



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del  
procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital  
de Olmos

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

**AUTORA:**

Delgado Deza, Delsy Lucero (ORCID: 0000-0002-7828-0001)

**ASESOR:**

Mg. Chero Zurita, Juan Carlos (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Reforma y Modernización Del Estado

CHICLAYO - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

A mi hijo Alejandro, mi razón y motivo para ser mejor día a día; y a mis padres Francisco y Lucero, por ser mis guías y ejemplo de vida.

## **Agradecimiento**

Al Alcalde y colaboradores de la Municipalidad Distrital de Olmos, por la autorización y apoyo en la recolección de información, respectivamente.

A mi Asesor, Mg. Juan Carlos Chero Zurita, por su apoyo y seguimiento constante para la culminación del presente trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenido.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Índice de figuras.....	vi
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
<b>3.1. Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>14</b>
<b>3.2. Variables y operacionalización.....</b>	<b>15</b>
<b>3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.5. Procedimientos .....</b>	<b>17</b>
<b>3.6. Método de análisis de datos.....</b>	<b>18</b>
<b>3.7. Aspectos éticos.....</b>	<b>18</b>
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>29</b>
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>35</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>36</b>
<b>VIII. PROPUESTA .....</b>	<b>37</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>39</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>46</b>

## Índice de tablas

Tabla 1	Población MDO	16
Tabla 2	Resultado de la pregunta 1	19
Tabla 3	Resultado de la pregunta 2	20
Tabla 4	Resultado de la pregunta 3	21
Tabla 5	Resultado de la pregunta 4	22
Tabla 6	Resultado de la pregunta 5	23
Tabla 7	Resultado de la pregunta 6	24
Tabla 8	Resultado de la pregunta 7	25
Tabla 9	Resultado de la pregunta 8	26
Tabla 10	Resultado de la pregunta 9	27
Tabla 11	Resultado General del nivel en que se encuentra la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.	28

## Índice de figuras

Figura 1	Diseño de investigación	
Figura 2	Resultado en porcentaje de la pregunta 1	19
Figura 3	Resultado en porcentaje de la pregunta 2	20
Figura 4	Resultado en porcentaje de la pregunta 3	21
Figura 5	Resultado en porcentaje de la pregunta 4	22
Figura 6	Resultado en porcentaje de la pregunta 5	23
Figura 7	Resultado en porcentaje de la pregunta 6	24
Figura 8	Resultado en porcentaje de la pregunta 7	25
Figura 9	Resultado en porcentaje de la pregunta 8	26
Figura 10	Resultado en porcentaje de la pregunta 9	27
Figura 11	Resultado General en porcentaje del nivel en que se encuentra la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.	28

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo proponer la Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, la misma que se trabajó con un diseño descriptivo propositivo, trabajando con una muestra de 72 colaboradores de la Municipalidad a quienes se les aplicó un cuestionario para diagnosticar la problemática en la citada institución, cuyos resultados señalan que la mayoría de los colaboradores evalúan en el nivel regular a la Variable procedimiento administrativo disciplinario, le sigue un 15,28% en el nivel bajo, y a pesar de que un 11,11% lo evalúa en un nivel bueno, observamos que la variable representa un problema en la municipalidad distrital de Olmos. En ese sentido es que se diseña la implementación de la Secretaría Técnica para la solución de la Problemática encontrada, la misma que está basada en la ley de Servicio Civil N° 30057. Con respecto al diseño de la propuesta, ésta se realizó mediante la evaluación a criterio de juicio de expertos quienes después de un análisis de la misma, unánimemente le dieron su visto bueno tanto en su diseño como en su aplicación.

**PALABRAS CLAVE:** Secretaría Técnica, Implementación Pública y Procedimiento administrativo disciplinario

## ABSTRACT

The objective of this study was to propose the Implementation of the technical secretariat for the development of the disciplinary administrative procedure in the District Municipality of Olmos, the same one that was worked with a descriptive propositional design, working with a sample of 72 employees of the Municipality to whom A questionnaire was applied to them to diagnose the problem in the aforementioned institution, the results of which indicate that most of the collaborators evaluate the Variable disciplinary administrative procedure at the regular level, followed by 15.28% at the low level, and despite 11.11% evaluate it at a good level, we observe that the variable represents a problem in the district municipality of Olmos. In this sense, the implementation of the Technical Secretariat is designed to solve the problem found, which is based on the Civil Service Law No. 30057. With regard to the design of the proposal, it was carried out by evaluating at the discretion of experts who, after analyzing it, unanimously gave it their approval both in its design and in its application.

**KEYWORDS:** Technical Secretariat, Public Implementation and disciplinary administrative procedure



## **I. INTRODUCCIÓN**

Desde décadas pasadas muchos países vienen afrontando cambios orgánicos respecto al medio económico, social, cultural, ideológico, cambios que repercuten en la gobernabilidad, es sabido que la desigualdad es originada por las deficiencias en el sistema educativo y de salud y esto como consecuencia genera violencia, disconformidad e insatisfacción personal, por lo tanto es una necesidad del estado contar con recursos y el personal competente para asumir la responsabilidad de regular acciones contrarias a la ley y trabajen con miras a un desarrollo sostenible y con amparo social.

El SERVIR, fue creado mediante D.L. 1023 en el año 2008, es la entidad responsable del sistema administrativo de recursos humanos. Bravo Montalvo, (2014, p. 41) lo define como las reglas organizadas y coherentes que toda institución pública desarrolla a través de gestión de recursos humanos. Estas reglas se orientan a la incorporación de los servidores, preparación, actualización, valoración, administración de las remuneraciones y otros más.

En esa misma línea, Castiglioni (2014) señala que el SERVIR como ente superior y gerencia del sistema administrativo de recursos humanos, plantea políticas nacionales, emite opiniones técnicas de carácter vinculante, establece normas y supervisa su cumplimiento, y resuelve conflictos propios de la materia. Es por ello, que el 03 de julio de 2013 se da la Ley del Servicio Civil (LSC) N° 30057 y el 11 de junio de 2014 se aprueba su Reglamento, mediante D.S. N° 040-2014-PCM, con esta legislación la Presidencia del Consejo de Ministros (2013), busca cimentar las directrices para la mejora en el ejercicio de sus funciones de los servidores públicos, así como el respeto a los derechos laborales, previo ingreso por concurso público (meritocracia).

Asimismo, la LSC en su artículo II establece, que tiene como fin ofrecer un servicio óptimo y de calidad del mismo modo fomentar la capacitación, actualización y éxito de sus miembros para beneficio tanto del servidor como del ciudadano. (Congreso de la República, 2013, p.1). Con la promulgación de la LSC y su Reglamento, en materia de recursos humanos se transforma el funcionamiento y la

gestión del Estado peruano, sino también se reestructura el régimen disciplinario, el mismo que abarca el Proceso Administrativo Sancionador y Disciplinario (PAS y PAD), contemplados en la LSC, a partir de su entrada en vigencia. Es por ello, que dicha ley busca que los servidores públicos bajo los regímenes de los D.L. N° 276, 728 y 1057, sin previa renuncia, se incorporen a este innovador sistema del servicio civil por medio de evaluación pública y de forma opcional y libre.

Al respecto, la LSC señala que con el fin de mejorar las condiciones laborales y modernizar el servicio que se brinda a la ciudadanía, persiguen establecer un sistema muy particular y exclusivo a los trabajadores de las instituciones públicas, instituir sus derechos que los asisten y los deberes que deben cumplir, fomentar capacitaciones y evaluaciones a los servidores públicos, al mismo tiempo evaluar sus compensaciones, sistema disciplinario y otros. (Presidencia de Consejo de Ministros, 2013, p. 1). Por lo que, los servidores públicos tienen tanto derechos como obligaciones, que deben cumplir en el ejercicio de sus funciones y respetando los principios del derecho constitucional, para garantizar la inmejorable labor de la administración pública.

Esta reestructuración del régimen disciplinario, consiste en un nuevo sistema que se divide en tres etapas o fases: la preliminar (de investigación) que está a cargo de la Secretaría Técnica (STPAD); la instructiva y la sancionadora, la responsabilidad de estas dos últimas están a cargo bien sea del jefe inmediato, del responsable de recursos humanos o un representante de la organización que haga sus veces y tomando en cuenta la magnitud de la falta.

En esa línea, respecto del PAD, Boyer, (2017) señala que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos – OCDE menciona que con el fin de aplicar una política de rectitud, moralidad e integridad y brindar confianza a los pobladores en relación a sus representantes de gobierno, se da cumplimiento al procedimiento administrativo disciplinario puesto que la sanción correctiva y puntual genera credibilidad en el gobierno y las medidas que aplica sin distinción alguna. (p. 33-34)

Por lo tanto, las entidades públicas a partir de la fecha que rige la vigencia de la LSC con su respectivo reglamento y renovación del sistema disciplinario, están en la responsabilidad de implementar la STPAD, entonces el problema radica en ¿de qué manera la propuesta de puesta en práctica de la secretaría técnica renovarían el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos?

Es por ello, que el estudio de investigación tiene como justificación metodológica investigar la relación existente entre las variables de estudio Secretaría y Procedimiento Administrativo Disciplinario, para demostrar si la hipótesis proyectada es válida y si el uso de la técnica estadística utilizada es la apropiada.

En relación a la justificación social, se busca determinar si la propuesta de implementación de la ST mejoraría el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos, además de cumplir con la disposición de la LSC y su Reglamento, la reducción de faltas administrativas y el fortalecimiento sostenible de la entidad en el ámbito administrativo disciplinario.

Por otro lado, se ha determinado como objetivo general del presente trabajo de investigación lo siguiente: Proponer la implementación de la Secretaría Técnica para la mejora del PAD considerado en la LSC – N° 30057, en la Municipalidad Distrital de Olmos. Y, como objetivos específicos tenemos: Diagnosticar el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos; Elaborar una propuesta de implementación de la Secretaría Técnica para el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos; Validar la propuesta de implementación de la Secretaría Técnica para el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos.

Y, respecto a la hipótesis se ha trazado de la siguiente manera: Si se propone la implementación de la Secretaría Técnica se mejorará el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes que enriquecen esta investigación se detallan los siguientes:

A nivel internacional, Montenegro (2017), en su estudio relacionado al derecho administrativo sancionador en Ecuador y su proceso en materia de libre competencia, busca como objetivo conseguir la autonomía de las instancias que actúan en el derecho administrativo sancionador en la materia, prescindiendo de la Función Judicial. Montenegro precisa que el derecho constitucional, administrativo, disciplinario, así como el derecho penal, cumplen un papel fundamental para regular la libre competencia y el ámbito económico, sancionando aquellas prácticas que transgreden el mercado y perjudican a los usuarios las practicas y he aquí el ejemplo claro de lo que es la potestad de policía.

Mientras que en España, Hernández, (2019) en su investigación doctoral haciendo un estudio comparado del sistema español y el ecuatoriano respecto al principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servicios públicos, buscó determinar en qué medida son exigibles los principios de independencia e imparcialidad en el PAS, para brindar las garantías del procedimiento. La investigación realizada es de naturaleza deontológica, bajo el método inductivo. El autor concluye que se debe generar confianza tanto en la comunidad como en el sujeto sometido a proceso, basados en los principios de independencia e imparcialidad, los mismo que deben ser aplicados por el órgano judicial.

En República Dominicana, Encarnación, (2018) con su tesis doctoral bajo el título La profesionalización del servicio civil en el régimen del sector público primordial del Estado Dominicano. Mejoras y posibilidades, persigue como fin declarar las razones por las que no ha sido posible poner en marcha un plan de profesionalización de los empleados públicos y que a través de la supervisión de los sistemas anteriores y los actuales se pueda lograr un sistema activo y eficiente. Este trabajo de investigación es de tipo explicativo y de enfoque cualitativo y cuantitativo. Los datos se recogieron a través de la encuesta como técnica aplicada. El investigador concluye que muchas de las expectativas se pudieron lograr y

evidenciar, sin embargo, en caso de la hipótesis, no se pudo comprobar con las teorías presentadas.

En el ámbito nacional, Gonzales, (2018) presenta su estudio con el propósito de definir la correlación del sistema administrativo y el ejercicio de funciones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud, San Ignacio. Este estudio es de tipo descriptivo, correlacional, contando con una población de 75 trabajadores de dicha unidad ejecutora y aplicando técnicas como el análisis documental, observación, el método empírico, entre otros, llegando a la conclusión que los colaboradores de la UE – Salud San Ignacio, en su mayoría opinan que el proceso administrativo en relación al desempeño de funciones es bueno y óptimo.

El autor Rivera (2018), en su investigación presentada bajo el enfoque cuantitativo, persigue como objetivo establecer la correlación entre el sistema administrativo disciplinario y la función de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Optó por una población de 121 trabajadores de la municipalidad, seleccionando a 92 como muestra de la investigación, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con el fin de obtener la información pertinente.

Al respecto, el autor expresa que en relación a la variable procesos administrativos disciplinarios, conforme a la percepción de los colaboradores tiene un nivel inadecuado; por otro lado, respecto a la función de la secretaría técnica y trabajadores competentes se consideró con nivel bajo. (Rivera, 2018).

Por su parte Chávez (2018), realizó su estudio siguiendo el propósito de analizar el Sistema Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado, teniendo como diseño no experimental y como población a 182 profesionales del sector salud y como muestra el 30% de la población. La información relevante fue recolectada a través de una encuesta y se probó su confiabilidad con la técnica de Alfa de Cronbach.

El autor concluye, que respecto de la variable PADS, el análisis sobre PAD es esporádico o casi nunca; resultado que no se muestra alentador, ya que los trabajadores de la institución de salud HSRPM, perciben que el cumplimiento del PADS es regular o débil; y resulta vulnerable la aplicación de criterios técnicos y/o legales, al existir una autoridad que no actúa con imparcialidad. (Chávez, 2018)

Por último, como antecedentes locales, Vásquez, (2020) a través de su investigación buscó describir la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como medida de prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, concluyendo que, a causa del bajo nivel de aplicación del procedimiento administrativo correctivo, se hace poco probable que sea una medida preventiva, todo lo contrario, solo se traduce en un trámite administrativo. Esta investigación no experimental contó con 180 servidores públicos como población y a la vez como muestra de estudio, se aplicó la técnica de la encuesta para obtener datos y se hizo uso de cuestionarios y se validaron a través de la técnica del juicio de expertos.

En la provincia de Chiclayo, Bravo, (2020) desarrolló una investigación denominada Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Local – Chiclayo. Bravo se propuso definir el nivel de cumplimiento de ambos principios respecto a las sanciones administrativas regidas bajo la Ley N°30057 durante los años 2018 a 2019 en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Este trabajo se enmarcó en un enfoque cuantitativo y un diseño tipo no experimental-transaccional, el almacenamiento de información se trabajó a través de fichas de observación. La hipótesis quedó demostrada a través de la doctrina jurídica para luego llegar a la conclusión que la argumentación planteada en las resoluciones emitidas por casos de sanciones no se efectuaron correctamente.

Las teorías respecto a las variables seleccionadas en la presente investigación se detallan a continuación:

Secretaría Técnica, SERVIR (2012) Ley del Servicio Civil N°30057, con fecha 2 de julio, año 2013 se aprobó y publicó en el diario oficial El Peruano. Esta Ley está constituida por 98 artículos, convirtiéndose en uno de los proyectos de cambio más significativos en favor del régimen laboral público. Esta ley busca transformar positivamente la administración pública, tomando en cuenta que además de promulgar leyes o normas, es la sociedad quien es responsable directa de los cambios significativos de toda entidad u organización.

Por otro lado, la ST persigue implantar un régimen exclusivo que beneficie a todos los trabajadores de las instituciones públicas. Unos de los fundamentos de esta ley es la meritocracia, (Schuster, 2017) principio que debe aplicarse respetando las normas y bajo los lineamientos enmarcados en la ley para garantizar el éxito de las medidas.

Isabel Siklodi, investigadora y profesional en industrias creativas CORFO, sostiene que el Servicio Civil se gesta como medida política pública que busca regular toda acción burocrática, estableciendo una sociedad más justa y equitativa que usa eficientemente los recursos humanos con los que cuenta y administra de forma responsable sus recursos financieros y naturales, evitando la discrecionalidad en el manejo del gobierno público por parte de los funcionarios.

Explican, Owen y Bindman, (2017) con el fin de reforzar, fortalecer y modernizar el Estado es que se plantea la profesionalización del Servicio Civi, parte de este proceso es la aplicación del principio de mérito en las contrataciones de funcionarios, evitando de esta manera la corrupción y gestar estabilidad democrática.

La Ley del Servicio Civil N°30057 nace como necesidad de cambio, de reforma en la administración de las instituciones del estado, busca mejorar la práctica laboral y como consecuencia el beneficio para la comunidad. Esta transformación responde al nacimiento de un sistema de administración muy particular y exclusivo, donde las reglas y normativa esté muy clara, es el caso del D.L N°276, la Ley de bases de la Carrera Administrativa, Ley de remuneraciones

del sistema estatal, además del D.L. N°728 del Régimen Laboral de la actividad Privada y el D.L. N°1057 de la Administración de Servicios – CAS.

La Ley del Servicio Civil tiene como ideal contar con personal calificado y capacitado que se encargue responsablemente de su labor al asumir un puesto de trabajo en el sector público. Con esta restructuración es el sector público que se favorece, (Stone und Ladi, 2015; Ege, 2018) otro de sus ideales es lograr la autenticidad y honestidad de los estamentos públicos, apreciar su labor y fomentar la estabilidad laboral de directores competentes, además garantiza la permanencia del personal de carrera, lo cual trae como consecuencia su servicio sostenible y el respaldo del estado.

Definición de términos.

La Secretaría Técnica como elemento de soporte para las demás dependencias se encuentra contenida en la Directiva emitida el año 2015, N°02-2015-SERVIR/GPGSC. La Secretaría Técnica, en su artículo 92° señala que, está representada por el secretario técnico, el cual es elegido por la máxima autoridad de la organización y que apoya a los órganos del procedimiento. Este actor jurídico, puede ser un abogado o un servidor de la institución pública a quien se le adiciona dicha función; debe ser elegido a través de resolución publicada por el representante de la organización. (Ley del Servicio Civil 30057, 2013)

Conforme a la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, de SERVIR, menciona que la ST está representada por el secretario técnico, el cual cumple funciones administrativas como evaluar, evidenciar el proceso administrativo y ser soporte de las instancias sancionadoras. Por otro lado, tiene el apoyo de colaboradores civiles para lograr con responsabilidad las metas propuestas para su función. Su carga laboral depende del número de dependencias descentralizadas. Si se diera el caso de incumplimiento de funciones o conducta inadecuada o causales que ameriten alguna denuncia, este será reemplazado por un Secretario sustituto que hará sus veces luego de aplicado el reglamento de la LPAG.



A través del Decreto Supremo N°040-2014-PCM,2014, el RGLSC señala como funciones esenciales de la Secretaría Técnica: ayudar a los órganos instructores, se encarga de la precalificación, recopilar información, agenciarse de los documentos de sustenta de las fases del PAD, declarar el inicio o archivamiento del PAD.

#### Ley Del Servicio Civil N°30057. **Evaluación del Desempeño.**

Este proceso de evaluación está a cargo de la gestión de rendimiento y tiene por objetivo motivar y estimular a los servidores públicos a demostrar su responsabilidad, compromiso y entrega a su labor encomendada. Cada meta propuesta por la entidad es de responsabilidad colectiva, para lo cual se identificará los logros individuales en favor de la meta en común. La Ley SERVIR contempla criterios para evaluar el desempeño de los servidores tanto los de carrera como los de actividades complementarias, el responsable de este proceso de evaluación es el Jefe de Recursos Humanos y el Jefe de las entidades, asegurándose aplicar la evaluación de forma oportuna, sistemática, responsable tal como sugieren los lineamientos de SERVIR.

Sostienen Jakab, & Melypataki, (2019), que la evaluación que se efectúa a los servidores no se debe centrar en ellos mismos y sus competencias sino que debe hacerse una observación y examen paralelamente al entorno de la entidad. El entorno de la organización influye en el entorno del servidor social.

**Procedimiento Administrativo Disciplinario.** El PAD consiste en la potestad disciplinaria de la AP, respecto a los atributos del Estado sobre el accionar de los trabajadores o empleados civiles, garantizando un trabajo ordenado, eficiente y singular preservando la disciplina en el ejercicio administrativo. (Ministerio de Educación (2021). La administración Pública durante los últimos años se ha valido de la psicología y las ciencias políticas para enfocar y trabajar en la disciplina de los trabajadores. (Bakker, 2017), confianza social, interés laboral y logros laborales. (Weinschenk andDawes 2019)

Por otro lado, el MINJUS (como se citó en Espinoza, 2020), precisa que el PAD siendo la suma de acciones que la Administración Pública señala, apunta principalmente a sancionar administrativamente cada falta o acción reprochable en las que incurran los trabajadores públicos, haciéndose efectiva la sanción de comprobarse la falta.

Deza, (2018) y Lavede, (2016) manifiestan que el Derecho Administrativo Sancionador es una derivación del Derecho que se encarga de garantizar el correcto ejercicio jurídico de la institución a través de la ejecución de sanciones ante la instancia correspondiente. Agrega Torres, (2016) que el origen del Derecho Administrativo tiene vínculo con el Derecho Penal, hace uso de sus atribuciones para decidir y ejecutar sanciones a todo aquel que pase por encima del cumplimiento de las normas. (Gans-Morse et al., 2018). Por último, recalca que la persona responsable de evaluar las supuestas infracciones es el secretario técnico, además de certificar las faltas, formular los argumentos y administrar los documentos emitidos por la institución pública sobre su acción y autoridad para aplicar sanciones disciplinarias, sin embargo sus decisiones no son consideradas además de su criterio o parecer. (MINJUS, 2017, p.77)

El procedimiento administrativo es entendido como el manejo diario de personas en lo que respecta a sus funciones, promoción, salario, evaluación de desempeño, entre otros. (Berman2015).

Sinche (2019), en su estudio de investigación relacionado al procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil manifiesta que la estructura del procedimiento administrativo consiste en tres fases preliminar, instructiva y sancionadora, y además de una segunda instancia. La misma que puede iniciarse de oficio o a través de una denuncia u otra motivación. Este esquema, rige tanto para el procedimiento disciplinario del régimen disciplinario de la LSC y como del procedimiento sancionador de la LOCGR (Sinche, 2019). Se observa así, una estructura homogénea de los procedimientos disciplinarios contemplados en las normativas mencionadas. (Vasconcellos de Figueiredo, 2016).

Jaramillo sostiene (2019), expresa que se debe establecer de manera uniforme las actividades de un proceso, así como también los documentos que versan sobre el mismo, con el objetivo de mejorar el procedimiento disciplinario al que se somete al personal, ello se va a lograr mediante la creación de un Manual de Procedimientos.

Quiñones (2020), afirma que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados a los servidores de dicha entidad, son ineficaces, indebidos y sin criterio objetivo. Dichos procedimientos son realizados en base a irregularidades, con resultados distantes de cumplir con su objetivo, por ello, es necesario de órganos probos y competentes, con criterio objetivo para resolver.

Huapaya (2015) afirma que el procedimiento administrativo garantiza el vínculo entre la administración pública y los ciudadanos, definiéndolo como un derecho fundamental y básico. Agregan, Ramirez y Hernando, (2015) que es crucial que el ciudadano se dé por enterado sobre el motivo o circunstancia de la falta o infracción cometida. Agrega Majczak, (2020) que toda falta administrativa tiene como objetivo el pago de una multa monetaria que generalmente es alta tomando en cuenta los ingresos financieros.

Asimismo, la LSC en su artículo 93° inciso 1, señala que de primera instancia es el funcionario del PAD quien aborda el proceso de oficio, teniendo como responsabilidad hacer de conocimiento al servidor el reporte de los actos cometidos para luego de un periodo prudente de tiempo dar una respuesta o en todo caso esta se puede archivar. (MINJUS, 2017).

Manifiesta Vargas, (2018) y Moynihan, Donald, Pamela Herd, and Hope Harvey, (2015) que una de las funciones del procedimiento administrativo es velar por el beneficio de los servidores, (Battaglio and French, 2016) es por este motivo que surge la urgencia de un tratamiento ágil y eficiente, agrega Danás, (2018) que además se respeten los derechos contemplados en la Ley y la Constitución

De acuerdo con Rozsnyai y Hoffman (2020) los tipos de procedimientos administrativos son tres; una es automática, la segunda es sumaria y la última completa, según la primera clasificación cuando la administración actúa correctamente y cuenta con la documentación pertinente, entonces es automática, por otro lado sea el caso que el ciudadano solicite presentar o adjuntar un nuevo documento o prueba y se encuentra dentro del tiempo establecido para hacerlo, este caso se atiende y es denominada sumaria, finalmente si el ciudadano se encuentra fuera de fecha límite sin embargo su petición es atendida, esta se denomina completa.

Señala Duman (2020) que la administración pública se describe como una frase sagrada vestida muchas veces como el compromiso, participación, inclusión y empoderamiento. Raffaele (2019) indicó que siendo transparente se puede combatir la corrupción en la administración, garantizando con su regulación los derechos y beneficios de los ciudadanos y sobre todo para lograr promover su participación en la administración. (Meyer-Sahling & Mikkelsen, 2016; Oliveros & Schuster, 2017)

Empleando las palabras de Desmet (2018), el proceso administrativo tiene carácter decisorio y si tenemos que definirlo diríamos que es el conjunto de acciones necesarias que se toman para la puesta en práctica y el control de las decisiones o hechos administrativos tal es el caso de la documentación. Turkovics (2018) agrega que el derecho administrativo tiene como fin facilitar la práctica de la aplicación del cumplimiento de las legislaciones.

### **Instrumentos de Gestión de la Entidad**

Reglamento Interno. Tiene como fin delimitar las características y condiciones de trabajo a las que los empleados o funcionarios deben someterse para asegurar el cumplimiento de sus labores. Toda entidad pública o privada cuenta con un reglamento interno debidamente normado y sujeto a la ley laboral actual. Este reglamento debe ser aprobado e implementado legalmente. Contar con un reglamento interno permite regular las experiencias laborales de los trabajadores

con el empleador. (De la Cruz, Pravia, & Julbe, 2017; Zamora, Ponce, Chávez, & Cedeño, 2018)

El Manual de Organización y Funciones (MOF), es un documento importante que rige la organización de una entidad, al mismo tiempo brinda a las entidades las herramientas de gestión, en cada una de ellas se detallan las características o perfil de cada cargo, con sus respectivas funciones. Se considera a cada unidad dentro de la organización tan importante como las demás, cada una juega un rol determinante en el cumplimiento de las metas señaladas como organización.

El Manual de Organización y Funciones tiene como objetivo favorecer la comprensión de los lineamientos y objetivos institucionales, aclarar la información respecto a responsabilidades, funciones, duplicidad, traslados, dispersión de responsabilidades. Promueve la reflexión y toma de conciencia respecto a la planificación, organización, ejecución y evaluación, ya que su propósito es la optimización de tiempo y resultados. (De Martínez, 2020).

El Manual de organización y funciones muchas veces también llamado organigrama donde se especifica todos los departamentos y puestos de trabajo de la organización. Sin un manual de organización no es posible tener claro los lineamientos y funciones de cada trabajador, tampoco se podría conocer los puestos jerárquicos ni sus responsabilidades a asumir. Es el perfecto colaborador en el control administrativo, en él se visualiza las funciones de los cargos, los perfiles, etc.

### III. METODOLOGÍA

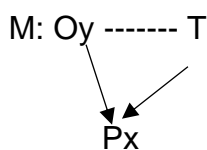
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Para esta investigación se utilizará un diseño descriptivo proyectivo, es descriptivo porque de acuerdo con Vara Horna se usa la metodología de la investigación científica para medir cuantitativamente las variables de una población, para obtener índices matemáticos; tales como índices de porcentajes y frecuencias” (Vara Horna, 2015, pp. 208 - 209). Es proyectivo porque después de encontrar una problemática se propone una alternativa de solución en base a esta y a teorías establecidas en las variables de estudio.

Con respecto al diseño tenemos que es descriptivo no experimental con propuesta. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural para posteriormente analizarlos. (Chávez Celis, 2018, p.16) y establecer posteriormente una propuesta a la solución del problema encontrado. Este diseño de estudio se presenta gráficamente de la siguiente manera:

#### Figura 1

##### *Diseño de Investigación*



M: Muestra de estudio.

Oy: Observación de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

Px: Propuesta de la Variable Secretaría Técnica

T: Teoría correspondiente a ambas variables

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable Secretaría Técnica**

#### **Definición Conceptual**

La LSC en su artículo 92°, define a la ST, el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. (MINJUS, 2017, p.77)

#### **Definición Operacional**

La ST tiene como función esencial precalificar y recopilar la documentación de todas las etapas del PAD, así como también apoyar a los órganos instructores y sancionadoras, o en su defecto determinar el archivo de los procedimientos.

### **3.2.2. Variable Procedimiento Administrativo Disciplinario**

#### **Definición Conceptual**

El Ministerio de Educación (2021), señala que el PAD consiste en la potestad disciplinaria de la AP, referente a la facultad que tiene el Estado para evaluar la conducta de los funcionarios y servidores civiles, en aras de salvaguardar el sistema administrativo, el ejercicio idóneo de sus funciones y preservar el orden y la disciplina.

#### **Definición Operacional**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (como se citó en Boyer, 2017), plantea que: el procedimiento administrativo disciplinario, es un elemento indispensable para una política nacional de integridad, porque el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad. (p. 33-34). Es decir, se requiere sancionar eficazmente una acción que vulnere las funciones del servidor civil.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Según Vara (2015), la población es una agrupación de todos los sujetos a investigar, es decir, un grupo de personas u objetos que tienen una o más características análogas, que se hallan en un área o espacio y transforman en el intervalo del tiempo.

Para este estudio de investigación la población está conformada por los trabajadores contratados mediante los regímenes laborales contemplados en los D.L. N° 276, 728 y 1057, de la siguiente manera:

*Tabla 1: Población MDO*

<b>REGÍMEN LABORAL</b>	<b>TOTAL COLABORADORES</b>
D.L. 276	62
D.L. 728	14
D.L. 1057	19
<b>TOTAL</b>	<b>95</b>

Nota: Elaboración propia.

#### 3.3.2. Muestra

Para Hernández (2014), al orientar la investigación a una porción de la población de estudio, es una muestra; pues son las personas o entidades que van a ser estudiadas, mismas que se les llamará unidades de análisis, es decir, el subconjunto de la población que será sometida directamente al análisis en la investigación.

De ello, se puede decir que la muestra es considerada como la esencia, es decir un sub grupo de la población. Para el presente, la muestra es de tipo no probabilístico. De acuerdo a estos lineamientos, la muestra será basada en 72 colaboradores de la población total del personal contratado de la Municipalidad Distrital de Olmos.



### **3.3.3. Muestreo**

Es el procedimiento de extraer una fragmento de una determinada población, para su análisis. Esta porción representativa de la población permitirá lograr los objetivos planteados en la investigación. Para lo cual, se utilizará la técnica del muestreo no probalístico (Vara, 2015).

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

Según Vara (2015), para responder las interrogantes planteadas en el estudio de investigación, son necesarios conseguir datos probos y auténticos. Por lo que, para obtener dichos se requier de 3 cosas: elegir un herramienta de registro o control ya existente o elaborarlo, aplicarlo y por último, ordenar la información obtenido para su análisis correspondiente.

Es por ello, que la técnica a ultilzar en el presente trabajo de investigación es la encuesta, para ello, se formularán cuestionarios relacionados a la secretaría técnica y el procedimiento administrativo disciplinario.

### **3.5. Procedimientos**

Para la recolección de datos, se realizaron los siguientes procedimientos:

1. Se solicitó, el permiso a la autoridad competente de la Municipalidad Distrital de Olmos para la ejecucuión del estudio.
2. Se determinó la muestra para la aplicación de la encuesta, teniendo en cuenta los objetivos y variables planteadas.
3. Se verifica la validez y fiabilidad del instrumento a utilizar para obtener una información confiable.
4. Se aplica el instrumento (encuesta), para luego procesar la información.
5. Finalmente, se tabulan los datos para el análisis pertinente.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Después de la recolección de datos, se procesa la información para la obtención de los resultados estadísticos mediante el uso del software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23). Para garantizar el control de calidad de los datos, en su procesamiento de datos y análisis estadístico.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación, se garantizó la reserva de la identidad de los colaboradores en el estudio. Así como también, se aseguró la participación voluntaria de los colaboradores, y que el uso de la información será exclusivamente para los fines propios de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

En este acápite se presentan los resultados de investigación en base a los objetivos, siendo el primero de ellos diagnosticar la variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, cuyos resultados de cada uno de los ítems y de la variable general es la siguiente:

**Tabla 2**

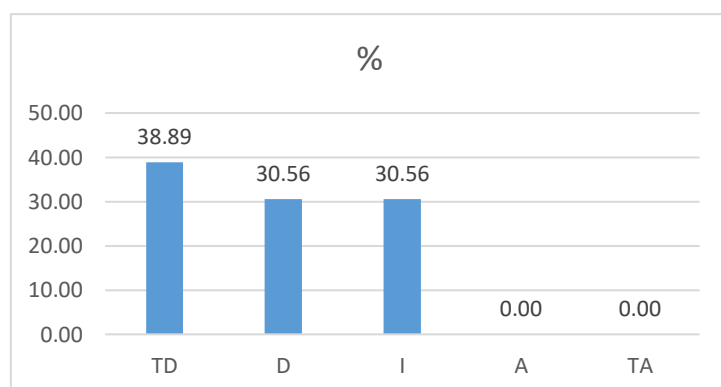
*Resultado de la pregunta 1: ¿El área de recursos humanos le dio a conocer sobre los instrumentos de gestión (Reglamento Interno, MOF y ROF)?*

p1	f	%
TD	28	38.89
D	22	30.56
I	22	30.56
A	0	0.00
TA	0	0.00
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 2**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 1: ¿El área de recursos humanos le dio a conocer sobre los instrumentos de gestión (Reglamento Interno, MOF y ROF)?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en casi el 70% con el área de recursos humanos que le da a conocer sobre los instrumentos de gestión, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 3**

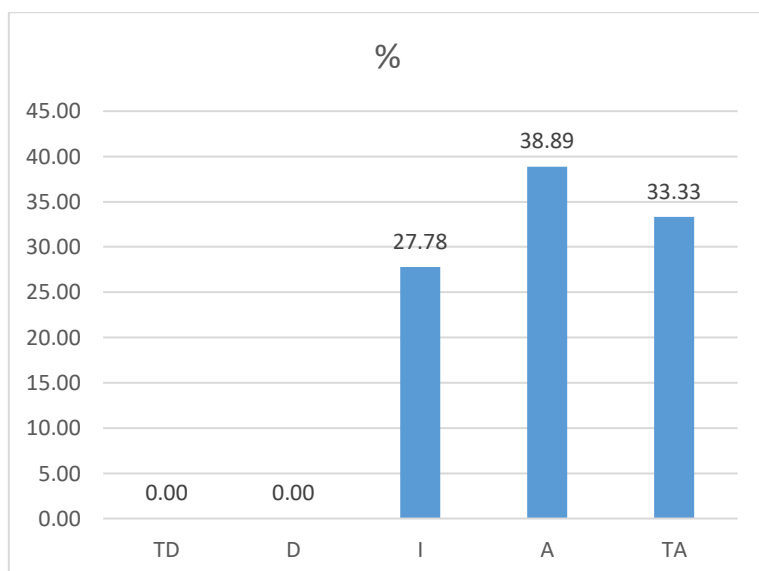
*Resultado de la pregunta 2: ¿Considera que el desempeño de sus funciones es eficaz y eficiente?*

p2	f	%
TD	0	0.00
D	0	0.00
I	20	27.78
A	28	38.89
TA	24	33.33
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 3**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 2: ¿Considera que el desempeño de sus funciones es eficaz y eficiente?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 70% con el desempeño de sus funciones que es eficaz y eficiente, sin embargo hay un 27,78 que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 4**

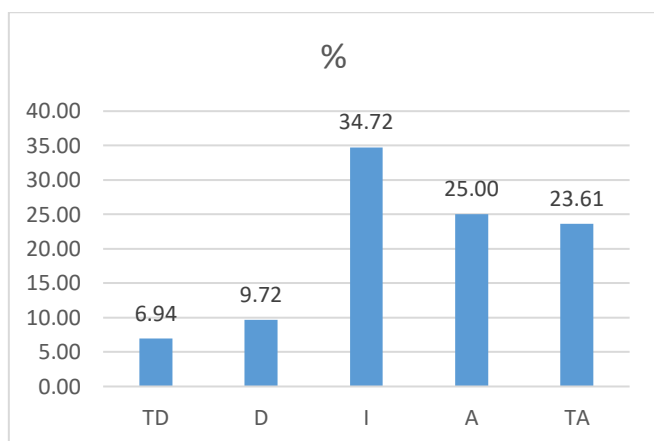
*Resultado de la pregunta 3: ¿Ha incurrido alguna vez en desobediencia, falta o negligencia administrativa en el ejercicio de sus funciones?*

p3	f	%
TD	5	6.94
D	7	9.72
I	25	34.72
A	18	25.00
TA	17	23.61
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 4**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 3: ¿Ha incurrido alguna vez en desobediencia, falta o negligencia administrativa en el ejercicio de sus funciones?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en casi el 50% con la desobediencia, falta o negligencia administrativa en el ejercicio de sus funciones, sin embargo hay un 34,72% que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 5**

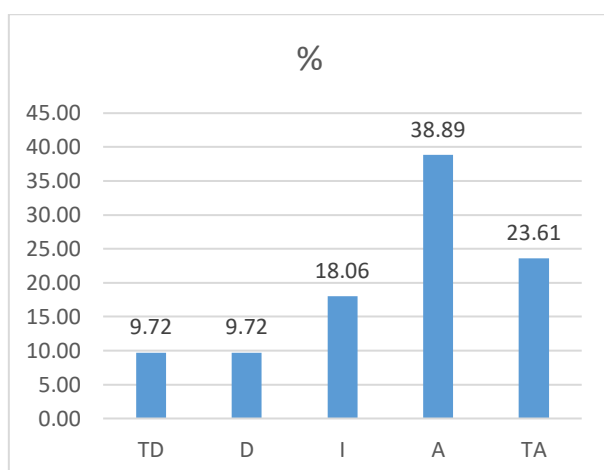
*Resultado de la pregunta 4: ¿El desempeño de funciones de su jefe inmediato es eficaz y eficiente?*

p4	f	%
TD	7	9.72
D	7	9.72
I	13	18.06
A	28	38.89
TA	17	23.61
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 5**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 4: ¿El desempeño de funciones de su jefe inmediato es eficaz y eficiente?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 60% con el desempeño de funciones de su jefe inmediato es eficaz y eficiente en el ejercicio de sus funciones, sin embargo hay un considerable 18,06% que está indeciso en esta pregunta y más de 18% que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 6**

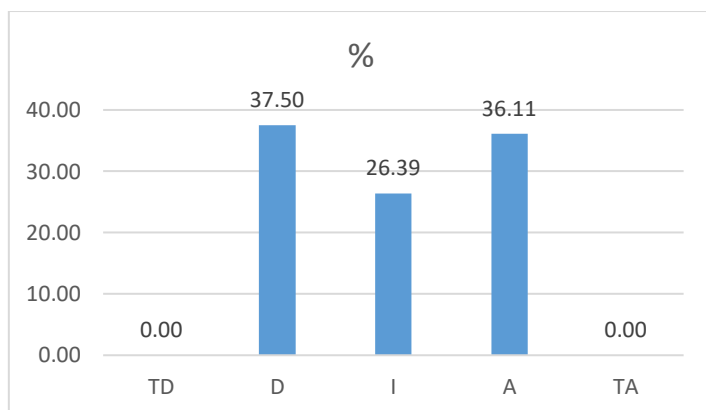
*Resultado de la pregunta 5: ¿Ha sido amonestado verbalmente y/o por escrito?*

p5	f	%
TD	0	0.00
D	27	37.50
I	19	26.39
A	26	36.11
TA	0	0.00
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 6**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 5: ¿Ha sido amonestado verbalmente y/o por escrito?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están en desacuerdo en que hayan sido amonestados verbalmente y/o por escrito, sin embargo más del 50% están de acuerdo e indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 7**

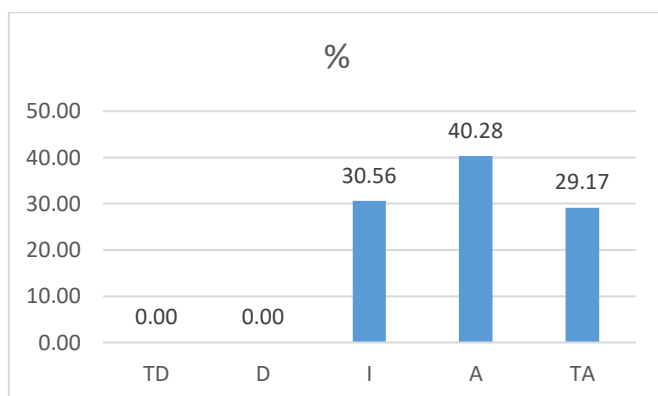
*Resultado de la pregunta 6: ¿Considera usted que existen colaboradores que deben ser sancionados por faltas administrativas cometidas?*

p6	f	%
TD	0	0.00
D	0	0.00
I	22	30.56
A	29	40.28
TA	21	29.17
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 7**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 6: ¿Considera usted que existen colaboradores que deben ser sancionados por faltas administrativas cometidas?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 70% que existen colaboradores que deben ser sancionados por faltas administrativas cometidas, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.



**Tabla 8**

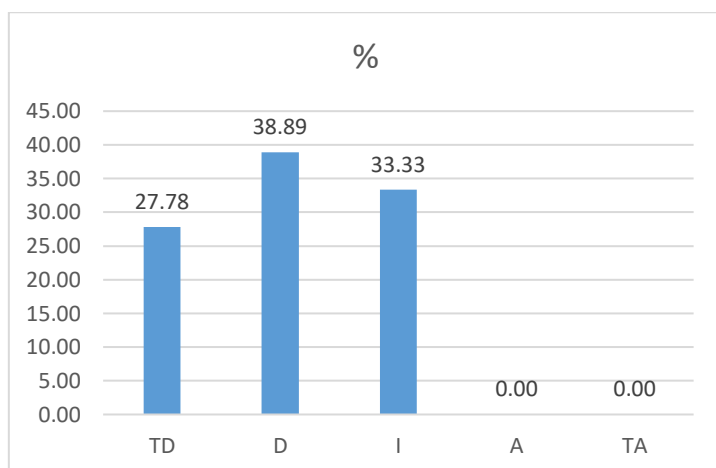
*Resultado de la pregunta 7: ¿Ha sido informado sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?*

p7	f	%
TD	20	27.78
D	28	38.89
I	24	33.33
A	0	0.00
TA	0	0.00
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 8**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 7: ¿Ha sido informado sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en más del 60% con haya sido informado sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 9**

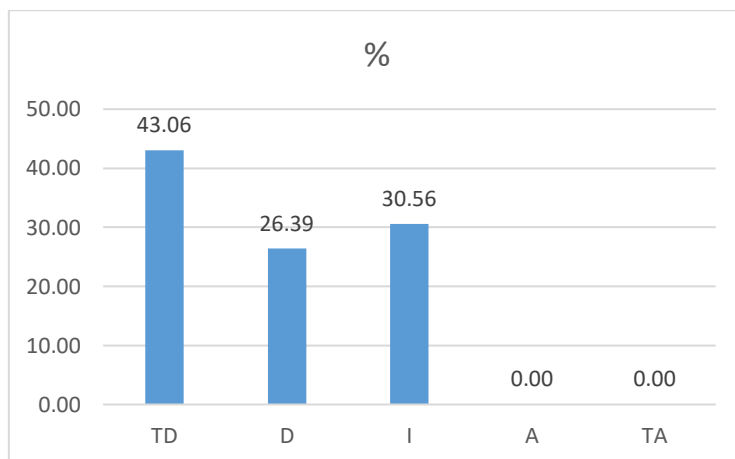
*Resultado de la pregunta 8: ¿Conoce usted qué actos determinan la apertura de un PAD?*

p8	f	%
TD	31	43.06
D	19	26.39
I	22	30.56
A	0	0.00
TA	0	0.00
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 9**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 8: ¿Conoce usted qué actos determinan la apertura de un PAD?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en más del 70% que conozca qué actos determinan la apertura de un PAD, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 10**

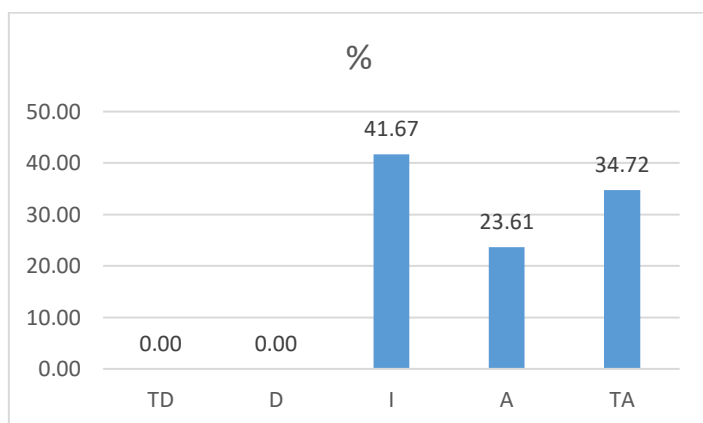
*Resultado de la pregunta 9. ¿Considera importante la elaboración de un manual para la correcta implementación de la secretaría técnica y un idóneo procedimiento administrativo disciplinario?*

p9	f	%
TD	0	0.00
D	0	0.00
I	30	41.67
A	17	23.61
TA	25	34.72
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 10**

*Resultado en porcentaje de la pregunta 9. ¿Considera importante la elaboración de un manual para la correcta implementación de la secretaría técnica y un idóneo procedimiento administrativo disciplinario?*



Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 50% que consideran importante la elaboración de un manual para la correcta implementación de la secretaría técnica y un idóneo procedimiento administrativo disciplinario sin embargo existe un 41,67% que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

**Tabla 11**

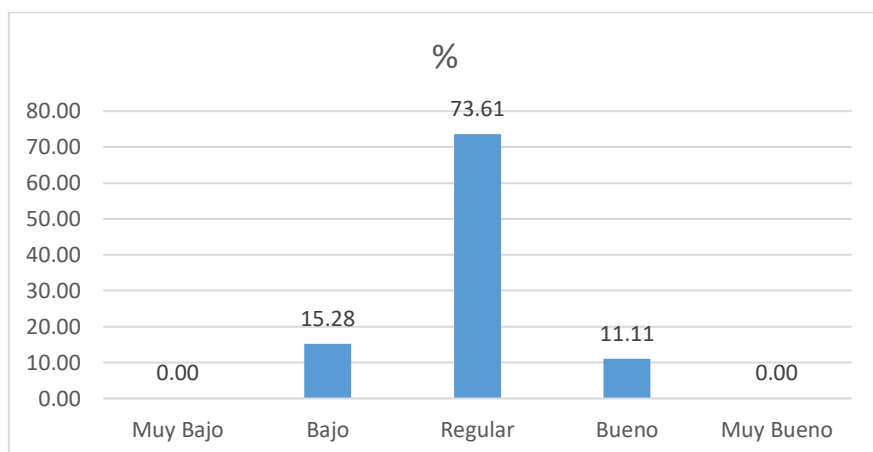
*Resultado General del nivel en que se encuentra la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos*

TOTAL	f	%
Muy Bajo	0	0.00
Bajo	11	15.28
Regular	53	73.61
Bueno	8	11.11
Muy Bueno	0	0.00
TOTAL	72	100.00

Fuente: Respuestas a preguntas de Cuestionario sobre PAD

**Figura 11**

*Resultado General en porcentaje del nivel en que se encuentra la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.*



Como podemos observar, de acuerdo a las respuestas vertidas por los colaboradores evalúan en el nivel regular a la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, le sigue un 15,28% en el nivel bajo, y a pesar que un 11,11% lo evalúa en un nivel bueno observamos que la variable representa un problema en la municipalidad distrital de Olmos.

## V. DISCUSIÓN

En este acápite se discutirán los resultados de investigación en base a los objetivos de investigación, los mismos que se comparan con los antecedentes, la normatividad y el marco teórico.

Con respecto al primer objetivo que es diagnosticar el nivel del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, en base a sus indicadores tenemos los siguientes resultados:

Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en casi el 70% con el área de recursos humanos que le da a conocer sobre los instrumentos de gestión, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 70% con el desempeño de sus funciones que es eficaz y eficiente, sin embargo hay un 27,78% que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en casi el 50% con la desobediencia, falta o negligencia administrativa en el ejercicio de sus funciones, sin embargo hay un 34,72% que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 60% con el desempeño de funciones de su jefe inmediato es eficaz y eficiente en el ejercicio de sus funciones, sin embargo hay un considerable 18,06% que está indeciso en esta pregunta y más de 18% que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están en desacuerdo en haya sido amonestado verbalmente y/o por escrito, sin embargo más del 50% están de acuerdo e indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 70% que existen colaboradores que deben ser sancionados por faltas administrativas cometidas, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Como podemos observar la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en más del 60% con haya sido informado sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están totalmente en desacuerdo y en desacuerdo en más del 70% que conozca qué actos determinan la apertura de un PAD, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

Observamos que la mayoría de los colaboradores están de acuerdo y totalmente de acuerdo en más del 50% que consideran importante la elaboración de un manual para la correcta implementación de la secretaría técnica y un idóneo procedimiento administrativo disciplinario sin embargo existe un 41,67% que está indeciso en esta pregunta, lo que presenta un problema en este indicador para la municipalidad distrital de Olmos.

También observamos que la mayoría de los colaboradores evalúan de acuerdo a sus respuestas del cuestionario, en nivel regular a la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, le sigue un 15,28% en el nivel bajo, y a pesar que un 11,11% lo evalúa en un nivel bueno observamos que la variable representa un problema en la municipalidad distrital de Olmos.

Estos resultados son similares a los antecedentes previstos en el presente estudio que estudian la variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, y que como podemos observar también salieron en un nivel bajo su ejecución tal como la investigación de Montenegro (2017), que en su estudio relacionado al derecho administrativo sancionador en Ecuador y su proceso en materia de libre competencia, busca como objetivo conseguir la autonomía de las instancias que actúan en el derecho administrativo sancionador en la materia, prescindiendo de la Función Judicial. Montenegro precisa que el derecho constitucional, administrativo, disciplinario, así como el derecho penal,

cumplen un papel fundamental para regular la libre competencia y el ámbito económico, sancionando aquellas prácticas que transgreden el mercado y perjudican a los usuarios las practicas y he aquí el ejemplo claro de lo que es la potestad de policía.

Mientras que en España, Hernández, (2019) en su investigación doctoral haciendo un estudio comparado del sistema español y el ecuatoriano respecto al principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servicios públicos, buscó determinar en qué medida son exigibles los principios de independencia e imparcialidad en el PAS, para brindar las garantías del procedimiento. La investigación realizada es de naturaleza deontológica, bajo el método inductivo. El autor concluye que se debe generar confianza tanto en la comunidad como en el sujeto sometido a proceso, basados en los principios de independencia e imparcialidad, los mismo que deben ser aplicados por el órgano judicial.

En República Dominicana, Encarnación, (2018) con su tesis doctoral bajo el título La profesionalización del servicio civil en el régimen del sector público primordial del Estado Dominicano. Mejoras y posibilidades, persigue como fin declarar las razones por las que no ha sido posible poner en marcha un plan de profesionalización de los empleados públicos y que a través de la supervisión de los sistemas anteriores y los actuales se pueda lograr un sistema activo y eficiente. Este trabajo de investigación es de tipo explicativo y de enfoque cualitativo y cuantitativo. Los datos se recogieron a través de la encuesta como técnica aplicada. El investigador concluye que muchas de las expectativas se pudieron lograr y evidenciar, sin embargo en caso de la hipótesis, no se pudo comprobar con las teorías presentadas.

En el ámbito nacional, Gonzales, (2018) presenta su estudio con el propósito de definir la correlación del sistema administrativo y el ejercicio de funciones de los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Salud, San Ignacio. Este estudio es de tipo descriptivo, correlacional, contando con una población de 75 trabajadores de dicha unidad ejecutora y aplicando técnicas como el análisis documental, observación, el método empírico, entre otros, llegando a la conclusión que los colaboradores de la UE – Salud San Ignacio, en su mayoría opinan que el proceso administrativo en relación al desempeño de funciones es bueno y óptimo.

El autor Rivera (2018), en su investigación presentada bajo el enfoque cuantitativo, persigue como objetivo establecer la correlación entre el sistema administrativo disciplinario y la función de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre. Optó por una población de 121 trabajadores de la municipalidad, seleccionando a 92 como muestra de la investigación, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario con el fin de obtener la información pertinente.

Al respecto, el autor expresa que en relación a la variable procesos administrativos disciplinarios, conforme a la percepción de los colaboradores tiene un nivel inadecuado; por otro lado respecto a la función de la secretaria técnica y trabajadores competentes se consideró con nivel bajo. (Rivera, 2018).

Por su parte Chávez (2018), realizó su estudio siguiendo el propósito de analizar el Sistema Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado, teniendo como diseño no experimental y como población a 182 profesionales del sector salud y como muestra el 30% de la población. La información relevante fue recolectada a través de una encuesta y se probó su confiabilidad con la técnica de Alfa de Cronbach.

El autor concluye, que respecto de la variable PADS, el análisis sobre PAD es esporádico o casi nunca; resultado que no se muestra alentador, ya que los trabajadores de la institución de salud HSRPM, perciben que el cumplimiento del PADS es regular o débil; y resulta vulnerable la aplicación de criterios técnicos y/o legales, al existir una autiridad que no actúa con imparcialidad. (Chávez, 2018)

Por último los resultados de este estudio también se relacionan con antecedentes locales, como la de Vásquez, (2020) que a través de su investigación buscó describir la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como medida de prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque, concluyendo que a causa del bajo nivel de aplicación del procedimiento administrativo correctivo, se hace poco probable que sea una medida preventiva, todo lo contrario solo se traduce en un trámite administrativo. Esta investigación no experimental contó con 180 servidores públicos como población y a la vez como muestra de estudio, se aplicó la técnica de la encuesta para obtener datos y se hizo uso de cuestionarios y se validaron a través de la técnica del juicio de expertos.



En otro antecedente Bravo, (2020) que desarrolló una investigación denominada Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Local – Chiclayo. Bravo se propuso definir el nivel de cumplimiento de ambos principios respecto a las sanciones administrativas regidas bajo la Ley N°30057 durante los años 2018 a 2019 en la Municipalidad de José Leonardo Ortiz. Este trabajo se enmarcó en un enfoque cuantitativo y un diseño tipo no experimental-transaccional, el almacenamiento de información se trabajó a través de fichas de observación. La hipótesis quedó demostrada a través de la doctrina jurídica para luego llegar a la conclusión que la argumentación planteada en las resoluciones emitidas por casos de sanciones no se efectuaron correctamente.

Por lo expuesto anteriormente que es el bajo nivel en la que se encontró del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos es que se diseña en el presente estudio de acuerdo al segundo objetivo una Implementación de la Secretaría Técnica para la solución de la Problemática encontrada, la misma que está basada en la ley de Servicio Civil N° 30057.

La Secretaría Técnica, SERVIR (2012) de la Ley del Servicio Civil N°30057, con fecha 2 de julio, año 2013 se aprobó y publicó en el diario oficial El Peruano. Esta Ley está constituida por 98 artículos, convirtiéndose en uno de los proyectos de cambio más significativos en favor del régimen laboral público. Esta ley busca transformar positivamente la administración pública, tomando en cuenta que además de promulgar leyes o normas, es la sociedad quien es responsable directa de los cambios significativos de toda entidad u organización.

Por otro lado, la ST persigue implantar un régimen exclusivo que beneficie a todos los trabajadores de las instituciones públicas. Unos de los fundamentos de esta ley es la meritocracia, (Schuster, 2017) principio que debe aplicarse respetando las normas y bajo los lineamientos enmarcados en la ley para garantizar el éxito de las medidas.

Isabel Siklodi, investigadora y profesional en industrias creativas CORFO, sostiene que el Servicio Civil se gesta como medida política pública que busca regular toda acción burocrática, estableciendo una sociedad más justa y equitativa que usa eficientemente los recursos humanos con los que cuenta y administra de

forma responsable sus recursos financieros y naturales, evitando la discrecionalidad en el manejo del gobierno público por parte de los funcionarios.

Otros autores como Owen y Bindman, (2017) aportan al respecto que con el fin de reforzar, fortalecer y modernizar el Estado es que se plantea la profesionalización del Servicio Civi, parte de este proceso es la aplicación del principio de mérito en las contrataciones de funcionarios, evitando de esta manera la corrupción y gestar estabilidad democrática.

La Ley del Servicio Civil N°30057 nace como necesidad de cambio, de reforma en la administración de las instituciones del estado, busca mejorar la práctica laboral y como consecuencia el beneficio para la comunidad. Esta transformación responde al nacimiento de un sistema de administración muy particular y exclusivo, donde las reglas y normativa esté muy clara, es el caso del D.L N°276, la Ley de bases de la Carrera Administrativa, Ley de remuneraciones del sistema estatal, además del D.L. N°728 del Régimen Laboral de la actividad Privada y el D.L. N°1057 de la Administración de Servicios – CAS.

Finalmente la Ley del Servicio Civil tiene como ideal contar con personal calificado y capacitado que se encargue responsablemente de su labor al asumir un puesto de trabajo en el sector público. Con esta restructuración es el sector público que se favorece, (Stone und Ladi, 2015; Ege, 2018) otro de sus ideales es lograr la autenticidad y honestidad de los estamentos públicos, apreciar su labor y fomentar la estabilidad laboral de directores competentes, además garantiza la permanencia del personal de carrera, lo cual trae como consecuencia su servicio sostenible y el respaldo del estado.

Con respecto al tercer objetivo que es la validación de la propuesta, ésta se realizó mediante la evaluación a criterio de juicio de expertos quienes después de un análisis de la misma, unánimemente le dieron su visto bueno tanto en su diseño como en su aplicación.

## VI. CONCLUSIONES

1. Con respecto al diagnóstico del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos observamos que la mayoría de los colaboradores evalúan de acuerdo a sus respuestas del cuestionario en el nivel regular a la Variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, le sigue un 15,28% en el nivel bajo, y a pesar que un 11,11% lo evalúa en un nivel bueno, observamos que la variable representa un problema en la municipalidad distrital de Olmos.
2. De acuerdo a lo antes expuesto, se observa que es bajo el nivel de la variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos, por lo que, teniendo en cuenta el segundo objetivo planteado en el presente estudio, se considera una Implementación de la Secretaría Técnica con la finalidad de darle solución a la problemática encontrada, la misma que está basada en la ley de Servicio Civil N° 30057.
3. Finalmente, se elaboró la propuesta, para su validación fue necesario ser evaluada mediante criterio de juicio de expertos, los mismos que luego de analizarla, unánimemente le dieron visto bueno tanto en su diseño como en su aplicación.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Al alcalde de la Municipalidad Distrital de Olmos que se ejecute a corto plazo la capacitación al personal para la Implementación de la Secretaría Técnica, con la finalidad de dar solución a la problemática encontrada, la misma que se sustenta en la ley de Servicio Civil N° 30057.

Al alcalde, que se implemente a corto plazo la Secretaría Técnica para la solución de la problemática encontrada a mediano y largo plazo, la misma que está fundamentada en la ley de Servicio Civil N° 30057.

Al alcalde y Jefe de Recursos Humanos de la MDO, evaluar permanentemente el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos para detectar problemas y dar soluciones a corto plazo.

## VIII. PROPUESTA

El SERVIR, fue creado mediante D.L. 1023 en el año 2008, es la entidad responsable del sistema administrativo de recursos humanos. En esa misma línea, Castiglioni (2014) señala que el SERVIR como ente superior y gerencial del sistema administrativo de recursos humanos, plantea políticas nacionales, emite opiniones técnicas de carácter vinculante, establece normas y supervisa su cumplimiento, y resuelve conflictos propios de la materia.

Es por ello, que el 03 de julio de 2013 se da la LSC N° 30057 y el 11 de junio de 2014 se aprueba su Reglamento, mediante D.S. N° 040-2014-PCM, al respecto la Presidencia de Consejo de Ministros (2013), con esta legislación busca cimentar las directrices para la mejora en el ejercicio de sus funciones de los servidores públicos, así como el respeto a los derechos laborales, previo ingreso por concurso público (meritocracia).

Por lo que, los servidores públicos tienen tanto derechos como obligaciones, que deben cumplir en el ejercicio de sus funciones y respetando los principios del derecho constitucional, para garantizar el óptimo funcionamiento de la administración pública.

Esta reestructuración del régimen disciplinario consiste en un nuevo sistema que se divide en tres etapas o fases: la preliminar (de investigación) que está a cargo de la STPAD; la instructiva y la sancionadora, la responsabilidad de estas dos últimas dependerá del tipo de infracción y/o falta, que variará según sea el caso entre el jefe inmediato, jefe de Recursos Humanos o titular de la entidad o quien haga sus veces.

En relación a la justificación social, se busca determinar si la propuesta de implementación de la ST mejoraría el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos, además de cumplir con la disposición de la LSC y su Reglamento, la reducción de faltas administrativas y el fortalecimiento sostenible de la entidad en el ámbito administrativo disciplinario.

Por tanto, de lo expuesto se propone la implementación de la Secretaría Técnica para la mejora del PAD contemplado en la LSC – N° 30057, en la Municipalidad Distrital de Olmos.

## PROPUESTA DEL MODELO

### Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos

#### SECRETARÍA TÉCNICA

Acciones

- Sensibilizar a los colaboradores.
- Capacitar en la ley del Servicio Civil N° 30057.
- Información que a través de la Ley Servir, se debe implementar la Secretaría Técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas.

Requisitos

- Meritocracia para acceder a los puestos.
- Especificación del perfil para los puestos laborales de la Secretaría Técnica
- Ejecución de procesos igualitarias en la designación de los puestos laborales
- Ejecución de procesos igualitarias para el ascenso de los colaboradores en institución

Beneficios

- Protección laboral por la Ley SERVIR.
- implementar la Secretaría Técnica mediante Ley Servir se evitaría la comisión de faltas y/o negligencias administrativas
- La implementación de la secretaria técnica influye en la eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de la entidad.

G  
A  
R  
A  
N  
T  
I  
Z  
A

#### Procedimiento Administrativo

Medio indispensable para una efectiva política nacional de integridad, pues el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad.

**Fundamentación: Implementación de la Ley Servir:** Según el SERVIR (10-11-2014). Son las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

## REFERENCIAS

- Bakker, Bert. 2017. *Personality Traits, Income, and Economic Ideology*. *Political Psychology* 38 (6):1025–41.
- Battaglio, R. Paul and P. Edward French. (2016). "*Public Service Motivation, Public Management Reform, and Organizational Socialization*. *Public Personnel Management* 45(2):123–147.
- Berman, Evan M. 2015. "*HRM in development: Lessons and Frontiers*." *Public Administration and Development* 35 (1): 113-127.
- Bravo Pajares, K. M. (2020). *Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local-Chiclayo*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48620/Bravo\\_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48620/Bravo_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chávez Celis, L. H. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018*. Perú. (Tesis de maestría).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez\\_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Danás, O. J. (2018). *Comentarios a propósito de los quince años de vigencia de la Ley del Procedimiento Administrativo General*. *Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*. 1 (1), 12-24.
- De la Cruz, L. O. V., Pravia, M. C. P., & Julbe, A. F. N. (2017). *Procedimiento para evaluar el nivel de madurez y eficacia del Control interno*. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 212-230.
- De Martínez, M. A. M. (2020). *ELABORACIÓN DE MANUALES DE FUNCIONES Y CARGOS PARA EMPRESAS DEL GUAIRÁ COMO ESTRATEGIA*

*METODOLÓGICA DEL APRENDIZAJE*. Ciencias Económicas ISSN-2788-6425, 1(1), 102-104.

Decreto Legislativo 1023, L. (2008). Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Perú.  
<http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/ogaj/archivos/DL-1023.pdf>

Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, R. (2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Perú. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/DS-040-2014-PCM.pdf>

Desmet, C. (2018) *The Procedure of acts of administrative law. Challenges of the knowledge Society*.  
<https://search.proquest.com/docview/2130763593/fulltextPDF/90E89665557447CPQ/1?accountid=37408>

Deza, S. T. (2018). *La potestad sancionadora de la administración pública y sus principios*. Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.1 (1), 85-113.

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 2. (2015). Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Perú.  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-regimen-disciplinario-y-procedimiento-resolucion-n-101-2015-servir-pe-1215676-1/>

Duman, P. (2020) *Participation in Public Administration Revised: Delimiting, Categorizing and Evaluating Administrative Participation*. Administrative Theory-UPRAVNA TEORIJA.

Ege, Jörn (2018) *Learning from the Commission Case: The Comparative Study of Management Change in International Public Administrations*. In: Public Admin. DOI: 10.1111/padm.12546.



- Encarnación Romero, M. G. (2018). *La profesionalización del servicio civil en la administración pública central de la República Dominicana. Avances y perspectivas*. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/49617/1/T40393.pdf>
- Gans-Morse, J., Borges, M., Makarin, A., Mannah Blank-son, T., Nickow, A., & Zhang, D. (2018). *Reducing bureaucratic corruption: Interdisciplinary perspectives on what works*. *World Development*, 105, 171–188.
- Gonzales Fernández, M. L. (2018). *Proceso administrativo y desempeño de funciones de los Chiclayo*. (Tesis de maestría) de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29561/Gonzales\\_FML.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29561/Gonzales_FML.pdf?sequence=1)
- Hernández Rodríguez, C. (2014). *Manual para la elaboración de tesis profesional para licenciatura: Líneas de generación y aplicación del conocimiento y tipología de trabajos recepcionales*. México. <https://ux.edu.mx/wp-content/uploads/libro-5.pdf>
- Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación*. México. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández Velásquez, B. I. (2019). *El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano*. Madrid. [https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688870/hernandez\\_velasquez\\_boris\\_isaac.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/688870/hernandez_velasquez_boris_isaac.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Huapaya, R. (2015). *El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú*. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2 (1) 137-165. <https://www.scielo.br/pdf/rinc/v2n1/2359-5639-rinc-02-01-0137.pdf>
- Jakab, N., & Melypataki, G. (2019). *THE SEPARATION AND REFLEXIVITY OF CIVIL SERVICE LAW*. *Juridical Current*, 22(2).

- Jaramillo Briones, M. A. (2019). Propuesta de manual de procedimiento administrativo para direccionar el proceso disciplinario de las educadoras del Centro de Desarrollo Infantil “Mi Segundo Hogar N° 98”, Guayaquil, 2018. Piura.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51925/Jaramillo\\_BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51925/Jaramillo_BMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lavede, M. (2016). *Manual de Procedimiento Administrativo Sancionador*. Bogotá: Legis.
- Ley del Servicio Civil N° 30057. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de junio de 2013
- Majczak, P. (2020) *Comments on Statutory Regulation of Administrative Penalties*. Ius Novum.
- Meyer-Sahling, J. H., & Mikkelsen, K. S. (2016). *Civil service laws, merit, politicization, and corruption: The perspective of public official from five East European countries*. *Public Administration*, 94(4), 1105–1123.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2. (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador. Lima.  
<https://docplayer.es/14460051-Guia-practica-sobre-el-regimen-disciplinario-y-el-procedimiento-administrativo-sancionador.html>
- Montenegro Pozo, A. (2017). El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador. Quito.  
<https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6688/1/132023.pdf>
- Montenegro Pozo, A. P. (2017). *El derecho administrativo sancionador y el debido proceso en materia de libre competencia en el Ecuador* (Master's thesis, Quito). <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6688/1/132023.pdf>
- Moynihan, Donald P., Pamela Herd, and Hope Harvey. (2015). *Administrative Burden: Learning, Psychological, and Compliance Costs in Citizen-State Interactions*. *Journal of Public Administration Research and Theory* 1: 43–69.

- Oliveros, V., & Schuster, C. (2017). *Merit, tenure, and bu-reaucratic behaviour: Evidence from a conjoint experiment in the Dominican Republic*. *Comparative Political Studies*, 51(6), 759–792.
- Owen, Catherine; Bindman, Eleanor (2017) *Civic Participation in a Hybrid Regime: Limited Pluralism in Policymaking and Delivery in Contemporary Russia*. In: *Government & Opposition* 62, S. 1–23. DOI: 10.1017/gov.2017.13.
- Quiñones Vasquez, L. B. (2020). *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL*. Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41305/Qui%C3%B1ones\\_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41305/Qui%C3%B1ones_VLB.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Raffaele, C. (2019) *Preventing corruption through administrative measures*. Morlacchi Editore U.P. 41 <https://bit.ly/2BVkW8q>
- Ramírez, L, Hérendo, A (2015) *Sanción Administrativa en Colombia*. *Revista Vniversitas*, (131), Pags 107-147 <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj131.saech> <https://www.redalyc.org/pdf/825/82544254004.pdf>
- Rivera Naucar, G. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre*, 2018. Piura. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo - Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera\\_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28823/Rivera_NG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rozsnyai, K., Hoffman, I. (7 de Junio de 2020) *New Hungarian Institutions against Administrative Silence: Friend or Foes of the Parties?* [Archivo PDF]. [http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10\\_17951\\_sil\\_2020\\_29\\_1\\_109-127](http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ojs-doi-10_17951_sil_2020_29_1_109-127)
- Santy, L (2016). *Estudio práctico de los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador en la administración pública*. *Ilustre Colegio de Abogados de Lima*. *Revista del Foro* N° 103,285-

304.<https://www.cal.org.pe/v1/wp-content/uploads/2019/06/REVISTA-FORO-103.pdf>

Schuster, C. (2017). *Legal reform need not come first: Merit-based civil service management in law and practice*. Public Administration, 95(3), 571-588. <https://doi.org/10.1111/padm.12334>

Sinche Crispin, D. J. (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 (Análisis Comparado). Lima. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV\\_PG\\_MDAE\\_TE\\_Sinche\\_Crispin\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV_PG_MDAE_TE_Sinche_Crispin_2019.pdf)

Stone, Diane; Ladi, Stella (2015) *Global Policy and Transnational Administration*. In: Public Administration 4, S. 839–855.

Torres, R. A. (2016). *El Principio de Legalidad, las Potestades Administrativas y la Actividad de la Administración Pública*. Ecuador: UASB

Torres, J. (2019). *Aplicación del proceso administrativo en la administración pública federal de México*. Revista Electrónica del Centro de Estudios en Administración Pública, 33°, 18-33 <http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.20071949e.2019.33.70130>

Turkovics, I. (2018) *Importance of Execution in the Administrative Procedure*. European Integration Studies <https://search.proquest.com/docview/2404086893/fulltextPDF/444CBDB41E50448BPQ/1?accountid=37408>

Valverde Cancinos, W. F. (2017). *Estudios sobre la evolución doctrinaria y legislativa del delito de tráfico de influencias*. (Tesis doctoral) Universidad Complutense de Madrid – España. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/41034/1/T38328.pdf>

Vara Horna, A. A. (2015). Desde la idea inicial hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis. Perú.

<https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>

- Vargas, Santillan, M. (2018). *La enseñanza de la gestión y el desarrollo empresarial en los jóvenes que se forman como emprendedores en el Ecuador*. Opuntia Brava, 9(Especial), 179-186. Recuperado a partir de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/588>
- Vasconcellos de Figueiredo, F. O. (2016). *Building up a convenient accountability: How the 'anti-corruption' law in Brazil was put into force*. *Brasiliana: Journal for Brazilian Studies*, 4(2), 550–578.
- Vásquez Rojas, E. L. (2020). *Efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo – Perú*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44378/V%c3%a1squez\\_REL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44378/V%c3%a1squez_REL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weinschenk, Aaron. 2014. *Personality Traits and the Sense of Civic Duty*. *American Politics Research* 42 (1):90–113.
- Zamora, W. M. M., Ponce, T. Y. G., Chávez, M. I. D., & Cedeño, I. M. B. (2018). *El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público*. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240.

## ANEXOS

### ANEXO 01

#### Matriz de operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<p style="text-align: center;">SECRETARÍA TÉCNICA Ley del Servicio Civil N° 30057</p>	<p>La Ley del Servicio Civil N° 30057 la define como el encargado de apoyar a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario con la precalificación de las presuntas faltas de los servidores municipales, de documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos del ejercicio sancionador. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.</p>	<p>La Secretaría Técnica tiene como función esencial precalificar y recopilar la documentación de todas las etapas del PAD, así como también apoyar a las autoridades instructoras y sancionadoras, o en su defecto determinar el archivo de los procedimientos.</p>	Acciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibilizar a los colaboradores.</li> <li>- Capacitar en la ley del Servicio Civil N° 30057.</li> <li>- Información que a través de la Ley Servir, se debe implementar la Secretaría Técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas.</li> </ul>	<p>Ordinal Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>
			Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Meritocracia para acceder a los puestos.</li> <li>- Especificación del perfil para los puestos laborales de la Secretaría Técnica</li> <li>- Ejecución de procesos igualitarias en la designación de los puestos laborales</li> <li>- Ejecución de procesos igualitarias para el ascenso de los colaboradores en institución</li> <li>- Sensibilizar a los colaboradores.</li> </ul>	

			Beneficios	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protección laboral por la Ley SERVIR.</li> <li>- implementar la Secretaría Técnica mediante Ley Servir se evitaría la comisión de faltas y/o negligencias administrativas</li> <li>- La implementación de la secretaria técnica influye en la eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de la entidad</li> </ul>	
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	La Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, señala que el procedimiento administrativo disciplinario, es el conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado.	El procedimiento administrativo disciplinario, es medio indispensable para una efectiva política nacional de integridad, pues el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad.	Cumplimiento en Instrumentos de Gestión	<p style="text-align: center;">Reglamento Interno Manual de Organización y Funciones – MOF Reglamento de Organización y Funciones – ROF Acciones Tipo de sanción</p>	<p style="text-align: center;">Totalmente en desacuerdo (1) Desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)</p>

Nota: Elaboración propia.

## ANEXO 02

### Instrumento de recolección de datos

#### Cuestionario para los colaboradores de la MDO

 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>					
<p>La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre la secretaría técnica y el procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.</p>					
Área donde se desempeña: _____					
<b>PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO</b>					
TD: Totalmente en desacuerdo      D: Desacuerdo      I: Indeciso A: De acuerdo      TA: Totalmente de acuerdo					
	T.D	D	I	DA	T.A
Dimensión: Instrumentos de Gestión	0	1	2	3	4
1. ¿El área de recursos humanos le dio a conocer sobre los instrumentos de gestión (Reglamento Interno, MOF y ROF)?					
2. ¿Considera que el desempeño de sus funciones es eficaz y eficiente?					
3. ¿Ha incurrido alguna vez en desobediencia, falta o negligencia administrativa en el ejercicio de sus funciones?					
4. ¿El desempeño de funciones de su jefe inmediato es eficaz y eficiente?					
5. ¿Ha sido amonestado verbalmente y/o por escrito?					
6. ¿Considera usted que existen colaboradores que deben ser sancionados por faltas administrativas cometidas?					
7. ¿Ha sido informado sobre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?					
8. ¿Conoce usted qué actos determinan la apertura de un PAD?					
9. ¿Considera importante la elaboración de un manual para la correcta implementación de la secretaría técnica y un idóneo procedimiento administrativo disciplinario?					



**ANEXO 03**  
**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DEPENDIENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS – JUICIO DE EXPERTOS**



**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Abog. Idrogo Pérez Jorge Luis
- 1.2. Grado académico: Doctor en Ciencias de la Educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 41570969
- 1.4. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario para los colaboradores de la MDO
- 1.5. Título de la Investigación: Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos
- 1.6. Autora del instrumento: Delgado Deza Delsy Lucero

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

<b>MB</b>	: Muy Bueno	(18-20)
<b>B</b>	: Bueno	(14-17)
<b>R</b>	: Regular	(11-13)
<b>D</b>	: Deficiente	(0-10)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar la variable dependiente	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
16	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
17	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
18	Es adecuado a la muestra representativa	x			
VALORACIÓN FINAL		<b>MB</b>			

Adaptado por el (la) investigador(a)

## III. OPINION DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 15 de julio de 2021



Firma  
DNI N° 91570769

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DEPENDIENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS – JUICIO DE EXPERTOS**



**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Lic. Romero Peralta Ávaro Rafael
- 1.2. Grado académico: Maestro en educación
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 16408536
- 1.4. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario para los colaboradores de la MDO
- 1.5. Título de la Investigación: Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos
- 1.6. Autora del instrumento: Delgado Deza Delsy Lucero

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

<b>MB</b>	: Muy Bueno	(18-20)
<b>B</b>	: Bueno	(14-17)
<b>R</b>	: Regular	(11-13)
<b>D</b>	: Deficiente	(0-10)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar la variable dependiente	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
16	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
17	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
18	Es adecuado a la muestra representativa	x			
VALORACIÓN FINAL		<b>MB</b>			

Adaptado por el (la) investigador(a)

## III. OPINION DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 15 de julio de 2021

The image shows a handwritten signature in black ink over a circular official stamp. The stamp contains the text 'Mg. Alvaro José Piquero Pereda' and '0471648226'. The signature is written in a cursive style across the stamp.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE  
DEPENDIENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS – JUICIO DE EXPERTOS**



**CRITERIO DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1. Apellidos y nombres del experto: Lic. Brenis Díaz Rolando Martín
- 1.2. Grado académico: Maestro en gestión pública
- 1.3. Documento de identidad: DNI N° 17448152
- 1.4. Denominación del instrumento motivo de validación: Cuestionario para los colaboradores de la MDO
- 1.5. Título de la Investigación: Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos
- 1.6. Autora del instrumento: Delgado Deza Delsy Lucero

En este contexto lo(a) he considerado como experto(a) en la materia y necesito sus valiosas opiniones. Evalúe cada aspecto con las siguientes categorías:

<b>MB</b>	: Muy Bueno	(18-20)
<b>B</b>	: Bueno	(14-17)
<b>R</b>	: Regular	(11-13)
<b>D</b>	: Deficiente	(0-10)

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Están caracterizados según criterios pertinentes	x			
13	Adecuado para valorar la variable dependiente	x			
14	Consistencia con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	El instrumento es adecuado al propósito de la investigación	x			
16	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
17	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
18	Es adecuado a la muestra representativa	x			
VALORACIÓN FINAL		<b>MB</b>			

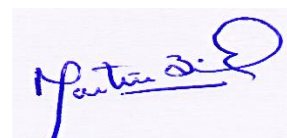
Adaptado por el (la) investigador(a)

## III. OPINION DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

Lugar y fecha: Chiclayo, 15 de julio de 2021



## ANEXO 04

### Confiabilidad de instrumento

#### Fiabilidad del cuestionario

Estadísticas de fiabilidad	
Afa de Cronbach	N de elementos
0.836	9

## **ANEXO 05**

### **PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN**

**AUTORA: Delgado Deza, Delsy Lucero**

### **MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE SECRETARÍA TÉCNICA MEDIANTE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS**

#### **FUNDAMENTACIÓN**

El SERVIR, fue creado mediante D.L. 1023 en el año 2008, es la entidad responsable del sistema administrativo de recursos humanos. En esa misma línea, Castiglioni (2014) señala que el SERVIR como ente superior y gerencia del sistema administrativo de recursos humanos, plantea políticas nacionales, emite opiniones técnicas de carácter vinculante, establece normas y supervisa su cumplimiento, y resuelve conflictos propios de la materia.

Es por ello, que el 03 de julio de 2013 se da la LSC N° 30057 y el 11 de junio de 2014 se aprueba su Reglamento, mediante D.S. N° 040-2014-PCM, al respecto la Presidencia de Consejo de Ministros (2013), con esta legislación se busca cimentar las directrices para la mejora en el ejercicio de sus funciones de los servidores públicos, así como el respeto a los derechos laborales, previo ingreso por concurso público (meritocracia).

Es por ello, que dicha ley busca que los servidores públicos bajo los regímenes de los D.L. N° 276, 728 y 1057, sin previa renuncia, se incorporen de manera voluntaria a este moderno régimen laboral del servicio civil, mediante evaluación pública (meritocracia).

Por lo que, los servidores públicos tienen tanto derechos como obligaciones, que deben cumplir en el ejercicio de sus funciones y respetando los principios del derecho constitucional, para garantizar el óptimo funcionamiento de la administración pública.

Esta reestructuración del régimen disciplinario consiste en un nuevo sistema que se divide en tres etapas o fases: la preliminar (de investigación) que está a cargo de la STPAD; la instructiva y la sancionadora, la responsabilidad de estas dos últimas dependerá del tipo de infracción y/o falta, que variará según sea el caso entre el jefe inmediato, jefe de Recursos Humanos o titular de la entidad o quien haga sus veces.



En relación a la justificación social, se busca determinar si la propuesta de implementación de la ST mejoraría el PAD en la Municipalidad Distrital de Olmos, además de cumplir con la disposición de la LSC y su Reglamento, la reducción de faltas administrativas y el fortalecimiento sostenible de la entidad en el ámbito administrativo disciplinario.

Por tanto, de lo expuesto se propone la implementación de la Secretaría Técnica para la mejora del PAD contemplado en la LSC – N° 30057, en la Municipalidad Distrital de Olmos.

## **ELEMENTOS DE LA IMPLEMENTACIÓN**

### **Acciones:**

- Sensibilizar a los colaboradores.
- Capacitar en la ley del Servicio Civil N° 30057.
- Información que a través de la Ley Servir, se debe implementar la Secretaría Técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas.

### **Requisitos:**

- Meritocracia para acceder a los puestos.
- Especificación del perfil para los puestos laborales de la Secretaría Técnica
- Ejecución de procesos igualitarias en la designación de los puestos laborales
- Ejecución de procesos igualitarias para el ascenso de los colaboradores en institución
- Sensibilizar a los colaboradores.

### **Beneficios:**

- Protección laboral por la Ley SERVIR.
- implementar la Secretaría Técnica mediante Ley Servir se evitaría la comisión de faltas y/o negligencias administrativas
- La implementación de la secretaria técnica influye en la eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de la entidad.

## PROPUESTA DEL MODELO

### Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos

#### SECRETARÍA TÉCNICA

Acciones

- Sensibilizar a los colaboradores.
- Capacitar en la ley del Servicio Civil N° 30057.
- Información que a través de la Ley Servir, se debe implementar la Secretaría Técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas.

Requisitos

- Meritocracia para acceder a los puestos.
- Especificación del perfil para los puestos laborales de la Secretaría Técnica
- Ejecución de procesos igualitarias en la designación de los puestos laborales
- Ejecución de procesos igualitarias para el ascenso de los colaboradores en institución

Beneficios

- Protección laboral por la Ley SERVIR.
- implementar la Secretaría Técnica mediante Ley Servir se evitaría la comisión de faltas y/o negligencias administrativas
- La implementación de la secretaria técnica influye en la eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de la entidad.

G  
A  
R  
A  
N  
T  
I  
Z  
A

#### Procedimiento Administrativo

Medio indispensable para una efectiva política nacional de integridad, pues el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad.

**Fundamentación: Implementación de la Ley Servir:** Según el SERVIR (10-11-2014). Son las Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas; tiene por objetivo establecer los lineamientos que las entidades públicas, en el ámbito de acción de las Oficinas de Recursos Humanos, deben seguir para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

## **DESCRIPCIÓN BREVE DEL MODELO:**

Se observa dos fases de gran importancia en el desarrollo del Modelo, en primer lugar, es la implementación de la secretaria técnica mediante la Ley del Servicio Civil con el debido proceso que se estable en la Ley de Incorporación de la mencionada Ley, esto hará posible en segundo lugar lograr la mejoría del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos en beneficio de los trabajadores y de los servicios de calidad que puedan dar a la comunidad en pro de su desarrollo.

**SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA  
IMPLEMENTACIÓN DE LA SECRETARIA TÉCNICA  
MEDIANTE LA LEY SERVIR PARA MEJORAR EL  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

*(Fuente de imágenes: <https://www.servir.gob.pe/servicio-civil/>)*



**Reforma del servicio civil**

APUNTA

**Modernizar  
la administración pública**

CON EL FIN

**Mejorar servicios  
para la ciudadanía**

MEDIANTE LA INSTAURACIÓN DE

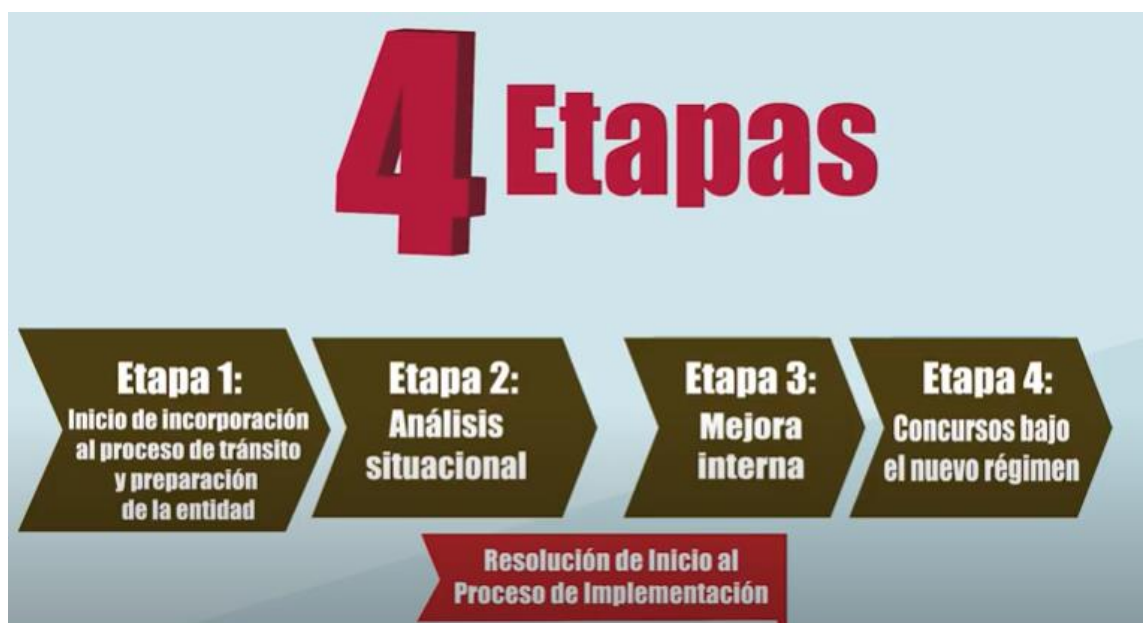


PARA TODOS LOS SERVIDORES DEL ESTADO

PARA IMPLANTAR EL REGIMEN DE SERVICIO CIVIL LAS ENTIDADES TIENEN QUE PASAR POR:



EL PROCESO CONSTA DE:



**Etapa 1:**  
**Inicio de incorporación  
al proceso de tránsito  
y preparación  
de la entidad**



**Etapa 2:  
Análisis  
situacional**



**Mapeo de Puestos**

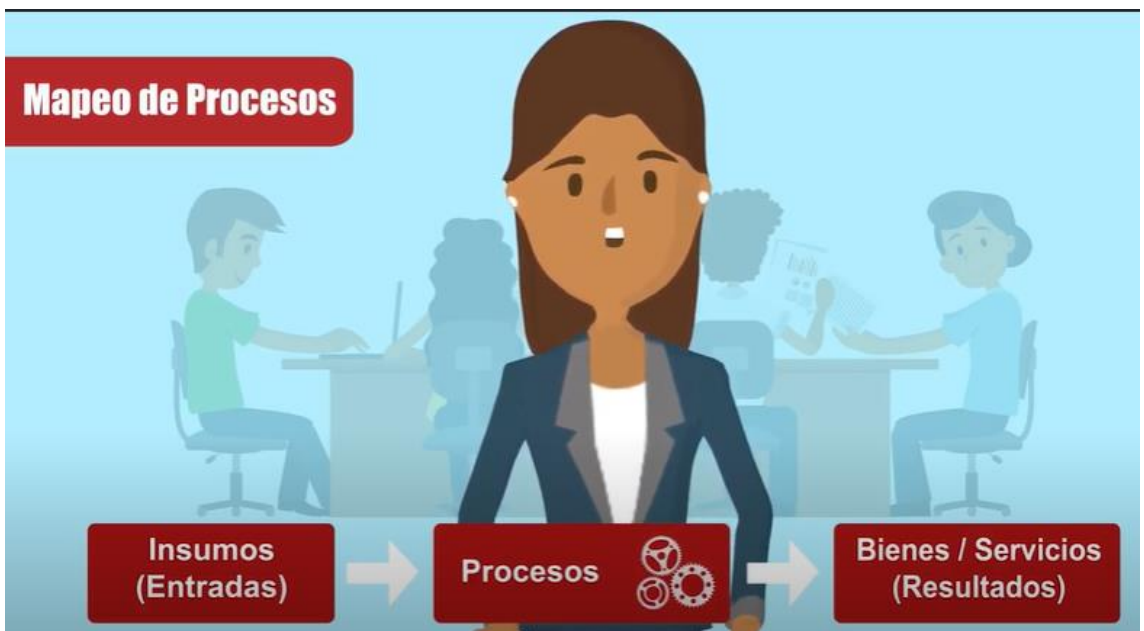


*consiste en recoger información de la totalidad de los recursos detallado sobre los recursos humanos de la entidad humanos de la entidad, con el fin de contar con un diagnóstico organizacional que sea útil para la toma de decisiones*

## Mapeo de Puestos



## Mapeo de Procesos

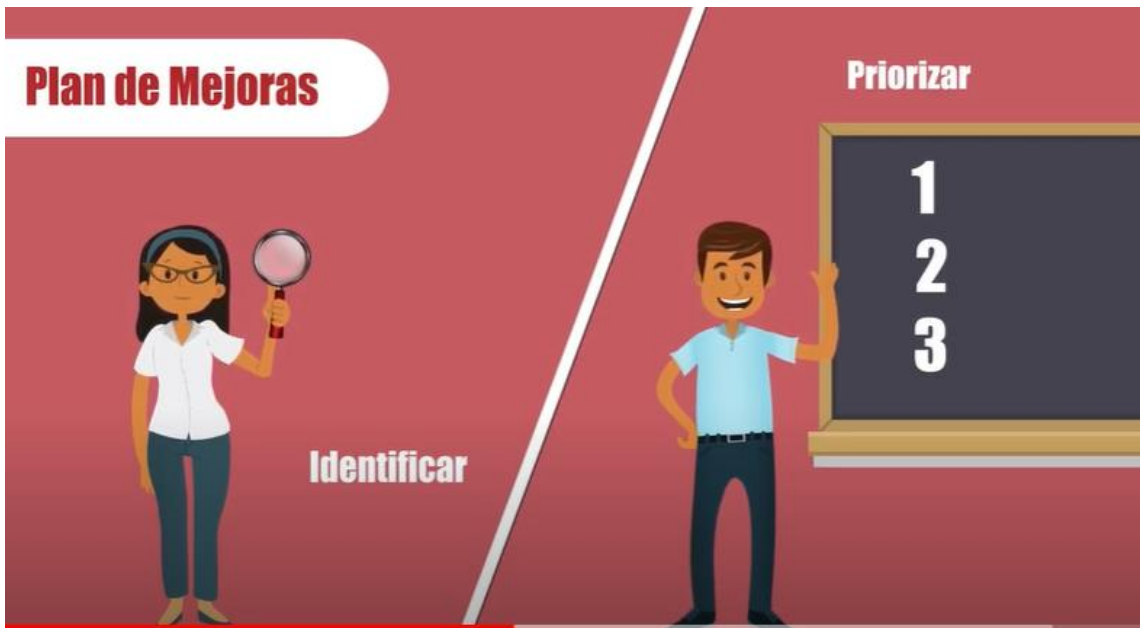


*la entidad identifica y prioriza mejoras en aspectos específicos*

*que contribuyan a mejorar los bienes o servicios que provee al ciudadano.*



## Plan de Mejoras



*la entidad identifica y prioriza mejoras en aspectos específicos de su funcionamiento, o en los bienes o servicios que provee. Al finalizar esta etapa, la entidad ya puede solicitar a SERVIR la resolución de inicio de proceso de implementación.*

### Etapa 03: Mejora interna



## Dotación de Recursos Humanos



*que implica definir la estructura y la composición de los recursos humanos de la entidad, así como determinar la cantidad de puestos y posiciones necesarias para asegurar su funcionamiento y para brindar bienes y servicios de manera adecuada*



**LUEGO**

*se diseñan los nuevos documentos de gestión, el Manual de Perfiles de Puestos y el Cuadro de Puestos de la Entidad.*

# Manual de Perfiles de Puestos

## Manual de Perfiles de Puesto



**Perfil del  
puesto**

**Requisitos académicos**

**Identificación del puesto**

**Misión y funciones del puesto**

**Requisitos de formación académica,  
conocimientos y competencias**

*El Manual de Perfiles de Puestos describe de manera estructurada todos los perfiles de puestos de la entidad, de modo los recursos humanos de la entidad se ajusten a las necesidades de los servicios que prestan.*

**Puesto 1**



**Puesto 2**



**Puesto 3**



## Cuadro de Puestos de la Entidad



*El Cuadro de Puestos de la Entidad establece los puestos, posiciones, valorizaciones y el presupuesto asignado, para una gestión planificada y ordenada de los recursos humanos de la entidad.*

### **Etapa 04: Concursos bajo el nuevo régimen**

*En esta etapa, las entidades llevarán a cabo los concursos públicos de méritos para incorporar a los servidores en el nuevo régimen del servicio civil.*

# “Proceso del Tránsito al Régimen del Servicio Civil”



TODO ESTO PERMITIRÁ



**CUESTIONARIO ANTES Y DESPUÉS DE LA INDUCCIÓN Y  
CAPACITACIÓN DE LA PROPUESTA**



La presente guía de preguntas tiene por finalidad recoger información sobre la secretaría técnica y el procedimiento administrativo disciplinario, con la finalidad de cumplir con los objetivos de la investigación denominada: Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.

Área donde se desempeña: \_\_\_\_\_

**SECRETARÍA TÉCNICA**

TD: Totalmente en desacuerdo      D: Desacuerdo      I: Indeciso  
A: De Acuerdo      TA: Totalmente de acuerdo

Dimensión: Ley del servicio Civil N° 30057	T.D	D	I	D.A	T.A
	0	1	2	3	4
Indicador: Acciones					
1. ¿Se le ha informado adecuadamente sobre la Ley del Servicio Civil N° 30057?					
2. ¿Conoce de la incorporación al Servicio Civil, dispuesto por la Ley Servir?					
3. ¿Ha sido informado que a través de la Ley Servir, se debe implementar la Secretaría Técnica de los Procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas?					
Indicador: Requisitos					
4. ¿Conoce en qué consiste la Secretaría Técnica?					
5. ¿Considera importante la implementación de la Secretaría Técnica en la Municipalidad Distrital de Olmos?					
6. ¿Considera necesario que previo a la implementación de la Secretaría Técnica se imparta una charla y/o capacitación al respecto?					
7. ¿Considera que al implementar la Secretaría Técnica se evitaría la comisión de faltas y/o negligencias administrativas?					
Indicador: Plazos					
8. ¿Cree que al implementar la secretaría técnica se puede generar un abuso de autoridad por parte del sujeto encargado?					
9. ¿La implementación de la secretaria técnica puede influir en la eficiencia y eficacia en el ejercicio de sus funciones de los colaboradores de la entidad?					

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE  
IMPLEMENTACIÓN DE SECRETARÍA TÉCNICA MEDIANTE LA LEY DEL  
SERVICIO CIVIL PARA EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
OLMOS**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Jorge Luis Idrogo Pérez

**Gado académico:** Doctor en Ciencias de la Educación

**Profesión:** Abogado

**DNI N°:** 41570969

**Título del trabajo de investigación:** Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.

**Autor:** Delsy Lucero Delgado Deza

**Maestría en Gestión Pública**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Fecha de validación:** 23/07/2021

**a. Pertinencia con la investigación**

	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con las variables y dimensiones.		Pertinencia con las dimensiones e indicadores.		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>PROPUESTA</b>	X		X		X		X	

**b. Pertinencia con la aplicación**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Se aplica al contexto de la investigación		Soluciona el problema de salud pública		Su aplicación es sostenible en el tiempo		En su ejecución involucra a otras instituciones y población	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	

**DECISIÓN:**

La Propuesta se encuentra estructurada con los puntos acorde a la problemática a solucionar.

Luego de haberla leído y analizado se concluye que cumple con los aspectos relacionados a la pertinencia con la investigación, así como la pertinencia con la aplicación.

OBSERVACIONES: .....

.....



Firma

DNI N° 41.570.969



**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE  
IMPLEMENTACIÓN DE SECRETARÍA TÉCNICA MEDIANTE LA LEY DEL  
SERVICIO CIVIL PARA EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
OLMOS**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Álvaro Rafael Romero Peralta

**Gado académico:** Maestro en Educación

**Profesión:** Licenciado en Educación

**DNI N°:** 16408536

**Título del trabajo de investigación:** Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.

**Autor:** Delsy Lucero Delgado Deza

**Maestría en Gestión Pública**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Fecha de validación:** 23/07/2021

**a. Pertinencia con la investigación**

	<b>CRITERIOS DE EVALUACIÓN</b>							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con las variables y dimensiones.		Pertinencia con las dimensiones e indicadores.		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
<b>PROPUESTA</b>	X		X		X		X	

**b. Pertinencia con la aplicación**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Se aplica al contexto de la investigación		Soluciona el problema de salud pública		Su aplicación es sostenible en el tiempo		En su ejecución involucra a otras instituciones y población	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	

**DECISIÓN:**

Del presente, se puede determinar que los puntos tratados en la propuesta están acordes a la problemática que se requiere solucionar.

Por lo tanto, luego de haber revisado y analizado la propuesta, se observa que se cumple con los aspectos relacionados a la pertinencia con la investigación, así como con la aplicación.

OBSERVACIONES: .....

.....

Handwritten signature and official stamp of a health official. The stamp includes a circular emblem on the left and text in Spanish: 'Mg. Álvaro...' and 'DNI: 19440226'.

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DE SECRETARÍA TÉCNICA MEDIANTE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL PARA EL DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS**

**Apellidos y Nombres del Evaluador:** Rolando Martín Brenis Díaz

**Gado académico:** Maestro en gestión pública

**Profesión:** Licenciado en Administración

**DNI N°:** 17448152

**Título del trabajo de investigación:** Implementación de la secretaría técnica para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de Olmos.

**Autor:** Delsy Lucero Delgado Deza

**Maestría en Gestión Pública**

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**Fecha de validación:** 23/07/2021

**a. Pertinencia con la investigación**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con las variables y dimensiones.		Pertinencia con las dimensiones e indicadores.		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	

**b. Pertinencia con la aplicación**

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Se aplica al contexto de la investigación		Soluciona el problema de salud pública		Su aplicación es sostenible en el tiempo		En su ejecución involucra a otras instituciones y población	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
PROPUESTA	X		X		X		X	

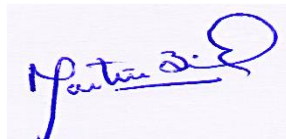
**DECISIÓN:**

Respecto de la propuesta, se precisa que los puntos vertidos se encuentran acordes a la problemática planteada y que se que quiere solucionar.

De este modo, habiendo revisado y analizado la propuesta de la investigación, se concluye que se cumple con los aspectos relacionados a la pertinencia con la investigación, así como con la aplicación.

OBSERVACIONES: .....

.....





## MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

Olmos, 22 de Julio 2021

Carta N° 063 -2021-MDO/A

Señor:

Dra. Mercedes Alejandria Collazos Alarcón

Jefe de Unidad de Postgrado de Chiclayo de la Universidad Cesar Vallejo.

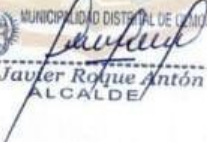
Presente.-

**ASUNTO : AUTORIZACION PARA REALIZAR INVESTIGACION.**

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo, asimismo hacerle de su conocimiento que se AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION CIENTIFICA de la maestrante DELSY LUCERO DELGADO DEZA, quien lleva MAESTRIA en GESTION PUBLICA, por lo que se le autoriza la investigación para los fines pertinentes.

Sin otro particular, me despido.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OLMOS  
Sr. Javier Roque Antón  
ALCALDE

