcular.

Según Pacheco & Fossa (2022), el desarrollo de una aproximación fenomenológica hermenéutica está ligado a la percepción de las prácticas humanas vinculada a una adyacencia constructivista, dando respuesta a la interpretación de una serie de realidades que convergen entre sí, que se van construyendo con el punto de partida de interpretaciones subjetivas y cuyo finde estudio está ligado y corresponde su asociación a los significados personales de cada sujeto ofrece a su propia pericia.

En tal sentido, para la parte del estudio del régimen disciplinario se siguió la tipología hermenéutica clásica, con orientada en el análisis del discurso, en razón de que revisaremos lo que muestras de nuestro fenómeno de estudio comunican semióticamente. Asimismo, para estudiar los límites para su ejercicio en una institución de salud de Sullana, se seguirá la tipología fenomenológica, toda vez que se busca arribar al fenómeno de dichos limites tal como estos son experimentados por los sujetos aludidos, agenciándonos de la técnica de los grupos focales de discusión con diseño per se.

### **3.1.2 Diseño de investigación:**

A nivel general es no experimental por no haberse manipulado la variable que es tomada tal cual se presenta en la realidad.

Hermenéutico:

Para estudiar el régimen disciplinario seguimos la tipología hermenéutica clásica, sobre un análisis de discursos: revisamos lo que muestras del fenómeno de estudio expresan desde un sentido general (cultural, social, antropológicamente). Al respecto, y trascendiendo el estudio de contenidos, de puntos ordenados o conectados, adentramos en perspectivas semánticos y prácticos usando teorías de interpretación tomadas de administración, derecho, entre otras ciencias afines desembocando en lo profundo del análisis profundidad analítica, conforme se desprende de lo afirmado por Quintana & Hermida (2019),

Fenomenológico:

Para estudiar los límites del régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, seguimos la tipología fenomenológica, buscando arribar al fenómeno cual como lo viven los sujetos aludidos, los fenómenos tal como son, discernidos, percibidos y advertidos por el sujeto. Para ello se aplicó la técnica de los grupos focales de discusión con diseño per se, que poseen elementos tanto de las técnicas de la observación participativa como de las entrevistas en profundidad, y que mantienen coherencia y distinción como modo de investigar y estimula y gratifica a los participantes más que en simples entrevistas individuales, como resume Fuster (2018),

### **3.2. Categorías, precategorias y variables de pre categorización**

Resulta necesario partir de la premisa de Alcocer (2016), es posible la clasificación de la potestad sancionadora administrativa en: potestad correctiva, y disciplinaria. La primera permite su ejercicio respecto de la totalidad de la colectividad y dependiendo del tipo de infracción a personal estatal, pues afecta de manera genérica por la comisión de faltas; mientras que la segunda es exclusiva para el control de los sobre el empleado, servidor o funcionario público, a ser sancionados ante la comisión de infracciones domésticas.

La potestad disciplinaria no es absoluta, sino, que se encuentra limitada legalmente por lo que para su ejercicio necesariamente se deben observar: 1)- Procedimientos, 2) Tipologías de sanciones, 3) Competencias administrativas, y/o 4) Principios jurídicos Según el D.S N° 040-2014-PCM (2014).

Asimismo, la potestad disciplinaria se encuentra limitada fácticamente por otros factores tales como: 1) Transitoriedad de los cargos directivos, 2) Politización de la Institución, 3)- Presión mediática para la toma de decisiones, 4) Presión sindical.

Tabla 1

Variable precategorias y rasgos.

<b>Variable</b>	<b>Precategorías</b>	<b>Rasgos</b>
<b>Régimen disciplinario</b>	Limitaciones legales	Procedimientos Tipologías Competencias administrativas ...
	Limitaciones fácticas	Transitoriedad de los cargos directivos. Politización de la Institución. Presión mediática para la toma de decisiones. Presión sindical. ...

Fuente: Elaboración propia

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

Se realizó estudio de casos; Según Yin (2018), un caso puede seleccionarse por ser intrínsecamente interesante de estudio para tener la máxima comprensión del fenómeno en el mundo real; Estos casos sean leves, graves o muy graves fueron estudiados para reconocer los tipos de limitaciones existentes para la aplicación de una sanción dentro del régimen disciplinario en una institución de salud.

En las redes en donde ubicamos a nuestros sujetos informantes (Sullana y Ayabaca) los denunciante son aproximadamente 170. Las redes de salud es una forma como se estructura la institución para una mejor organización, las redes Sullana y Ayabaca cuentan con micro redes: 7 en Sullana y 4 en Ayabaca, los casos surgidos en estas son de competencia de la institución estudiada.

Tabla 2

*Número de casos según las redes*

<b>Casos</b>	<b>Redes</b>	<b>Nº</b>	<b>Nº Denunciantes</b>
<b>Casos leves</b>	Sullana	02	02
	Ayabaca	02	02
<b>Casos graves</b>	Sullana	02	02
	Ayabaca	02	02
<b>Casos muy graves</b>	Sullana	02	02
	Ayabaca	02	02
<b>TOTALES</b>		12	12

Fuente: Elaboración propia

### **3.4. Actores**

Las personas interesadas en que se aplique una sanción por infracción, los informantes y los testigos, son generalmente los denunciante cuyo objetivo principal es obtener el hallazgo de una estructura de sentido sobre un aspecto particular de interés y así poder explicar la captación de un tema dada por un conjunto característico de actores, Valle (2022). Generalmente los denunciante de los casos graves y muy graves son los más interesados que se agilice el proceso, sin embargo, los denunciante de los casos leves también se encuentran interesados en la aplicación de la sanción. Reconociendo que los casos graves y muy graves ponen en riesgo el servicio de salud, afectan el patrimonio del estado y la imagen institucional.

Tabla 3

*Número de denunciante según la estructura organizacional de la Institución y el tipo de casos*

<b>Institución de salud.</b>	<b>Nº Casos</b>	<b>Grupo focal C.L</b>	<b>Grupo focal C.G</b>	<b>Grupo focal C. MG</b>
<b>Red Sullana</b>	130	02	02	02
<b>Red Ayabaca</b>	40	02	02	02
<b>TOTALES</b>	170	04	04	04

Fuente: Elaboración propia

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

Para la técnica de observación, se usó el instrumento ficha de observación, con el fin de estudiar casos relacionados con el régimen disciplinario en una institución de Salud y se analizaron las limitaciones tomando en cuenta las opiniones de los denunciantes. El instrumento considera la pre categorización de la variable: Régimen disciplinarios que fue estudiada abiertamente para que las opiniones derivadas de la observación puedan ser anotadas de forma detallada y y sin factores de manipulación. La técnica y su instrumento se relacionan con el diseño hermenéutico de nuestra investigación cualitativa.

Tabla 4:

Variable, pre categorías y N° de reactivos planteados para la observación

<b>Variable</b>	<b>Pre categorías</b>	<b>Nº Preguntas</b>
<b>Régimen disciplinario</b>	Limitaciones legales	04
	Limitaciones fácticas	05
	Total	09

Fuente: Elaboración propia

También se utilizó la técnica de grupo focales, con sus instrumentos guía de interrogantes y ficha para registrar las respuestas, que fue utilizada para descifrar la autopercepción de los denunciantes y testigos de casos relacionados al

régimen disciplinario de la institución estudiada. El instrumento consideró la misma pre categorización de la variable, de manera abierta para que los puntos de vista derivados de la interacción sean anotados vastamente. Esta técnica y su instrumento guardan relación con el diseño fenomenológico de nuestra investigación cualitativa.

Tabla 5:

Variable, pre categorías y N° de preguntas usadas para los grupos focales

<b>Variable</b>	<b>Pre categorías</b>	<b>N° Preguntas</b>
<b>Régimen disciplinario</b>	Limitaciones legales	04
	Limitaciones fácticas	05
	Total	09

Fuente: Elaboración propia

Ambos instrumentos fueron afirmados/ratificados mediante juicio de expertos (validación de contenido) cuyas recomendaciones, mínimas, se tomarán en cuenta para mejorarlos.

### **3.6. Procedimientos**

La investigación dirigió su planeamiento en tres fases generales: 1) Análisis de contenidos de las limitaciones legales y fácticas; 2) Aplicación de la ficha de observación de la casuística relacionada al régimen disciplinario en la Institución donde se aplicó la investigación; 3) Entrevistas a los denunciante de las infracciones administrativas.

Se trabajó, para ello, a partir de los denunciante y casos extraídos de las micro redes de las redes de Sullana y Ayabaca de la institución estudiada.

Red Sullana 06 denunciante (06 casos)

Red Ayabaca 06 denunciante (06 casos)

El investigador titular definió el tipo de casos a investigar cómo casos leves, graves y muy graves y a su vez asumió la búsqueda de fuentes, a la interpretación de los datos y discusión de resultados, pasando por los conceptos del marco teórico de la investigación y su definición y pre categorización de la variable.

Los ajustes a la variable, pre categorías y rasgos se hicieron teniendo en cuenta las teorías expuestas. Sobre la ficha construida se aplicó el instrumento a los casos (Ficha de observación) y a los denunciantes (entrevista). La precisión del instrumento para aplicarse está sujeto a las pre categorías y rasgos extraídos de la variable investigada.

El monitoreo central del trabajo de aplicación de instrumentos estuvo a cargo del investigador titular.

Se realizó un trabajo de 12 denunciantes (casos) lo cual representa el 7.5% de los casos totales que intervienen.

La información se analizó interpretativamente. Luego se discutió a la luz de los aportes teóricos previos, para arribar a conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Validez y criterios**

Según Valle (2022), como investigación cualitativa no resultó necesario reafirma la validez a través de mediciones estadísticas o por su replicabilidad, Su validez cumplió a través de juicio de expertos, pues la investigación está garantizada en obediencia a su credibilidad.

Densidad y profundidad en la explicación de los descubrimientos. Respecto de la presente investigación sobre límites al régimen disciplinario, no han sido limitados los procesos que el estudio sobrio e íntegro requirió de criterio del investigador aproximándose a una lectura lo más certera e íntegra del fenómeno que se estudia.

Aplicabilidad/utilidad de lo que concluye. Cuidamos que los datos que se alcanzan sirvan para mejorar la forma de tramitación y toma de decisiones en torno al régimen disciplinario.

Transparencia y contextualidad con que se obtiene y alcanza la información. Los datos que se establecen como resultado de la investigación son dados entorno a la variable e institución estudiada con total seguridad aludiendo y sin alterar su realidad, en tanto métodos, técnicas, instrumentos, y sus registros son de acceso general para cualquier evaluación que se pretenda.

Resguardo de la intersubjetividad efectiva en los procesos de creación de la explicación y su puesta a conocimiento. Al contener los tipos de diseño hermenéutico y fenomenológico se aseguró y guardo métodos académicos genéricos y actuales para atender la variable del estudio, y con su exactitud para concluir en una explicación detallada.

Representatividad de los sistemas categoriales incipientes, vinculados a los datos obtenidos. Las pre categorizaciones que fueron propuestas para el estudio, dispuestas y relacionadas en sus rasgos, desembocaron en una guía muy extensa y cabal de lo que culminó hallándose como muy estimado del fenómeno en estudio: régimen disciplinario.

Generalización, o indeterminación racional del sistema teórico que es el resultado de la investigación. Con la información consecuyente de la investigación sobre límites al régimen disciplinario, se llegó a una nueva sistematización aclarativa de lo que acontece en este fenómeno siendo posible su extensión a otras poblaciones similares en su vulnerabilidad.

### **3.8. Métodos de análisis de información**

El análisis de los datos que se consiguieron con la investigación, estuvieron de acuerdo con los objetivos, el abordaje metodológico, y nuestros sujetos de estudio planteados pues, según Valle (2022), el estudio de los datos recogidos tiene que ser específica manteniéndose bien enfocada en el contexto con la finalidad de obtener un entendimiento ahondado respecto al tema materia de investigación.

**Obtener la información:** fue posible mediante la aplicación de la ficha de observación aplicada a los casos previstos y la entrevista a los denunciantes de cada caso.

**Capturar, transcribir y ordenar la información:** Los datos fueron registrados en una ficha. Luego fueron computarizados en un archivo de Microsoft Word, donde se registró separando y dando énfasis a los más relevantes respecto de los rasgos de las pre categorías límites legales y límites fácticos del régimen disciplinario.

**Codificar la información:** La información fue organizada en dos niveles. En el primero fue codificada las unidades de la variable en pre categorías: Límites legales y límites fácticos. En el segundo nivel se categorizaron atendiendo a su relevancia.

**Integrar la información:** Ello se dio a entender consolidando los datos seleccionados, esto es, se estudió, verificó y categorizó cada límite identificado. Ello permitió la articulación una uniforme con los antecedentes y el marco teórico-conceptual del estudio, factibilizando la discusión de los hallazgos más relevantes, de modo tal que se posibilita el cumplimiento de los objetivos de investigación.

### **3.9. Aspectos éticos**

Según Espinoza (2020), al realizar una investigación cualitativa, el factor ético se presenta permanentemente desde el inicio del diseño y el establecimiento de las estrategias, hasta la determinación de los resultados, ello se consigue a través del discernimiento en que se fundamenta este tipo de investigación, en tal sentido ya que la investigación “Límites al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana, 2023”, hizo uso de información brindada por trabajadores estatales de diferentes niveles, los que no han sido mencionados, manteniéndolos en anonimato como criterios de confidencialidad de fuentes, asimismo se omitió mencionar el lugar y fecha específicos de ocurrencia de casos investigados.

En ese sentido, en los documentos de recojo de datos se omitieron sus nombres, así como las áreas que representaban o en las que formaban parte, solamente fueron codificados respectivamente.

En lo que concierne a los datos hallados en los casos estudiados, se aplicó cuidadosamente un criterio de inalterabilidad de éstos, resumiendo únicamente las respuestas emitidas por los denunciantes, registrándose mayormente “en sus

propios términos”, sin alterar cuidando el sentido de sus expresiones, lo que fue documentado a través del registro literal de las entrevistas.

#### IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El objetivo general de la investigación fue determinar cuáles son los límites al régimen disciplinario en una institución de salud en la Provincias de Sullana, región Piura 2023, en consecuencia, los objetivos específicos de la investigación consistieron en: Identificar cuáles son los límites legales del régimen disciplinario en una institución de salud y asimismo, identificar cuáles son los límites fácticos del régimen disciplinario en dicha institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023.

En cuanto al primer objetivo consistente en Identificar cuáles son los límites legales del régimen disciplinario en una institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023, abreviaremos los resultados de la investigación empezando con un análisis hermenéutico, a través del cruce de datos del análisis de las fichas de observación las cuales reconocen los criterios establecidos como pre categorías y rasgos establecidos. Los casos se establecieron teniendo en cuenta su gravedad esto es, la afectación al patrimonio del estado, y la afectación del servicio de salud, como: casos leves, casos graves y casos muy graves para reconocer de esta forma cada una de las claves según los rasgos establecidos en las pre categorías. La casuística analizada se ha visto sesgada debido a la inaplicación de sanciones y a la no tramitación en ciertos casos, que ha traído como resultados deficiencias sistemáticas en el tratamiento del régimen disciplinario en la institución cuya investigación se aplica, como se señala en el siguiente gráfico.



**Figura 1:** Límites legales del régimen disciplinario.

Elaboración propia, en base a la ficha de observación.

Los casos analizados ya sean leves, graves o muy graves sugieren una serie de limitaciones dentro de los rasgos de la pre categoría límites legales. En el rasgo de límites legales procedimentales encontramos: carencias presupuestarias que se manifiestan en falta de logística y recursos humanos y económicos para atender casos principalmente los acontecidos en zonas rurales alejadas de la sede donde se encuentra la oficina de secretaría técnica encargada de la investigación preliminar; Asimismo encontramos limitaciones relacionadas al fondo del procedimiento debido a que en un caso específico existieron contradicciones en la parte agraviada no pudiendo determinar si fueron involuntarias, reales o motivadas por presión del infractor, que terminaron por beneficiarlo.

En el rasgo límites legales por la tipología de sanciones en reiteradas ocasiones no se aplicó sanción porque no se atendió el caso oportunamente o simplemente porque no se desplegaron actividades de investigación, además ocurrió desnaturalización de la sanción ya que generalmente se aplican sanciones leves a casos graves y muy graves desarticulando la gravedad de la infracción al tipo de sanción aplicada.

En el rasgo límites legales por competencias administrativas se reconocieron como limitaciones la negligencia en la tramitación porque las personas encargadas de tramitar el caso no eran idóneas por no tener claras las formalidades procedimentales o porque dejaron que prescriban los plazos y no pudieron aplicar sanciones, asimismo, se establece el límite de funcionarios no objetivos aludiendo a que difieren las decisiones en cada etapa, en consecuencia se imponen sanciones mínimas no concordando con el tipo de infracción.

Respectos a otros rasgos no contemplados se encontró limitaciones de orden presupuestal para la debida y oportuna atención de casos, sin embargo, se ha establecido como clave en el rasgo relacionado con aspectos procedimentales. Asimismo, los resultados del análisis fenomenológico se resumen en la otra parte de la investigación a través de lo encontrado en los grupos focales aplicados a un

total de 12 denunciados: 4 de casos leves, 4 de casos graves y 4 de casos muy graves:

Los denunciados participantes fueron tomados de las redes de Ayabaca y Sullana. y tienen opiniones similares dependiendo del tipo de caso que se presenta, sea leve, grave o muy grave sobre las limitaciones legales del régimen disciplinario, como se señala en el siguiente gráfico.



**Figura 2:** Límites legales del régimen disciplinario.

Elaboración propia, en base a la ficha de registro de la entrevista.

Sin embargo, haciendo referencia a su opinión, con respecto a los procedimientos emiten ideas concretas para determinar los obstáculos que tuvieron a lo largo del proceso del régimen disciplinario para emitir una sanción adecuada en el caso en el que estuvieron involucrados, aunque no todas las ideas fueron coherentes con la interrogante planteada.

De este rasgo (procedimientos), como limitación legal, se reconocieron: la forma del trámite, el tiempo en el que dura el trámite y las carencias presupuestales como respuestas comunes en la mayoría de los participantes entrevistados asegurando de esta forma que el rasgo se considera como un límite evidente dentro del régimen disciplinario en los casos analizados.

A la primera interrogante: según su apreciación, ¿considera complicado el trámite previo a la aplicación de la sanción disciplinaria? de ser así ¿de qué

manera?, preguntamos. Y las respuestas de los participantes son variadas obteniendo de esta forma las claves que conforman este rasgo (procedimientos) como limitación legal, haciendo referencia primero a la forma del trámite mencionan: “Porque tienen que agotarse varios recursos”. En esa misma línea los participantes mencionan también al tiempo que dura el trámite respondiendo: “Porque deben tramitarse de manera inmediata”, “Demasiado tiempo contemplado para emitir opinión y sanción”, “Por exceso de plazos”. Y en cuanto a las carencias presupuestarias dicen: “Por la distancia del establecimiento”, “Porque falta logística y presupuesto para poder cumplir la función”, “Falta de recursos logísticos, económicos.” No se consideró como respuesta adecuada para este rasgo “se busca premiar al infractor” debido a que no guarda coherencia con la interrogante.

En cuanto a la tipología de sanciones todos los denunciantes de los casos leves y solo uno de los casos graves y muy graves aluden que no se aplicó sanción, reconociendo en su mayoría como injusta la aplicación de la ley para su caso, los denunciantes aluden a la pregunta ¿Considera justa el tipo de sanción aplicado en el caso? De no ser así ¿De qué manera?: “No fue justo porque no se sancionó al infractor”, “No es justo, porque no se aplicó sanción alguna”, “No se pudo aplicar sanción”, “No, nunca se aplicó las sanciones”. También se reconoció la desnaturalización de la sanción con respuestas como: “No, no guarda relación con la intención del perjuicio a ocasionar”, “No, debió de ser suspendido”, “Injusto, existió agresión según video”, “No, nunca fui notificado del resultado final, pero al enterarme afirmo que no es justa la sanción, debió ser mayor”, “No, porque la sanción debió ser más grande”. Teniéndose de esta forma que todos los denunciantes mencionan no ser justo

Los participantes con respecto a las competencias administrativas como límite legal mencionan: la negligencia en la tramitación, carencia de decisiones colegiadas y a funcionario no objetivo como impedimentos para la tramitación de su caso.

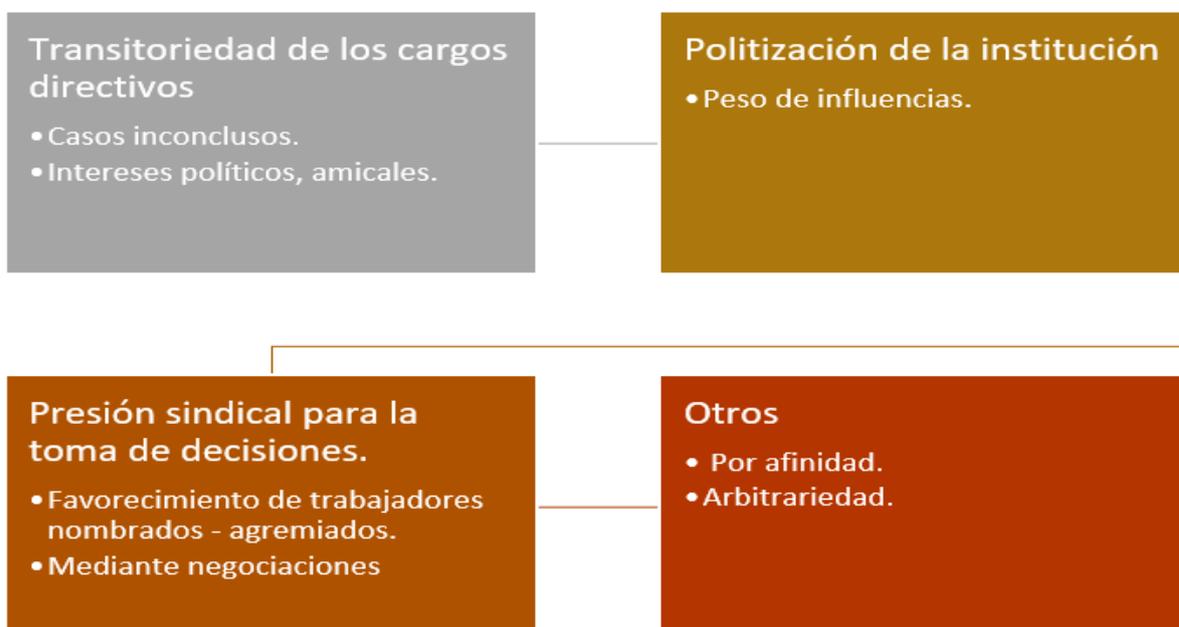
Respondiendo de esta forma a la pregunta: ¿Considera adecuada a la persona encargada de tramitar su caso? de no ser así ¿de qué manera? Ellos respondieron haciendo referencia a la negligencia en la tramitación: “No, porque

el trámite no fue adecuado”, “No a todos, porque el trámite lo ven por etapas, el que resuelve no es idóneo”, “No, porque no ha hecho nada al respecto”. En cuanto a la carencia de decisiones colegiadas mencionan: “No, debería ser comité sancionador”, y por último reconocen al funcionario no objetivo diciendo: “No, porque los conflictos de interés distorsionaron la sanción”. De tal manera se puede concluir que las competencias administrativas sí son consideradas como límites legales del régimen disciplinario.

Los participantes con respecto a otros límites legales se destaca la carencia de decisiones colegiadas, respondiendo de esta forma a la pregunta: ¿Ha existido otro límite legal para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera? Los denunciantes de esta forma mencionando que: “Al no ser decisión colegiada, es vulnerable la imparcialidad” reconocen a la carencia de un órgano colegiado para el procedimiento disciplinario como un límite legal, pero este es también catalogado dentro de las competencias administrativas.

En cuanto al segundo objetivo consistente en Identificar cuáles son los límites fácticos del régimen disciplinario en una institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023, abreviaremos los resultados de la investigación empezando con un análisis hermenéutico, a través del cruce de datos del análisis de la ficha de observación la cual reconoce los criterios establecidos como pre categorías y rasgos establecidos.

Las limitaciones de hecho del régimen disciplinario se describen, según el análisis de la casuística del régimen disciplinario teniendo en cuenta los rasgos: Transitoriedad de los cargos directivos, politización de la institución, presión



### **Figura 3:** Límites fácticos del régimen disciplinario.

Elaboración propia, en base a la ficha de observación.

Las limitaciones por la transitoriedad de los cargos directivos hacen referencia a los casos inconclusos ya que los casos necesitan un tratamiento especial y más tratándose de casos graves en los que se afectan bienes jurídicos sensibles como el patrimonio estatal y la efectiva prestación del servicio de salud y a los intereses políticos y amicales ya que se observa que este factor ha sido determinante en muchos casos por tratarse de trabajadores con interrelación constante que conlleva intereses comunes que influyen en la aplicación de sanciones.

Las limitaciones fácticas, teniendo en cuenta la politización de la institución, reconocen el peso de las influencias como límite principalmente en los casos graves y muy graves mencionando que sea por la posición del agraviado o del infractor o por parientes directos de estos que por su ejercicio de cargos de poder limitan el procedimiento administrativo disciplinario.

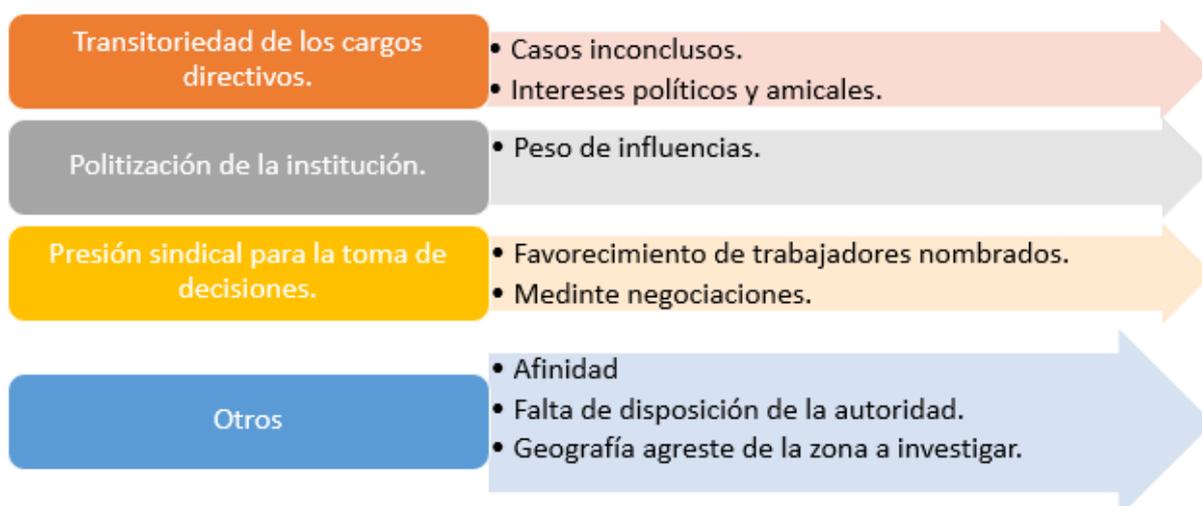
Se hizo mención también que las limitaciones por la presión mediática de los medios de comunicación para la toma de decisiones, no ha sido límite trascendente en los casos analizados, por lo tanto, no se tomará en cuenta como limitación.

La limitación por la presión sindical da a conocer que los factores fueron el favorecimiento de algunos trabajadores por tratarse principalmente de infracciones cometidas por trabajadores antiguos con condición de nombrados y sindicalizados que se escudan en este gremio que influye respaldando la impunidad, y mediante negociaciones que para este efecto no son regulares, pero en muchos casos determinan el resultado del procedimiento disciplinario.

Se mencionaron además otras limitaciones específicas como: la afinidad entre trabajadores generada por intereses comunes, sean estos, familiares, políticos o amicales y asimismo, la arbitrariedad por parte de aquella autoridad encargada de resolver que aparte de diferir en su decisión con la recomendación que se le efectúa, generalmente en beneficio del infractor, sin fundamentar razones jurídica o legítimamente válidas para sustentar su decisión.

Asimismo, los resultados del análisis fenomenológico se resumen en la otra parte de la investigación a través de lo encontrado en los grupos focales aplicados a un total de 12 denunciante: 4 de casos leves, 4 de casos graves y 4 de casos muy graves como se indicó anteriormente:

Los denunciante entrevistados fueron tomados de las redes de Ayabaca y Sullana; Y también respondieron acerca de la pre categoría de límites fácticos teniendo como rasgos sobresalientes, Transitoriedad de los cargos directivos, la politización de la institución, la presión mediática para la toma de decisiones y la presión sindical para la toma de decisiones, cuyas respuestas fueron variadas incluso en algunos casos no se encontraron limitaciones en los rasgos correspondientes.



**Figura 4:** Límites fácticos del régimen disciplinario.

Elaboración propia, en base a la ficha de registro de la entrevista.

Los participantes respondieron en cuanto a la transitoriedad de los cargos directivos a la pregunta: Según su apreciación, ¿considera que los cambios de autoridades directivas han limitado la aplicación de la sanción? de ser así ¿de qué manera?, “Sí, porque los casos quedan inconclusos”, “Sí porque hace que los casos queden en archivo”, “Sí, porque el funcionario que conoció en un principio el caso fue removido y no tiene capacidad de decisión”; De esta manera se reconoce que la transitoriedad de los cargos directivos es un límite por los casos inconclusos en los que influye. También se menciona en las respuestas los

intereses políticos y amicales como un aspecto en este rasgo al mencionarse: “Sí, amical, política”, “Sí, lamentablemente hay intromisión política”.

De esta forma se puede concluir que de una o de otra forma los participantes afirman que la transitoriedad en los cargos directivos constituye una limitación fáctica para el régimen disciplinario.

Para el siguiente rasgo sobre la politización de la institución, es considerada por los denunciadores participantes solo el aspecto del peso de la influencia con respuestas como: “Sí, tiene familiares en el gobierno”, “Sí, porque hubo tráfico de influencias, ya que el infractor es familiar directo de un funcionario de la gestión” a la pregunta: ¿Cree usted que las decisiones políticas han influido en la aplicación de la sanción? de ser así ¿de qué manera? Estas dos respuestas determinaron en manera mínima pero evidente que la politización de la institución sí debe ser considerada como un límite fáctico dentro del régimen disciplinario.

Los participantes denunciadores de los casos analizados mencionaron también que la presión mediática para la toma de decisiones no es una limitación fáctica, pues ante la interrogante ¿Considera usted que los medios de comunicación han influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?, todos respondieron que no influyó en la sanción aplicada para su caso,

Sin embargo, algunos de los denunciadores reconocieron que el rasgo de la presión sindical para la toma de decisiones sí influye mediante el favorecimiento de trabajadores nombrados con respuestas como: “Sí, el sindicato siempre influye cuando se trata de trabajadores nombrados” y a través de negociaciones de tal manera que respondieron: “Sí, al recurrir a influencia o negociación”, “Sí negociando al más alto nivel”. Lo que respondieron ante la interrogante ¿Considera usted que el sindicato ha influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?; De esta forma se puede reconocer al rasgo de la presión mediática para la toma de decisiones como un límite fáctico.

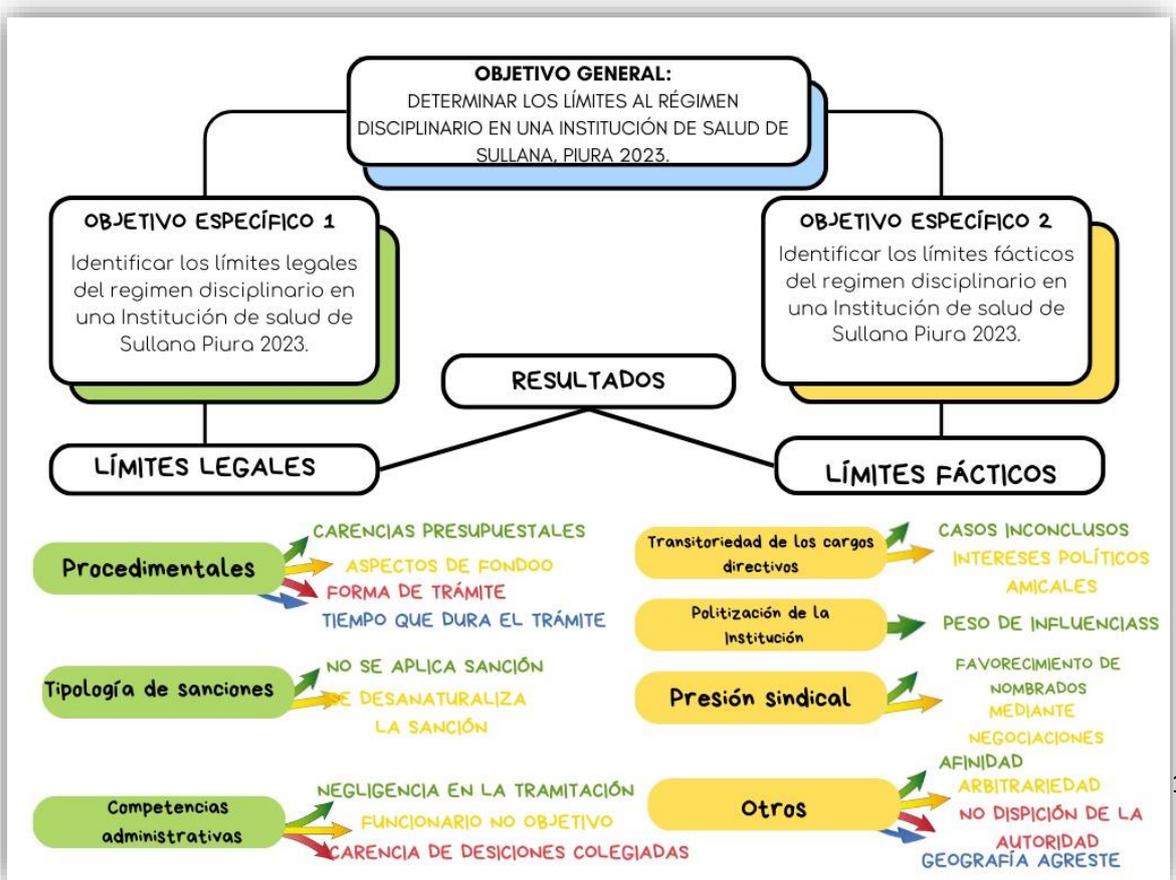
Los participantes de la entrevista, denunciadores de los casos analizados también hicieron mención de otros rasgos para los límites fácticos como: la afinidad entre trabajadores, la falta de disposición de la autoridad para aplicar sanciones, la geografía agreste de la zona a investigar, y los favores políticos, sin

embargo, esta última ha sido considerada anteriormente en el rasgo de la politización de la institución.

Para reconocer estos rasgos se hizo la pregunta Según su apreciación ¿ha existido otro límite de hecho para la toma de decisión disciplinaria en su caso? de ser así ¿de qué manera? A lo que respondieron: por afinidad “Sí, a veces influye la amistad de trabajadores antiguos”, “Sí, la amistad entre trabajadores porque son antiguos”, falta de disposición de la autoridad: “Sí, la amistad entre trabajadores porque son antiguos”, geografía agreste: “Falta logística y presupuesto. La geografía agreste de la zona”.

Realizando la teorización de las unidades temáticas, reconociendo los resultados de la presente investigación, establecidos coherentemente con las preguntas del planteamiento del problema y los objetivos propuestos, podemos llegar a las pre categorías y rasgos definitorios resultantes de todo el proceso investigativo.

Este proceso desplegó las unidades temáticas halladas, se ordena el objetivo general, objetivos específicos, pre categorías establecidas y encontradas, rasgos ordenados, resultados obtenidos, correspondientemente con las fuentes de información y las técnicas e instrumentos usados para acceder a la información base, tal y como se visualiza en la siguiente figura.



**Figura 5:** Objetivos y resultados obtenido  
Elaboración propia, en base a ambos instrumentos

De esta manera siendo que el objetivo general de la investigación consistió en determinar cuáles son los límites al régimen disciplinario en una institución de salud en la Provincias de Sullana, región Piura 2023, se puede resumir, sin embargo, que, los Límites son de tipo legal y de tipo fáctico, los límites legales consisten en aspectos Procedimentales, por carencias presupuestales, por aspectos de fondo del proceso, por la forma del trámite y por el tiempo que dura el trámite, en tipología de sanciones, porque no se aplicó sanción y porque la misma se desnaturalizó, y en Competencias administrativas, por negligencia en la tramitación, por funcionario no objetivo y por carencia de decisiones colegiadas. Asimismo, los Límites fácticos consisten en la Transitoriedad de cargos directivos: Por casos inclusos y por intereses políticos amicales, por Politización de la Institución: Por peso de influencias, por Presión sindical: debido al favorecimiento de trabajadores nombrados-agremiados y mediante negociaciones; Y otros tales como como afinidad, la arbitrariedad, la falta de disposición de la autoridad y por la geografía agreste de la zona a investigar en infracciones cometidas en la zona sierra.

En cuanto a los resultados más importantes contratados con los de otras investigaciones, así como se emiten explicaciones tentativas y siendo que el primer objetivo específico de la investigación consistió en identificar los límites legales del régimen disciplinario en una institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023.

Los procedimientos como límites legales se tiene que los denunciantes mencionan la forma del trámite, el tiempo en el que dura el trámite y las carencias presupuestales como respuestas comunes ya que dichos procedimientos se podrían traducir como engorrosos; Lo que concuerda con el investigador Alzamora (2020), quien concluye, que el procedimiento administrativo disciplinario necesita ser optimizado, puesto que la percepción de la mayoría de sus participantes es baja; No obstante a lo anterior Méndez (2019), agrega que el procedimiento administrativo es un conjunto secuencial y normado de actos,

tramitados ante autoridad administrativa, para la formación de un acto administrativo; No obstante a ello, y avocados al procedimiento disciplinario, aunque tenga sustento legal, resulta engorroso y poco útil para la institución investigada

En cuanto a tipología de sanciones según el análisis de los casos, se menciona en reiteradas ocasiones que no se aplicó sanción porque no se atendió el caso oportunamente o simplemente no se desplegaron actividades de investigación, además ocurrió desnaturalización de la sanción ya que se generalmente se aplican sanciones leves a casos graves y muy graves desarticulando la gravedad de la infracción al tipo de sanción aplicada, esto muestra que las sanciones se observan desvinculadas de la intensidad de la infracción, en este caso los resultados de la investigación difieren con la investigación de Velid (2019), quien concluyó que la sanción disciplinaria debe ser razonable y proporcional al hecho configurador de la falta. Y, asimismo, teniendo en cuenta que, según la Ley del servicio civil, (2016). pese a que los tipos de sanciones disciplinarias a aplicarse son amonestación (verbal y escrita) suspensión y destitución esta última como sanción más grave; estos resultados evidencian un total incumplimiento de la ley.

En cuanto a competencias administrativas se reconocieron como limitaciones: la negligencia en la tramitación, porque las personas encargadas de tramitar el caso no eran idóneas por no tener claras las formalidades procedimentales o porque dejaron que prescriban los plazos, sin sancionar, también por carencia de decisiones colegiadas y por funcionario no objetivo como impedimentos para la tramitación del caso; Ello concuerda con la investigación realizada por Coronado (2018), quien concluye que SERVIR Lima ha retrotraído 22 de 101 procedimientos disciplinarios por deficiente tramitación, esto es por tramitarlos a límite de los plazos de prescripción debido a falta de diligencia de los trabajadores responsables de su tramitación;

Asimismo, los resultados contradicen a Mondragón (2021), cuando señala que el Estado otorga competencia sancionadora a ciertos funcionarios de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de los servidores públicos; Contradicción que surge en

sentido práctico mas no formal, pues, aunque se realiza la designación de funcionarios avocados al disciplinario, este no cumple su finalidad práctica.

Además de ello, en tanto a la carencia de decisiones colegiadas en el disciplinario como límite legal en la institución investigada, concuerda con el texto expreso del Reglamento de la ley Servir N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, pues de conformidad al apartado 93.4 del artículo 93, ello solo se ha previsto para procedimientos contra funcionarios.

Por otro lado, siendo que el segundo objetivo específico de la investigación consistió en identificar los límites fácticos del régimen disciplinario en una institución de salud de la Provincia de Sullana y Región Piura, 2023.

Reconociendo los límites de hecho del régimen disciplinario hacemos referencia a la transitoriedad de los cargos directivos, la politización de la institución, la presión mediática y la presión sindical, los resultados nos llevan a determinar primero que la presión mediática no es considerada como limitación del régimen disciplinario en la institución investigada en los casos observados y asimismo, los denunciantes de los casos analizados mencionaron que no es una limitación fáctica, considerando que todos respondieron que no influyó en la sanción aplicada para su caso, Y asimismo en ninguna de las investigaciones citadas como antecedente, no existe referencia que haya sido considerada como límite del régimen disciplinario, pese a lo señalado por Arévalo (2018), quien afirma que la prensa decide que difundir y al ser receptada por la opinión pública como un caso resonante, se genera un proceso retroalimentador, creando en la sociedad la necesidad de continuar con la cobertura de tal caso. La prensa, de este modo, no sólo influye, sino que también construye una opinión en el público; No obstante, a ello no influye en el régimen disciplinario en la institución investigada.

Las limitaciones por la Transitoriedad de los cargos directivos, como lo mencionan los resultados de la presente investigación hacen referencia a los casos inconclusos y a los intereses políticos y amicales ya que se observa que este factor ha sido determinante en muchos casos por tratarse de trabajadores con interrelación constante que conlleva intereses comunes que influyen en la

aplicación de sanciones; Ello concuerda con una investigación desarrollada por Sánchez (2021), quien concluye que es un problema la cualidad discrecional, ya que la determinación de una falta se halla entre las atribuciones del empleador, lo que implica que pueden incurrir en ellas subalternos que no hayan cometido exactamente una falta, sino que cuya actitud no agrada al superior jerárquico por motivos más bien personales, generándose la necesidad de establecer protocolos de establecimiento de faltas de índole imparcial. Es decir, que incluso por desavenencias políticas el empleador puede sancionar, abusando de su empleado, limitándose así el régimen disciplinario.

Los resultados antes descritos concuerda además con lo advertido por Banegas (2019), quien señala que lo más valioso de ganar las elecciones es tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, siendo ello en consecuencia un límite fáctico a la correcta aplicación del régimen disciplinario ya que se puede aludir al peso de las influencias como límite principalmente en los casos graves y muy graves, tal y como lo menciona el autor citado.

Las limitaciones fácticas, teniendo en cuenta la politización de la institución, se reconocen a el peso de las influencias como límite principalmente en los casos graves y muy graves mencionando que o sea por la posición del agraviado o del infractor o por parientes directos de estos que, por su ejercicio de cargos de poder, que limitan el procedimiento administrativo disciplinario; Ello no concuerda ni discrepa con ninguna de las investigaciones consideradas como antecedente; No obstante a ello, el Diccionario del español de México, (s.f.), nos ilustra en sentido que lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; Lo que es una nota característica y un límite fáctico del régimen disciplinario en la institución investigada.

La limitación fáctica del régimen disciplinario, presión sindical cuyos resultados dan a conocer que los factores fueron el favorecimiento de trabajadores nombrados-agremiados y mediante negociaciones que para este efecto no son regulares; Ello contradice la conclusión del investigador Sinchi

(2019), quien afirma que la estructura del procedimiento disciplinario, tendrá una primera instancia constituida por una fase preliminar, una instructora y una sancionadora, y una segunda instancia, esto es, este límite legal encontrado quiebra toda una construcción conceptual y por otro lado, concuerda con lo advertido por Jalvo (2020), quien advierte la trascendencia del sindicato dentro de una institución siendo factible en España la negociación colectiva en materia disciplinaria, no obstante a ello en nuestro país y específicamente en la institución investigada, la presión sindical influye en la toma de decisiones disciplinarias y se expresa por su peso político.

Así también los resultados muestran otras limitaciones fácticas específicas como: la afinidad entre trabajadores generada por intereses comunes, sean estos, familiares, políticos o amicales y la arbitrariedad, la falta de disposición de la autoridad para aplicar sanciones y la geografía agreste de la zona a investigar cuando se trata de casos de la zona sierra de la jurisdicción de la institución investigada; Lo que en parte concuerda con la investigación de Cabanillas (2019), quien concluye que algunas de las limitaciones y deficiencias de la gestión pública son la burocracia y corrupción, siendo que los resultados obtenidos en este extremo de la investigación en gran parte se puede traducir en burocracia y corrupción como lo señala el autor, concordando además con la investigación de Coronado (2018), quien advierte en los procedimientos disciplinarios deficiente tramitación, falta de diligencia, etc.

Lo anteriormente expuesto contradice el concepto legal de régimen disciplinario del Congreso de la República (2017), es considerado como un conjunto de normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la administración pública, lo que tiene que ser llevado teniendo en cuenta formalidades procedimentales sin las cuales carecería de valor jurídico toda imputación conforme se colige del artículo 2 de la Ley N° 30714, Ley que regula el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú, concordado con la ley N° 30057 del Servicio Civil y su reglamento.

## **V. CONCLUSIONES**

Mediante la información obtenida tras el trabajo de investigación, para dar respuesta a los objetivos planteados, desarrollamos las conclusiones obtenidas del proceso investigativo como de las categorías de análisis.

Sobre determinar los límites al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura, 2023.

Las pre categorías de la variable régimen disciplinario que fueron considerados consisten en límites legales considerando factores que limitan al régimen disciplinarios a partir del propio texto legal y límites fácticos considerando factores limitativos a partir del actuar propio de la institucional, esto es de su funcionamiento práctico.

Con la aplicación de la investigación se propuso que los límites legales del régimen disciplinario son por aspectos procedimentales, por tipología de sanciones y por competencias administrativas. Asimismo, se propuso que los límites fácticos consisten en la transitoriedad de los cargos directivos, politización de la institución, presión mediática y presión sindical.

En este sentido resalta que la institución se verá afectada principalmente por no poder reprimir conductas infractoras, viéndose limitada por la propia normativa y por factores de hecho, lo que se traduce en afectación a la colectividad respecto de la cual la institución ejerce competencia, esto es, las poblaciones de la Provincia de Sullana, Talara, Ayabaca y parte de Piura, en los distritos de Tambogrande y Las Lomas.

Asimismo, advierte la posibilidad que estos problemas afectarían también a instituciones similares.

Sobre identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura, 2023.

Los rasgos de los límites legales que fueron considerados consisten en limitaciones procedimentales atendiendo al mero cumplimiento de formalidades como limitación, tipologías de sanciones ya que no se puede aplicar sino la

sanción establecida y competencia administrativas ya que el funcionario que debe sancionar es el llamado conforme a la ley.

La investigación encontró como límites legales procedimentales en referencia a la forma, fondo y tiempo del trámite y a carencias presupuestales. Las limitaciones por tipología de sanciones consisten en que no se aplicó sanción y se desnaturalizó la misma. Las limitaciones por competencias administrativas consisten en negligencia en la tramitación, funcionario no objetivo y carencia de decisiones colegiadas, Traduciéndose como otra limitación la carencia de un órgano colegiado.

Cabe resaltar que la institución se verá afectada principalmente por carecer de presupuesto específico para afrontar los casos del régimen disciplinario siendo que ello puede traducirse además como límite fáctico, asimismo, el no contar con decisiones colegiadas la mayoría de decisiones disciplinarias serán asumidas por un solo funcionario pudiendo quitarle objetividad a la decisión y más aun considerando las otras limitaciones encontradas.

Sobre identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura, 2023.

Los rasgos de los límites facticos que fueron consideradas consisten en la transitoriedad de los cargos directivos, politización de la institución, presión mediática y presión sindical.

Con la aplicación de la investigación se encontró que los límites fácticos del régimen disciplinario se reconocen como la transitoriedad de los cargos directivos lo cual se evidencia por los casos inconclusos y por los intereses políticos y amicales.

La politización de la institución referida por el peso de influencias.

No se reconoce como límite a la presión mediática.

La presión sindical para la toma de decisiones consiste en favorecimiento a trabajadores nombrados – agremiados y mediante negociaciones. Además, se mencionaron como limitaciones fácticas, por afinidad por falta de disposición de la

autoridad, por la geografía agreste de la zona donde se va a investigar y a la arbitrariedad.

Estos hallazgos perjudican a la institución pues específicamente se refiere al peso de la influencia por distintos factores, lo que trae como consecuencia arbitrariedad. La limitación por geografía agreste de la zona se refiere a los lugares donde hay que investigar en los que la geografía es un límite que tiene mucha relación con la carencia presupuestal encontrada en los límites legales que puede traducirse además como límite fáctico, sin embargo, también ello afecta a la institución y son aspectos que, de no corregirse, seguirán siendo límite al ejercicio de la potestad disciplinario.

Positivamente se encontró que el poder mediático no es límite fáctico, por el contrario, contribuye a la agilización de decisiones disciplinarias.

## **VI. RECOMENDACIONES**

En la institución estudiada existen actores directa e indirectamente relacionados con la temática de nuestro abordaje, y a ellos se dirigen nuestras recomendaciones:

Al director general de la institución se le recomienda tomar las acciones correspondientes para que los límites encontrados no continúen afectando, acciones tendentes al refuerzo en la capacitación sobre régimen disciplinario con la finalidad de que los trabajadores y autoridades fortalezcan sus competencias en el tema y suplan aquellos vacíos que los afectan, asimismo se recomienda difundir aquellos casos graves pues los medios de comunicación contribuyen a su solución.

A la dirección ejecutiva de planificación estratégica, y presupuesto; Siendo que los límites legales del régimen disciplinario identificados son: Por limitaciones procedimentales referidas a la forma y tiempo de duración del trámite, por las carencias presupuestales, entre otras. En este sentido se recomienda realizar las acciones correspondientes inmediatas con la finalidad que se realicen los planes correspondientes a corto, mediano y largo plazo para superar estas deficiencias, para la implementación presupuestal al área encargada del régimen disciplinario, esto es, a la secretaría técnica del PAD.

A la dirección ejecutiva de gestión y desarrollo de recursos humanos; específicamente en cuanto a la politización de la institución por el peso de influencias, Presión sindical para la toma de decisiones, afinidad, falta de disposición de la autoridad y por arbitrariedad. En ese sentido se recomienda implementar y ejecutar las acciones inmediatas con la finalidad que el personal a cargo de la gestión del régimen disciplinario sea idóneo y probo, considerando su actuar transparente, sus buenos antecedentes y méritos laborales, sus capacitaciones y formación académica entre otras características positivas

## REFERENCIAS

- abogados, B. (Marzo de 2018). <https://www.brunalabogados.com>. Obtenido de <https://www.brunalabogados.com/wp-content/uploads/2018/03/PROCESO-DISCIPLINARIO-LABORAL.pdf>
- Acceso a la Justicia ;. (s.f.). <https://accesoalajusticia.org>. Obtenido de <https://accesoalajusticia.org/glossary/competencias-administrativas/>
- Alcocer Huaranga, W. N. (2016). *Estudio sobre el régimen disciplinario del magisterio*. Lima: Depósito legal.
- Alzamora Vilela, D. L. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura*. Piura - Perú.
- Arévalo Berrospi, B. A. (2018). *Presión mediática en los medios de comunicación y su influencia en las prisiones preventivas dictadas en Huánuco 2015 - 2018*. Huánuco - Perú.
- Azañero Falcón , H. G. (2023). *Principios Protectores al servidor público contenidos en la carta fundamental y la iniciación del proceso administrativo disciplinario, Ventanilla 2021*. Lima - Perú.
- Banegas, J. (2019). *Contra la politización de las instituciones*. España.
- Bautista, Y. S. (2021). *Nuevo Régimen Disciplinario del Servidor Público a la Luz de la Ley 2094 de 2021*. Colombia.
- Cabanillas Prado, K. N. (2019). *Ley del servicio civil y la satisfacción de los colaboradores del área de recursos humanos, Municipalidad de Castilla Piura 2018*. Chiclayo - Perú.
- Civil, A. N. (4 de Agosto de 2023). <https://www.gob.pe>. Obtenido de <https://www.gob.pe/institucion/servir/campa%C3%B1as/5332-proceso-de-transito-a-la-ley-del-servicio-civil>
- Congreso de la República;. (28 de Diciembre de 2017). <https://busquedas.elperuano.pe>. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-regimen-disciplinario-de-la-policia-nacion-ley-n-30714-1602597-3/>

Coronado Aguilar, M. Y. (2018). *Costos burográficos en el proceso administrativo sancionador, Ley servir en la Municipalidad Provincial de Sullana, 2016 - 2018*. Piura - Perú.

Deza Sandoval, T. (2016). *El ius puniendi del estado y la actividad sancionadora de la administración pública*. Lima.

Días Áreas, Á. (2020). *Ética Pública y derecho disciplinario: Su proyección policial*. Salamanca - España.

Diccionario del español de México. (s.f.). <https://dem.colmex.mx>. Obtenido de <https://dem.colmex.mx/Inicio>

Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, Una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Scielo*.

Fuster Guillen, D. D. (2018). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermaneúico . 15.

García Salazar, M. J. (2019). *Constitucionalización del proceso penal como límite al ius puniendi del estado aplicado en el nuevo código procesal penal*. Lima - Perú.

Jalvo, B. M. (2020). Aspectos Fundamentales de configuración actual de la potestad disciplinaria de la administración pública española sobre el personal a su servicio. *Derecho & Sociedad*, 22.

Méndez Álvarez, S. J. (2019). *Importancia de implementar un procedimiento administrativo único para la administración pública*. Quito - Ecuador.

Ministerio de Educación;. (s.f.). <https://edutalentos.pe/>. Obtenido de <https://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

Mondragón Duarte, S. L. (2021). *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública*. Medellín - Colombia.

- Montoya Requena, S. (2021). *Análisis de los criterios de graduación para imponer al personal por la comisión de infracciones leves establecidas en la ley del régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú*. Lima - Perú.
- Pacheco Pacheco C. & Fossa Arcila, P. (2022). Cuatro aproximaciones a la experiencia subjetiva desde la perspectiva de investigación fenomenológica hermaneútica. *Revista de investigación en psicología*.
- Pacual Cortéz, R. (24 de Marzo de 2022). Presión patronal y sindical al gobierno para que actúe ya. *Cinco días 45*, pág. <https://cincodias.elpais.com>.
- Quintana L. & Hermida J. (2019). La hermaneútica como método de interpretación de textos en la investigación psicoanalítica .
- República, C. d. (28 de diciembre de 2017). <https://busquedas.elperuano.pe>. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-regula-el-regimen-disciplinario-de-la-policia-nacion-ley-n-30714-1602597-3/>
- Sánchez Pérez, G. L. (2021). *Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos*. Quito - Ecuador.
- Segura Villalobos, S. E. (2019). *Fundamentos para implementar un régimen disciplinario en el marco de las contrataciones estatales*. Chiclayo - Perú.
- Sinchi Crispín, D. (2019). *El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley del servicio civil y la potestad sancionadora de la ley orgánica de la Contraloría General de la República (Análisi comparativo)*. Lima - Perú.
- Tribunal Constitucional;. (2022). <https://www.tc.gob.pe>. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2022/00002-2021-AI.pdf>
- Tuesta López, R. (6 de Junio de 2023). <https://www.ucv.edu.pe/>. Obtenido de <https://www.ucv.edu.pe/blog/ley-del-servicio-civil-procedimiento-administrativo-disciplinario/>
- Valle Taiman, A. (Marzo de 2022). *La investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación*. Lima - Perú. Obtenido de <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp->

content/uploads/2022/04/28145648/GUIA-INVESTIGACION-  
DESCRIPTIVA-20221.pdf

Velid Bassino, D. (2019). *La destitución de jueces de paz por la comisión de faltas disciplinarias y una argumentación de los órganos de control*. Lima - Perú.

Yin, R. (2018). *Case Study: Research and Applications*. SAGE Publications, 35.

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VI	Definición conceptual	Definición operacional	Precategorías	Rasgos
Régimen disciplinario	<p>“Es considerado como un conjunto de normas y procedimientos administrativo-disciplinarios destinados a prevenir, regular y sancionar las infracciones cometidas por el personal de la administración pública, lo que tiene que ser llevado teniendo en cuenta formalidades procedimentales sin las cuales carecería de valor jurídico toda imputación” Congreso de la república (2017)</p>	<p>Siendo el régimen disciplinario una especialidad de normas jurídicas que a su vez son reglas y principios orientados a regular la potestad descriptiva del estado respecto de su personal cuyo objeto es reprimir, sancionar y a su vez desincentivar el cometer de infracciones disciplinarias que ponen en riesgo la imagen, patrimonio, disciplina, etc institucionales.</p>	<p><b>Límites legales</b> Son factores que afectan al régimen disciplinario originados en la propia normativa, esto es el propio marco legal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos</li> <li>• Tipología de sanciones</li> <li>• Competencias administrativas</li> <li>• Otros</li>   <li>• Politización de la Institución</li> <li>• Transitoriedad de los cargos directivos</li> <li>• Presión mediática</li> <li>• Presión sindical</li> <li>• Otros</li> </ul>
			<p><b>Límites fácticos</b> Son factores que afectan el régimen disciplinario a partir de su aplicación práctica esto es en la vía de los hechos.</p>	

## INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

### TÉCNICA: OBSERVACIÓN

**Objetivo:** Analizar la casuística derivada del régimen disciplinario de una Institución de Salud de Sullana, Piura ”.

**Sujetos de análisis / informantes:** Casos relacionadas al régimen disciplinario / Denunciante

**Modo:** Indirecto

**Lugar:** Sullana **Fecha** 25 de setiembre junio de 2023

**Pre categoría 1:** Límites legales

Casos relacionados al régimen disciplinario	Procedimientos	Tipologías de sanciones	Competencias administrativas	Otros
<p><b>C.L1 – Sullana –</b> Incumplimiento de actividades de control vectorial</p>	<p>En el caso no se observan límites procedimentales, porque para la imposición de una sanción debe cumplirse las formalidades establecidas en la ley.</p>	<p>La sanción aplicable al caso (amonestación escrita), resulta equitativa a la comisión de la infracción. No obstante, no se aplicó.</p>	<p>La persona encargada de tramitar el caso no era idónea, pues no tenía claras las formalidades requeridas generando nulidades.</p>	<p>En el presente caso no se encontraron otros rasgos.</p>

<p><b>C.L2 – Sullana –</b> Incumplimiento de actividades de control vectorial</p>	<p>El presente caso no se observa límites procedimentales porque para la imposición de una sanción debe cumplirse las formalidades establecidas en la ley.</p>	<p>La sanción que resulta aplicable (amonestación escrita), es proporcional a la infracción. No obstante, no se aplicó.</p>	<p>Se observa que la persona encargada del tramitar del presente resultó inidónea, pues no tuvo claras las formalidades legales acarreado nulidades.</p>	<p>En este caso no se encontraron otros rasgos.</p>
<p><b>C.L 1– Ayabaca –</b> Conflictos interpersonales entre trabajadores</p>	<p>El caso presenta límites procedimentales debido a la necesidad de investigación “in situ”, que no se realizó por carencias presupuestarias.</p>	<p>En este caso correspondía la proporcional sanción de amonestación escrita, no obstante, no se aplicó.</p>	<p>Las personas encaradas de tramitar el caso eran idóneas, pero no contaron con los recursos necesarios para su atención.</p>	<p>En este caso se aprecia <b>limitaciones de orden presupuestal</b> para la oportuna atención de casos por infracciones cometidas en zonas rurales alejadas de la sede Subregional,</p>

				donde se encuentran las oficinas encargadas del régimen disciplinario
<b>C.L 2– Ayabaca –</b> Irregularidad en control de asistencia	Se aprecian limitaciones procedimentales porque el caso exigía una inspección como acto de investigación, previo a la imposición de la sanción y no se realizó por limitaciones de recursos y presupuestos.	Al caso correspondí adecuada y coherente la sanción de amonestación escrita no obstante no se aplicó.	Por la atención dada a casos contemporáneos, se aprecia idoneidad en quien tramitó el caso, mas no se atendió por otros factores.	En este caso se aprecia <b>limitaciones de orden presupuestal</b> para la oportuna atención de casos por infracciones cometidas en zonas rurales alejadas de la sede Subregional, donde se encuentran las oficinas encargadas del régimen disciplinario

<p><b>C.G1 – Sullana –</b> Agresión a autoridad</p>	<p>En el caso no se observa límites procedimentales, porque se debían cumplir las formalidades legalmente establecidas.</p>	<p>Se observa que la sanción que correspondía (suspensión temporal), no se aplicó, pero se aplicó una amonestación escrita “discrecionalmente”, hecho que, aunque legal desvirtúa el régimen disciplinario.</p>	<p><b>Se observa parcialmente,</b> idoneidad en los encargados de tramitar el caso, debido a que uno investiga y otro sanciona y difieren las opiniones en cada etapa, en consecuencia, se impone una sanción leve a un caso grave.</p>	<p>No se observan otros rasgos.</p>
<p><b>C.G2– Sullana –</b> Malas prácticas del ejercicio profesional</p>	<p><b>Se observan limitaciones procedimentales,</b> porque se tomaron en cuenta contradicciones voluntarias del agraviado, que por aspectos de evitaron la imposición de una sanción.</p>	<p>Se observa que c correspondiendo la sanción de (suspensión temporal), no se pudo aplicar.</p>	<p>En el caso se observa idoneidad en los funcionarios a cargo de su tramitación.</p>	<p>No se evidencian otros rasgos.</p>

<p><b>C.G1 –Ayabaca –</b> Desobediencia a retorno a la plaza de origen</p>	<p>Se observan limitaciones procedimentales porque en el presente caso era necesaria una inspección como acto de investigación, previo a la imposición de la sanción y no se realizó por limitaciones de recursos y presupuestos.</p>	<p>Del análisis del caso se tiene que, correspondiendo la suspensión temporal para el infractor, esta no se aplicó.</p>	<p>Por la atención dada a casos contemporáneos similares, se evidencia idoneidad en el funcionario a cargo.</p>	<p>En el presente caso se observa <b>limitaciones de orden presupuestal</b>, que impidieron la atención del mismo.</p>
<p><b>C.G2 –Ayabaca –</b> Agresión física entre trabajadores</p>	<p>Se observa limitaciones procedimentales porque el caso ameritaba una inspección, previo al pronunciamiento y no se realizó por limitaciones de recursos y presupuestos.</p>	<p>Se observa la imposibilidad de aplicación de la sanción de suspensión temporal</p>	<p>Se observa que los funcionarios a cargo del caso resultaron idóneos.</p>	<p>Se aprecian <b>limitaciones de orden presupuestal</b> que no permitieron atender oportunamente este caso.</p>

<p><b>C.M.G1 – Sullana –</b> Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal</p>	<p>Se observa que no hubo limitaciones procedimentales debido a la necesidad de estricto cumplimiento de formalidades legalmente establecidas.</p>	<p>Se observa que la sanción aplicada en este caso (amonestación escrita), resulta mínima frente a una infracción muy grave.</p>	<p><b>Se observa inidoneidad parcial en el presente caso,</b> la persona encargada de sancionar se apartó de las recomendaciones que proponían una sanción más adecuada (suspensión), imponiendo la sanción de amonestación escrita.</p>	<p>No se aprecian otros rasgos.</p>
<p><b>C.M.G2 – Sullana –</b> Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios</p>	<p>En el caso no se aprecian limitaciones procedimentales por considerar que el incumplimiento de exigencias legales conllevaría a nulidades futuras.</p>	<p>Se observa que la sanción aplicada fue de suspensión temporal para los infractores, lo que determinó eficacia del régimen disciplinario en este caso.</p>	<p>Se observa que, aunque en un principio mostraron evasivas, llegado el momento asumieron con responsabilidad su función.</p>	<p>No se aprecian en este caso, otros rasgos limitadores del régimen disciplinario.</p>
<p><b>C.M.G1 –Ayabaca –</b> Venta ilegal de medicamentos</p>	<p>En el caso no se aprecian limitaciones procedimentales porque el trámite que se siguió, sirvió de sustento para la recomendación de una sanción.</p>	<p>Se observa que, la sanción aplicada (amonestación escrita), resulta mínima respecto a la infracción cometida.</p>	<p>Se observa inidoneidad en la persona encargada de sancionar, quien optó por una sanción leve (amonestación escrita), frente a un caso muy grave</p>	<p>No se aprecian otros rasgos.</p>

<p align="center"><b>C.M.G2 –Ayabaca –</b> Acoso sexual</p> <p>Se observa que este caso prescribió sin que se determine responsabilidad, por lo que no se aplicó sanción alguna.</p>	<p>En el caso no se aprecian limitaciones procedimentales porque legalmente, se pudo determinar responsabilidad con la única intervención de los involucrados, quienes podían aportar los elementos probatorios correspondientes.</p>		<p>Se observan que los funcionarios no fueron idóneos, ya que dejaron que se venzan los plazos dando lugar a la prescripción para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria</p>	<p>En el presente caso, no se aprecian otros rasgos limitadores de la potestad disciplinaria.</p>
--	---	--	--	---

## INSTRUMENTO: FICHA DE OBSERVACIÓN

### TÉCNICA: OBSERVACIÓN

**Objetivo:** Analizar la casuística derivada del régimen disciplinario una Institución de Salud de Sullana, Piura”.

**Sujetos de análisis / informantes:** Casos relacionadas al régimen disciplinario / Denunciante

**Modo:** Indirecto

**Lugar:** Sullana **Fecha:** 25 de setiembre del 2023

**Pre categoría 1:** Límites fácticos

Casos relacionados al régimen disciplinario	Transitoriedad de los cargos directivos.	Politización de la Institución.	Presión mediática para la toma de decisiones.	Presión sindical.	Otros
<b>C.L1 – Sullana –</b> Incumplimiento de actividades de control vectorial	En el caso no se observa que este factor haya sido limite, porque no se realizó remoción de directivos durante su desarrollo.	No se observa en este caso presión política para la toma de decisiones.	No se observa en este caso presión política para la toma de decisiones.	Se observa presión sindical, dada la condición del infractor de trabajador nombrado.	No se observa otros rasgos en el presente caso.

<p><b>C.L2 – Sullana –</b> Incumplimiento de actividades de control vectorial</p>	<p>En el caso no se observa que este factor haya sido limite, porque no se realizó remoción de directivos durante su desarrollo.</p>	<p>No se observa en este caso presión política para la toma de decisiones.</p>	<p>No se observa en este caso presión política para la toma de decisiones.</p>	<p>Se observa presión sindical, dada la condición del infractor de trabajador nombrado</p>	<p>No se observa otros rasgos en el presente caso.</p>
<p><b>C.L 1– Ayabaca –</b> Conflictos interpersonales entre trabajadores</p>	<p>En el caso no se observa que este factor haya sido limite, porque no se realizó remoción de directivos durante su desarrollo.</p>	<p>No se observa influencia política en el presente caso.</p>	<p>No se aprecia influencia de los medios de comunicación en el presente caso.</p>	<p>En este caso no se aprecia influencia del sindicato para la toma de decisiones.</p>	<p>No se aprecian otros rasgos.</p>
<p><b>C.L 2– Ayabaca –</b> Irregularidad en control de asistencia</p>	<p>No se observa que se haya limitado por este factor porque durante el desarrollo del caso se mantuvieron las autoridades directivas de principio a fin.</p>	<p>No se observa influencia política en el presente caso.</p>	<p>No se aprecia presión mediática en el presente caso</p>	<p>No se aprecia presión sindical en el presente caso.</p>	<p>No se aprecian otros rasgos.</p>

<p><b>C.G1 – Sullana –</b> Agresión a autoridad regional</p>	<p>El caso se vio afectado por los constantes cambios de autoridades, se dilató innecesariamente.</p>	<p>Se observa influencia política por la condición del agraviado.</p>	<p>En el caso se observa presión de los medios para la resolución del caso contra el agraviado.</p>	<p><b>En el presente caso,</b> se aprecia presión sindical, por la condición de nombrados de los agremiados de los infractores.</p>	<p>En este caso se aprecia una “actuación discrecional”, lo que es legal en la medida que no sea arbitraria, sin embargo, al analizar a profundidad el acto resolutivo, encontramos defectos de motivación, que no justifican la imposición de una sanción leve, lo que configura <b>arbitrariedad en la decisión asumida.</b></p>
<p><b>C.G2– Sullana –</b> Malas prácticas del ejercicio profesional</p>	<p>En el presente caso se observa que, por la remoción de autoridades directamente ligadas al caso, no se le atendió con celeridad.</p>	<p>Se observa influencia política por la intervención de un funcionario quien es familiar directo del investigado.</p>	<p>No se aprecia presión mediática, pues el caso no fue difundido en los medios.</p>	<p>No se observa que el sindicato haya ejercido presión para la toma de decisiones.</p>	<p>- Se aprecia <b>influencia de familiares directos</b> en la toma de decisiones en el presente caso.</p>

<p><b>C.G1 –Ayabaca –</b> Desobediencia a retorno a la plaza de origen</p>	<p>No se observa que se haya limitado por este factor porque durante el desarrollo del caso se mantuvieron las autoridades directivas de principio a fin.</p>	<p>No se observa influencia política.</p>	<p>No se evidencia presión de los medios de comunicación en este caso.</p>	<p>No se evidencia presión por parte del sindicato.</p>	<p>No se evidencian otros rasgos.</p>
<p><b>C.G2 –Ayabaca –</b> Agresión física entre trabajadores</p>	<p>No se observa que se haya limitado por este factor, puesto que no se produjeron variantes de autoridades que hayan afectado el resultado final del caso.</p>	<p>No se observa influencia política.</p>	<p>No se evidencia presión de los medios de comunicación en este caso.</p>	<p>No se evidencia presión por parte del sindicato.</p>	<p>No se evidencian otros rasgos.</p>
<p><b>C.M.G1 – Sullana –</b> Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoreamiento ilegal</p>	<p>Se observa que este factor limitó la función disciplinaria de manera que fue determinante la variación de autoridades para la asunción de la</p>	<p>Se evidencia que el infractor es familiar directo de un funcionario de la gestión, quien influyó en la decisión final.</p>	<p>No se observa que se le haya dado cobertura al caso en los medios de comunicación.</p>	<p>Se observa el sindicato influyó en la toma de decisiones apuntando a que la sanción no sea tan perjudicial para el infractor mediante negociación directa.</p>	<p>- En este caso se aprecia una “actuación discrecional”, lo que es legal en la medida que no sea arbitraria, sin embargo, al analizar a profundidad el acto resolutorio, encontramos defectos</p>

	decisión final; De tal manera que el informante no participó en la decisión final.				de motivación, que no justifican la imposición de una sanción leve, lo que configura <b>arbitrariedad en la decisión asumida.</b> - Asimismo, se aprecia <b>influencia de familiares</b> directos en la toma de decisiones en el presente caso.
<b>C.M.G2 – Sullana –</b> Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios	En este caso se observa que no se realizaron cambios de autoridades que hayan tenido relación con el caso.	No se aprecia presión política en este caso.	<b>Se aprecia que los</b> medios de comunicación le dieron cobertura al caso, lo que agilizo las actuaciones de los funcionarios a cargo de su tramitación e influyó positivamente para que sancione al infractor.	Se aprecia presión sindical que si bien, no vario el tipo de sanción, pero si se redujo el tiempo de suspensión por tratarse de un infractor nombrado agremiado.	No se evidencian otros rasgos en el presente caso.

<p><b>C.M.G1 –Ayabaca –</b> Venta ilegal de medicamentos</p>	<p>En el presente caso no se evidencian cambios de autoridades directivas durante el desarrollo del mismo.</p>	<p>No se evidencia presión política en la toma de decisión.</p>	<p><b>Se observa que</b> los medios de comunicación al difundir el caso, lograron que se aceleraron su tramitación hasta su conclusión.</p>	<p>Se observa influencia sindical, aunque de manera indirecta, el sindicato influyó en la variación del tipo de sanción (de suspensión a amonestación escrita).</p>	<p>En este caso se aprecia una “actuación discrecional”, lo que es legal en la medida que no sea arbitraria, sin embargo, al analizar a profundidad el acto resolutorio, encontramos defectos de motivación, que no justifican la imposición de una sanción leve, lo que configura <b>arbitrariedad en la decisión asumida.</b></p>
<p><b>C.M.G2 –Ayabaca –</b> Acoso sexual</p>	<p>Se observa en el caso que se vio afectado en su tramitación por una serie de cambios de autoridades directivas, de manera que se atención oportunamente.</p>	<p>No se evidencia presión política.</p>	<p>No se evidencia influencia mediática en este caso.</p>	<p>No se evidencia presión sindical.</p>	<p>No se evidencian otros rasgos en el presente caso.</p>

### Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

#### EXPERTO 1

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Ficha de observación** de la casuística derivada al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez	<i>José Afanador Ojeda Izaguirre</i>
Grado profesional	Maestría (x)      Doctorado ( )
Área de formación académica	Clínica ( )    Social (x)    Educativa ( ) Organizacional (x)    Salud ( )
Área de experiencia profesional	<i>Jurídica / Gubernamental</i>
Institución donde labora	<i>Gobierno Regional de Piura</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( )    Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	<i>4 años</i>

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	Entre 30 minutos y 45 minutos
Ámbito de aplicación	Casuística derivada al régimen disciplinario.
Significación	Los criterios para el análisis de la ficha de observación están compuestos por tres rasgos de la pre categoría "limitaciones legales" y cuatro rasgos de la pre categoría "limitaciones fácticas".

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los procedimientos son un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración. Méndez (2019).
		Tipología de sanciones disciplinarias	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil. Congreso de la República (2013)
		Competencias Administrativas	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento. Mondragón (2021).
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó. Diccionario del español de México, (s.f.),

		Politización de la institución.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisoluble de la cultura política nacional, Banegas (2019),
		Presión mediática.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falsa o verdadera sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día. Arévalo (2018),
		Presión sindical	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral, y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario. Jalvo (2020) y Pacual (2022),

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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**

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario**

**Primera pre categoría: Límites legales**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites Legales	En el procedimiento (Trámite disciplinario)	4	4	4	
	En las tipologías de sanciones disciplinarias.	4	4	4	

	En las competencias Administrativas	4	4	4	
--	-------------------------------------	---	---	---	--

**Segunda pre categoría:** Límites fácticos

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	ÍRasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Por la Transitoriedad de los cargos directivos	4	4	4	
	Por la politización de la Institución	4	4	4	
	Por la presión mediática para la toma de decisiones	4	4	4	
	Por la presión sindical para la toma de decisiones	4	4	4	

*[Firma manuscrita]*

Jose Ojeda Izquierre

**Firma del evaluador**

**DNI N° 21573973**

## EXPERTO 1

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Ficha de observación** de la casuística derivada al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez	CAROL CARMEN CORONADO REYES
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica	Clinica ( ) Social (X) Educativa ( ) Organizacional (X) Salud ( )
Área de experiencia profesional	CONTROL GUBERNAMENTAL
Institución donde labora	CONTRALORIA GENERAL DEL PERU
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	MAS DE 5 AÑOS

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	Entre 30 minutos y 45 minutos
Ámbito de aplicación	Casuística derivada al régimen disciplinario.
Significación	Los criterios para el análisis de la ficha de observación están compuestos por tres rasgos de la pre categoría "limitaciones legales" y cuatro rasgos de la pre categoría "limitaciones fácticas".

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los procedimientos son un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración. Méndez (2019).
		Tipología de sanciones disciplinarias	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil. Congreso de la República (2013)
		Competencias Administrativas	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento. Mondragón (2021).
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó. Diccionario del español de México, (s.f.),

		Politicización de la institución.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisoluble de la cultura política nacional, Banegas (2019),
		Presión mediática.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falso o verdadero sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día. Arévalo (2018),
		Presión sindical	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral, y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario. Jalvo (2020) y Pacual (2022),

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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**

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario**

**Primera pre categoría: Límites legales**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

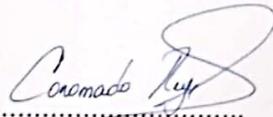
Pre categoría	Rasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
<b>Límites Legales</b>	En el procedimiento (Trámite disciplinario)	4	4	4	
	En las tipologías de sanciones disciplinarias	4	4	4	

	En las competencias Administrativas	4	4	4	
--	-------------------------------------	---	---	---	--

**Segunda pre categoría:** Límites fácticos

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	ÍRasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Por la Transitoriedad de los cargos directivos	4	4	4	
	Por la politización de la Institución	4	4	4	
	Por la presión mediática para la toma de decisiones	4	4	4	
	Por la presión sindical para la toma de decisiones	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 43275242

## EXPERTO 1

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ANDRÉS AVELINO QUINTANA BAYONA
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica	Clinica ( ) Social (X) Educativa ( ) Organizacional (X) Salud ( )
Área de experiencia profesional	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA - ADMINISTRATIVA
Institución donde labora	SESIÓN ANDRÉS CASTILLO CORDOVA - SULLANA
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	MÁS DE 5 AÑOS

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Individual
Tiempo de aplicación	Entre 30 minutos y 45 minutos
Ámbito de aplicación	Casuística derivada al régimen disciplinario.
Significación	Los criterios para el análisis de la ficha de observación están compuestos por tres rasgos de la pre categoría "limitaciones legales" y cuatro rasgos de la pre categoría "limitaciones fácticas".

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los procedimientos son un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración. Méndez (2019).
		Tipología de sanciones disciplinarias	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil. Congreso de la República (2013)
	Competencias Administrativas	En este rasgo se describen los límites legales teniendo en cuenta que el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento. Mondragón (2021).	
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó. Diccionario del español de México, (s.f.),

		Politización de la institución.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisoluble de la cultura política nacional, Banegas (2019),
		Presión mediática.	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falso o verdadero sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día. Arévalo (2018),
		Presión sindical	En este rasgo se describen los límites fácticos teniendo en cuenta que el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral. y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario. Jalvo (2020) y Pacual (2022),

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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**

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Ficha de observación de la casuística derivada al régimen disciplinario**

**Primera pre categoría:** Límites legales

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
<b>Límites Legales</b>	En el procedimiento (Trámite disciplinario)	4	3	4	
	En las tipologías de sanciones disciplinarias.	4	4	4	

	En las competencias Administrativas	4	3	4	
--	-------------------------------------	---	---	---	--

**Segunda pre categoría:** Límites fácticos

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Por la Transitoriedad de los cargos directivos	4	4	4	
	Por la politización de la Institución	4	4	4	
	Por la presión mediática para la toma de decisiones	4	4	4	
	Por la presión sindical para la toma de decisiones	4	3	4	



**Dr. Andrés A. Quintana Bayona**  
**Gestión Pública y Gobernabilidad**  
**ORCID: 0000-0002-2571-0987**  
**DNI 03652472**

Anexo 4: Formato instrumento 2

**Matriz de análisis de la información  
TÉCNICA: GRUPOS FOCALES  
INSTRUMENTO: ENTREVISTA**

**Objetivo:** Analizar la autopercepción de los denunciantes sobre los casos relacionados al régimen disciplinario en una Institución de salud de Sullana, Piura.

**Sujetos de análisis / informantes:** Denunciantes

**Modo:** directo

**Lugar:** Sullana **Fecha** 25 de setiembre del 2023

**Pre categoría 1:** Limitaciones legales

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas
1) Según su apreciación, ¿considera complicado el trámite previo a la aplicación de la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
<b>Caso</b>	C.L 1 – Sullana Incumplimiento de actividades de control vectorial	C.L 2– Sullana Incumplimiento de actividades de control vectorial	C.L 1– Ayabaca Conflictos interpersonales entre trabajadores	C.L2 – Ayabaca Irregularidad en control de asistencia	C.G 1– Sullana Agresión a autoridad	C.G 2– Sullana Malas prácticas del ejercicio profesional	C.G1 –Ayabaca Desobediencia a retorno a la plaza de origen	C.G 2–Ayabaca Agresión física entre trabajadores	C.M.G 1– Sullana Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal	C.M.G 2 Sullana Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios	C.M.G 1 Ayabaca Venta ilegal de medicamentos	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual

Clave 1ª <b>Por la forma del trámite.</b>													“Porque tienen que agotarse varios recursos.
Clave 1B <b>Por el tiempo que dura el trámite.</b>	“Porque debe ser el trámite inmediato”	“Porque deben tramitarse de manera inmediata”			“Demasiado tiempo contemplado para emitir opinión y sanción”				“Por exceso de plazos”				
Clave 1C <b>Carencias presupuestarias.</b>				“Por la distancia del establecimiento”			Porque falta logística y presupuesto para poder cumplir la función.	Falta de recursos logísticos, económicos.					

2) ¿Considera justa el tipo de sanción aplicado en el caso? De no ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional	C.G1 –Ayabaca –Desobediencia a retorno a la plaza de origen	C.G 2–Ayabaca – Agresión física entre trabajadores	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual
Clave 2ª <b>No se aplica sanción</b>	“No fue justo porque no se aplicó sanción”	“No fue justo porque no se sancionó al infractor”	“No, no se sancionó”	“No es justo, porque no se aplicó sanción alguna”			“No se pudo aplicar sanción”	S/R				“No, nunca se aplicó las sanciones”
Clave 2B <b>Desnaturalización de la sanción.</b>					“No, no guarda relación con la intención del perjuicio a ocasionar”	“No, debió de ser suspendido”			“Injusto, existió agresión según video”	“No, nunca fui notificado del resultado final, pero al enterarme afirmo que no es justa la sanción, debió ser mayor”	“No, porque la sanción debió ser más grande”	

3) ¿Considera adecuada a la persona encargada de tramitar su caso? De no ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSNS	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC	C.G1 –Ayabaca – Desobediencia a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO	C.G 2–Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA
Clave 3ª <b>Negligencia en la tramitación.</b>	“No, porque el trámite no fue adecuado”	“No, porque el trámite no fue adecuado”	“No, es muy lento”				“No a todos porque el trámite lo ven por etapas, el que resuelve no es idóneo”					“No, porque no ha hecho nada al respecto”
Clave 3B <b>Carencia de decisiones colegiadas</b>					“No, debería ser comité sancionador”				“No, debería existir comité sancionador”			

Clave 3C Funcionario no objetivo.												“No, porque los conflictos de interés distorsionaron la sanción”	
4) Según su apreciación ¿ha existido otro límite legal para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.	
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSNS	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC	C.G1 –Ayabaca – Desobediencia a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO	C.G 2–Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA	
Clave 4ª Carencia de órgano colegiado para el disciplinario.					“Sí al no existir órgano colegiado sancionador”				“Si, al no ser decisión colegiada, es vulnerable la imparcialidad”				

Tabla No. 2

## Matriz de análisis de la información

### TÉCNICA: GRUPOS FOCALES

### INSTRUMENTO: ENTREVISTA

**Objetivo:** Analizar la auto percepción de los denunciantes sobre los casos relacionados al régimen disciplinario en una Institución de salud de Sullana, Piura.

**Sujetos de análisis / informantes:** Denunciantes

**Modo:** directo

**Lugar:** Sullana **Fecha** 25 de setiembre del 2023

**Pre categoría 2:** Limitaciones Fácticos

Pregunta	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas	Respuestas
1) Según su apreciación, ¿considera que los cambios de autoridades directivas han limitado la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
<b>Caso</b>	C.L – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 – CSNS	C.L – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 – CSVP	C.L – Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 – CSS	C.L – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G – Sullana – Agresión autoridad regional – enero 2017 – Sede subregional de Salud	C.G – Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC	C.G – Ayabaca – Desobediencia a a retorno a la plaza de origen – marzo 2018 – CSO	C.G – Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G – Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G – Sullana – Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G – Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM	C.M.G – Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA

Clave 1ª <b>Casos inconclusos.</b>	“Sí, porque los casos quedan inconclusos”	“Sí, porque los casos quedan inconclusos por los cambios”		“Sí porque hacen que los casos queden en archivo”						“Sí, porque el funcionario que conoció en un principio el caso fue removido y no tiene capacidad de decisión”		
Clave 1B <b>Intereses políticos y amicales.</b>					“Sí, amical, política”					“Sí, lamentablemente hay intromisión política”		
2) ¿Cree usted que las decisiones políticas han	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.

<p>influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?</p>	<p>C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSNS</p>	<p>C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP</p>	<p>C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS</p>	<p>C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS</p>	<p>C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud</p>	<p>C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC</p>	<p>C.G1 – Ayabaca – Desobediencia a a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO</p>	<p>C.G 2– Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA</p>	<p>C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS</p>	<p>C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimiento de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud</p>	<p>C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM</p>	<p>C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA</p>
<p>Clave 2ª Peso de influencias</p>						<p>“Sí, tiene familiares en el gobierno”</p>				<p>“Sí porque hubo tráfico de influencias, ya que el infractor es familiar directo de un funcionario de la gestión”</p>		

3) ¿Considera que los medios de comunicación han influido en la decisión disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSNS	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC	C.G1 – Ayabaca – Desobediencia a a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO	C.G 2– Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento o ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimientos de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA
Clave 3ª <b>No influye</b>	No, los medios no influyeron.	No, pero los medios deberían influir para que se sancione	No	No	No	“No, el caso no se difundió”	No	No	No	“No, porque no fue un hecho mediático”	“Sí, parcialmente, aunque no en la decisión disciplinaria, pero sí en decisiones de personal”	No

4) Según su apreciación ¿considera que el sindicato ha influido en la decisión disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSNS	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC		C.G1 – Ayabaca – Desobediencia a a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO	C.G 2– Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimientos de locación de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM
Clave 4ª Favorecimiento de trabajadores nombrados.	“Sí, el sindicato siempre influye cuando se trata de trabajadores nombrados”											
Clave 4B Mediante negociaciones.					“Sí, al recurrir a influencia o negociación”				“Sí negociando al más alto nivel”			

5) Según su apreciación ¿ha existido otro límite de hecho para la toma de decisión disciplinaria en su caso? De ser así ¿De qué manera?	K.E.CH.	K.E.CH.	J.V.M	R.M.L.	A.Q.B.	D.P.V.	J.V.M.	J.V.M.	J.N.M.	A.Q.B.	SH.B.A.	C.V.V.
	C.L 1 – Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 – CSNS	C.L 2– Sullana – Incumplimiento de actividades de control vectorial – Diciembre 2017 - CSVP	C.L 1– Ayabaca – Conflictos interpersonales entre trabajadores – julio 2018 - CSS	C.L2 – Ayabaca – Irregularidad en control de asistencia – julio 2018 – CSS	C.G 1– Sullana – Agresión a autoridad regional regional – enero 2017 - Sede subregional de Salud	C.G 2– Sullana – Malas prácticas del ejercicio profesional – enero 2017 – CSSC	C.G1 – Ayabaca – Desobediencia a a retorno a la plaza de origen – marzo 2018– CSO	C.G 2– Ayabaca – Agresión física entre trabajadores – abril 2018 – CSA	C.M.G 1– Sullana – Falsificación de expediente administrativo, certificación y asesoramiento ilegal – enero 2018 – DIFS	C.M.G 2– Sullana – Tramitación irregular de requerimientos de servicios – agosto 2018 – Sede Subregión de salud	C.M.G 1– Ayabaca – Venta ilegal de medicamentos – febrero 2018 – PSM	C.M.G 2– Ayabaca – Acoso sexual – agosto 2015 – CSA
Clave 5ª <b>Por afinidad</b>	“Sí, a veces influye la amistad de trabajadores antiguos”	“Sí, la amistad entre trabajadores porque son antiguos”					“					
Clave 5B <b>Falta de disposición de la autoridad.</b>				“La falta de disposición para atender casos en C.S alejados”								

Clave 5C <b>Geografía agresta de la zona para investigar.</b>							Falta logística y presupuesto. La geografía agresta de la zona”					
Clave 5D <b>Favores políticos</b>												“Sí pago de favores políticos”

## Anexo 5: Evaluación por juicio de expertos formato 2

### EXPERTO 1

#### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Entrevista de autopercepción** de casos relacionados al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez	<i>José Abraham Ayala Izaguirre</i>
Grado profesional	Maestría (x) Doctorado ( )
Área de formación académica	Clinica ( ) Social (x) Educativa ( ) Organizacional (x) Salud ( )
Área de experiencia profesional	<i>Jurídica / Gubernamental</i>
Institución donde labora	<i>Gobierno Regional de Piura</i>
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x)
Experiencia en investigación	<i>4 años</i>

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Colectiva
Tiempo de aplicación	Entre 45 minutos y 1 hora
Ámbito de aplicación	Denunciantes de los casos relacionados al régimen disciplinario
Significación	El instrumento contiene 9 ítems contenidos en 7 rasgos y 2 pre categorías. La pre categoría límites legales tiene 3 rasgos y 4 ítems o preguntas cada una mientras que la pre categoría límites fácticos tiene 4 rasgos y 5 ítems o preguntas para ser descritas.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	Según Méndez (2019), es un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración.
		Tipología de sanciones disciplinarias	Según el Congreso de la República (2013), los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil,
		Competencias Administrativas	Según Mondragón (2021), el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento.
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	Según el Diccionario del español de México, (s.f.), lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero, que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó.
		Politización de la institución.	Según Banegas (2019), lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de

			nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisoluble de la cultura política nacional,
		Presión mediática.	Según Arévalo Berrospi (2018), los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falsa o verdadera sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día.
		Presión sindical	Según Jalvo (2020), el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral, y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, según Pacual (2022), Las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario.

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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>	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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	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

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.**

**Primera pre categoría: Límites legales**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
<b>Límites legales</b>	Procedimientos	1- Según su apreciación. ¿Considera complicado el trámite previo a la aplicación de una sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Tipologías de sanciones	2- ¿Considera justo el tipo de sanción aplicada en el caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Competencias administrativas	3- ¿Considera adecuada a la persona encargada de tramitar su caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	4	4	

	Otros	4- Según su apreciación ¿Ha existido otro límite legal para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
--	-------	---	---	---	---	--

**Segunda pre categoría: Límites fácticos**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos	1- Según su apreciación ¿Considera usted que el cambio de autoridades directivas ha influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Politización de la institución	2- ¿Cree usted que las decisiones políticas han influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión mediática	3 ¿Considera usted que los medios de comunicación han influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión Sindical	4- ¿Considera usted que el sindicato ha influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Otros	5- Según su apreciación ¿Considera usted que ha existido otro límite fáctico para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	

*[Firma manuscrita]*

Jose Osada Izaguirre

**Firma del evaluador**

**DNI N° 2153973**

## EXPERTO 1

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **Entrevista de autopercepción** de casos relacionados al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez	CAROL CARMEN CORONADO REYES
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica	Clínica ( ) Social (X) Educativa ( ) Organizacional (X) Salud ( )
Área de experiencia profesional	CONTROL GOBIERNAMENTAL
Institución donde labora	CONTROLADORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	MÁS DE 5 AÑOS

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Colectiva
Tiempo de aplicación	Entre 45 minutos y 1 hora
Ámbito de aplicación	Denunciantes de los casos relacionados al régimen disciplinario
Significación	El instrumento contiene 9 ítems contenidos en 7 rasgos y 2 pre categorías. La pre categoría límites legales tiene 3 rasgos y 4 ítems o preguntas cada una mientras que la pre categoría límites fácticos tiene 4 rasgos y 5 ítems o preguntas para ser descritas.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	Según Méndez (2019), es un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración.
		Tipología de sanciones disciplinarias	Según el Congreso de la República (2013), los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil,
		Competencias Administrativas	Según Mondragón (2021), el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento.
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	Según el Diccionario del español de México, (s.f.), lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó.
		Politización de la institución.	Según Banegas (2019), lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de

			nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisoluble de la cultura política nacional,
		Presión mediática	Según Arévalo Berrospi (2018), los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falso o verdadero sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día.
		Presión sindical	Según Jalvo (2020), el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral, y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, según Pacual (2022), Las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario.

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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>	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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	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

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.**

**Primera pre categoría: Límites legales**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

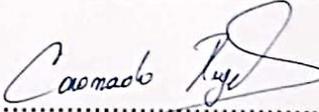
Pre categoría	Rasgos	Ítems	Claridad	Cohere ncia	Relevan cia	Observaciones Recomendaciones
<b>Límites legales</b>	Procedimientos	1- Según su apreciación. ¿Considera complicado el trámite previo a la aplicación de una sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Tipologías de sanciones	2- ¿Considera justo el tipo de sanción aplicada en el caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Competencias administrativas	3- ¿Considera adecuada a la persona encargada de tramitar su caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	4	4	

	Otros	4- Según su apreciación ¿Ha existido otro límite legal para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
--	-------	---	---	---	---	--

**Segunda pre categoría: Límites fácticos**

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos	1- Según su apreciación ¿Considera usted que el cambio de autoridades directivas ha influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Politización de la institución	2- ¿Cree usted que las decisiones políticas han influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión mediática	3 ¿Considera usted que los medios de comunicación han influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión Sindical	4- ¿Considera usted que el sindicato ha influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Otros	5- Según su apreciación ¿Considera usted que ha existido otro límite fáctico para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI N° 43275242

EXPERTO 1

EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario en una institución de salud en Sullana – Piura, 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 educativo. Agradezco su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez	ANDRES ANGLINO CUMANA BAYONA
Grado profesional	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica	Clinica ( ) Social (X) Educativa ( ) Organizacional (X) Salud ( )
Área de experiencia profesional	PLANIFICACIÓN GERENCIAL - ADMINISTRACIÓN
Institución donde labora	SRS "VICUÑO CASTILLO COLONIA" SULLANA
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación	MÁS DE 5 AÑOS

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

3. Datos de la escala:

Nombre de la prueba	Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.
Autor	Edson Junior Farfan Alvia
Procedencia	Sullana, Piura, Perú
Administración	Colectiva
Tiempo de aplicación	Entre 45 minutos y 1 hora
Ámbito de aplicación	Denunciantes de los casos relacionados al régimen disciplinario
Significación	El instrumento contiene 9 ítems contenidos en 7 rasgos y 2 pre categorías. La pre categoría límites legales tiene 3 rasgos y 4 ítems o preguntas cada una mientras que la pre categoría límites fácticos tiene 4 rasgos y 5 ítems o preguntas para ser descritos.

#### 4. Soporte teórico

Variable	Pre categorías	Rasgos	Definición
Régimen disciplinario	Límites legales	Procedimientos	Según Méndez (2019), es un conjunto secuencial y normado de actos, tramitados ante autoridad administrativa, para la formación o impugnación de un acto administrativo. En este procedimiento administrativo, el Estado deberá someterse al principio de legalidad y la actividad reglada, considerada como un mecanismo de proscripción de la arbitrariedad de la administración.
		Tipología de sanciones disciplinarias	Según el Congreso de la República (2013), los tipos de sanciones disciplinarias aplicables por la comisión de faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo, conforme ha quedado establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 Del servicio Civil,
		Competencias Administrativas	Según Mondragón (2021), el mismo Estado en uso de su titularidad sancionatoria otorga la competencia a ciertos funcionarios u órganos específicos de carácter administrativo para que ejerzan la potestad disciplinaria y promuevan un control de autotutela respecto de todos los servidor públicos, vinculados legal y reglamentariamente con el Estado, esta competencia administrativas están contempladas en los artículos 85, 87, 88 de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y en el artículo 93 de su Reglamento.
	Límites Fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos.	Según el Diccionario del español de México, (s.f.), lo transitorio es aquello que es temporal o pasajero; que dura un tiempo determinado, que corresponde a una transición o la constituye; En este contexto se enfoca en la transitoriedad de los cargos directivos, como nota característica del servidor de confianza investido de autoridad más no de estabilidad, pues su función durará en la medida que dure la confianza de aquel mayor en jerarquía que lo designó.
		Politización de la institución.	Según Banegas (2019), lo más valioso de ganar las elecciones no es formar el Gobierno, sino tener la posibilidad de nombrar a infinidad de amigos que en muchos casos sin otra cualidad que la cercanía al político que los nombra para puestos bien remunerados y muy representativos, en sucesivos episodios de

			nepotismo y simple amiguismo, que constituyen parte tristemente indisociable de la cultura política nacional,
		Presión mediática.	Según Arévalo Berrospi (2018), los medios de comunicación son un poder innegable en la sociedad mundial de hoy, así que afirmar que algo es falso o verdadera sería apresurado, pues todo es sumamente relativo dependiendo su falsedad o veracidad del contexto específico desde el cual se observen, pues todas estas afirmaciones hacen alusión a los diversos papeles que los medios cumplen hoy en día.
		Presión sindical	Según Jalvo (2020), el régimen disciplinario resulta aplicable al personal laboral, y ciertos aspectos del régimen disciplinario serán determinados mediante convenio colectivo. Asimismo, según Pacual (2022), Las cúpulas patronales y sindicales coincidieron en el elevar sus presiones al Gobierno para que actúe ya contra el constante aumento de los precios y sus efectos en la economía, en tal contexto dicha presión puede generarse incluso en el contexto relativo al régimen disciplinario.

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

A continuación, a usted las instrucciones de mucha relevancia para tener en cuenta.

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>	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.

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	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**

**6- PRE CATEGORÍA DEL INSTRUMENTO: Entrevista de autopercepción de casos relacionados al régimen disciplinario.**

**Primera pre categoría:** Límites legales

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites legales al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
<b>Límites legales</b>	Procedimientos	1- Según su apreciación, ¿Considera complicado el trámite previo a la aplicación de una sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	3	4	
	Tipologías de sanciones	2- ¿Considera justo el tipo de sanción aplicada en el caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Competencias administrativas	3- ¿Considera adecuada a la persona encargada de tramitar su caso? De no ser así ¿De qué manera?	4	3	4	

Otros	4- Según su apreciación ¿Ha existido otro límite legal para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	3	4	
-------	---	---	---	---	--

**Segunda pre categoría:** Límites fácticos

**Objetivo de la pre categoría:** Identificar los límites fácticos al régimen disciplinario en una institución de salud de Sullana, Piura 2023.

Pre categoría	Rasgos	Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Límites fácticos	Transitoriedad de los cargos directivos	1- Según su apreciación ¿Considera usted que el cambio de autoridades directivas ha influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Politización de la institución	2- ¿Cree usted que las decisiones políticas han influido en la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión mediática	3 ¿Considera usted que los medios de comunicación han influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	
	Presión Sindical	4- ¿Considera usted que el sindicato ha influido en la sanción disciplinaria? De ser así ¿De qué manera?	4	3	4	
	Otros	5- Según su apreciación ¿Considera usted que ha existido otro límite fáctico para la aplicación de la sanción? De ser así ¿De qué manera?	4	4	4	



**Dr. Andrés A. Quintana Bayona**  
**Gestión Pública y Gobernabilidad**  
**ORCID: 0000-0002-2571-0987**  
**DNI 03652472**

Anexo 6: Solicitud de autorización

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA  
APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN**

A LA DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD “LUCIANO CASTILLO COLONNA”  
DE SULLANA

DRA. ZOILA MASÍAS MECA – DIRECTORA GENERAL

DIRECCIÓN SUBREGIONAL DE SALUD  
LUCIANO CASTILLO COLONNA  
TRAMITE DOCUMENTARIO

Expediente N° 13/09/2023  
Destinado: 14:30 p.m.  
Registrado: ..

**EDSON JUNIOR FARFAN ALVIA,**

con DNI N° 46744825 domiciliado en Calle  
Hipólito Unanue Mz. C, Lote 11 – Sullana,  
ante usted respetuosamente me presento y  
expongo lo siguiente:

Que, en calidad de egresado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura, en la Maestría con mención en Gestión Pública, vengo realizando la tesis denominada “Límites al régimen disciplinario en una Institución de Salud en Sullana, Piura - 2023” y resulta necesario contar con autorización del Titular de la entidad para aplicación de los instrumentos Ficha de observación y entrevista de actores relacionados a casos derivados al régimen disciplinario en esta institución, **SOLICITO A USTED LA AUTORIZACIÓN EXPRESA PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS MENCIONADOS**; Asimismo, preciso que existe un deber de confidencialidad de la información por nuestra parte en cuanto a los casos y actores entrevistados y como prueba de ello ni en el título, ni en ninguna parte de la tesis aparece el nombre de la institución, por lo que su eventual autorización se presentará de manera interna exclusivamente a las autoridades universitarias y con fines académicos.

**POR TANTO:**

A usted solicito acceder a lo solicitado.

Dios guarde a usted.

Atentamente:

Sullana, Setiembre del 2023.

**EDSON JUNIOR FARFAN ALVIA,**  
DNI N° 46744825.

Anexo 7: Oficio de autorización

GOBIERNO REGIONAL  
PIURA



DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"  
"Año de la Unidad, La paz y el Desarrollo"

Sullana, 21 SEP. 2023

**MEMORÁNDUM N° 234/2023- GOB.REG-DSRSLCC-430020148.**

**A :** SR EDSON JUNIOR FARFAN ALVIA  
EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**DE :** ABOG. JORGE ALBERTO PEÑA PUESCAS  
Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos.

**ASUNTO :** AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INST. DE INVESTIGACION.

Es grato dirigirme a usted a fin de saludarle cordialmente y así mismo se brinda la AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION, Denominado " Límites al Régimen disciplinario en una Institución de Salud en Sullana, Piura-2023".

Por lo que se le brinde las facilidades del caso, a fin de que cumpla a cabalidad la aplicación de dicha Investigación,

Agradeciendo de antemano la atención que le dará al presente, me despido de Usted.

Atentamente,

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
DIRECCIÓN SUB REGIONAL DE SALUD  
"LUCIANO CASTILLO COLONNA" SULLANA  
Abg. Jorge Alberto Peña Puestas  
DIRECTOR EJECUTIVO DE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
JCAP N° 1071

JAPP/sr/sv

Escaneado con CamScanner