



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Vulneración del debido procedimiento administrativo disciplinario por  
la Secretaría Técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo  
Mayo, 2022.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Abogado**

**AUTORES:**

Cabanillas Pardo, Amelia Mercedes ([orcid.org/0009-0005-1043-128X](https://orcid.org/0009-0005-1043-128X))

Ruiz Paredes, Percy Edilter ([orcid.org/0009-0008-2902-9110](https://orcid.org/0009-0008-2902-9110))

**ASESOR:**

Dr. Castillo Casa, Julio Edgar ([orcid.org/0000-0002-5647-3611](https://orcid.org/0000-0002-5647-3611))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación  
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía.

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**

### **Dedicatoria**

A mi madre Florencia Guillermina Paredes Campos gracias a su sacrificio constante y siempre estar presente en todo momento, a mi esposa Verónica Pérez Vásquez por su apoyo y comprensión para la culminación de mi carrera y en especial para mi tesorito Álvaro Gael Ruiz Pérez por ser la motivación.

A Dios, a mis padres Misael Erasmo Cabanillas Chilón, María Pardo Vásquez, a mis hermanos Lenin Cabanillas Pardo, Jorge Cabanillas Pardo Edwin Anthony Cabanillas Pardo, Misael Cabanillas Pardo y Mateo Santiago Cabanillas Pardo por ser el apoyo constante de mi carrera profesional todo este equipo que estuvieron presente en esta travesía que han sido lo indispensable para llegar a este logro.

### **Agradecimiento**

A nuestros padres, los motores que impulsan nuestros sueños y esperanzas, quienes estuvieron siempre a nuestro lado en los días y noches más difíciles durante las horas de estudio. Hoy cuando concluimos nuestros estudios, les dedicamos a ustedes este logro, como una meta más cumplida. Orgullosos que estén a nuestro lado en este momento importante.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CASTILLO CASA JULIO EDGAR, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.", cuyos autores son RUIZ PAREDES PERCY EDILTER, CABANILLAS PARDO AMELIA MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 13 de Febrero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JULIO EDGAR CASTILLO CASA <b>DNI:</b> 41271626 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5647-3611	Firmado electrónicamente por: JCASTILLOC2 el 13- 02-2024 17:37:01

Código documento Trilce: TRI - 0737839





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, RUIZ PAREDES PERCY EDILTER, CABANILLAS PARDO AMELIA MERCEDES estudiantes de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PERCY EDILTER RUIZ PAREDES DNI: 44653348 ORCID: 0009-0008-2902-9110	Firmado electrónicamente por: PERCYR el 13-02-2024 16:22:37
AMELIA MERCEDES CABANILLAS PARDO DNI: 76159433 ORCID: 0009-0005-1043-128X	Firmado electrónicamente por: AMCABANILLAS el 13-02-2024 07:56:42

Código documento Trilce: TRI - 0737843



## Índice de contenidos

Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	IV
Declaratoria de Originalidad de los Autores	V
Índice de contenidos	VI
Índice de cuadros	VII
Índice de figuras	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización	13
3.3. Escenario de estudio	14
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.6. Procedimientos	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Método de análisis de información	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	43

## Índice de cuadros

Cuadro N. ° 1 Matriz de categorización.....	54
---	----

## Índice de figuras

Figura 1. Análisis Cualitativo de la subcategoría Falta de conocimiento legal.....	26
Figura 2. Análisis Cualitativo de la subcategoría Desinterés laboral.....	28
Figura 3. Análisis Cualitativo de la subcategoría Carga laboral.....	30
Figura 4. Análisis Cualitativo de la categoría Procedimiento administrativo Disciplinario.....	32

## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo establecer, determinar la eficacia del Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2022, siendo del tipo básico, de enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico, teniendo como participantes a 2 abogados de la oficina de secretaría técnica , 02 Jefes de la Unidad de Recursos Humanos, órgano sancionador, y 02 trabajadores del órgano instructor, donde la técnica aplicada fue la entrevista y el instrumento el cuestionario de entrevista. Los resultados determinan, que los elementos de la legalidad, los elementos doctrinarios y de la jurisprudencia, así como los elementos de la gestión del rendimiento no son aplicados con eficiencia. Se concluye que la eficacia del Procedimiento Administrativo Disciplinario como parte de la Gestión del Servicio Civil en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, no se cumple, pues se tienen con frecuencia prescripciones, que son originados por desconocimiento legal, sobre carga laboral, no aplicación de la jurisprudencia, notificaciones sin tipificación clara de la acción imputada, inaplicación de la ley del servicio civil, poco nivel de actualización y capacitación del personal de secretaría técnica.

**Palabras clave:** Vulneración Procedimiento sancionador, servicio civil, eficacia

## **ABSTRACT**

The objective of the study was to establish and determine the Violation of due Administrative Disciplinary Procedure by the technical secretariat of the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project, 2022, being of the basic type, with a qualitative approach, with a phenomenological design, taking as participants were 2 members of the disciplinary administrative processes committee, 02 workers who have been part of the processes, and 02 workers' lawyers, where the technique applied was the interview and the instrument was the interview questionnaire. The results determine that the elements of legality, the doctrinal and jurisprudence elements, as well as the elements of performance management are not applied efficiently. It is concluded that the effectiveness of the Disciplinary Administrative Procedure as part of the Civil Service Management in the Huallaga Central and Bajo Mayo Special Project is not met, since there are frequently prescriptions, which are caused by legal ignorance, regarding workload, not application of jurisprudence, notifications without clear classification of the accused action, non-application of the civil service law, low level of updating and training of technical secretariat personnel.

**Keywords:** Sanctioning the procedure, civil service, effectiveness

## I. INTRODUCCIÓN

Los procesos administrativos en el servicio civil busca imponer sanciones para atacar principalmente la corrupción, pero además las acciones culposas de incumplimiento funcional, para lo cual se han creado en diferentes legislaciones del mundo sanciones administrativas que difieren de aquellos de orden penal, esto por los efectos que generan las desviaciones del accionar de los servidores pública es nocivo sobre la democracia, la superación de la pobreza, la credibilidad de la función pública y el estado de derecho. (Zamfir, 2023).

Las intervenciones administrativas deben alinearse a la finalidad que imprime el Estado social de derecho y a los principios que consagra la función gubernamental que están señalados constitucionalmente y reglados por normas de carácter específico, por tanto, las sanciones que se impongan tienen que tener un marco conceptual básico de legalidad constitucional y reglados por normas de carácter específico (Morales, 2022).

Los funcionarios en Colombia, no han asimilado aun los cambios legales y de formalidad sobre el cual deben regir su comportamiento en relación con sus funciones del trabajo asignado para la prestación del servicio, donde prima aun una concepción de cumplir las metas, sin que se analice el comportamiento para su cumplimiento, como el uso correcto de los recursos, la actuación deontológica, y prevaleciendo elementos de impunidad frente a desviaciones del accionar público. (Flórez et al, 2020).

Las faltas disciplinarias en el servicio civil, actúa sobre la base de legalidad en la administración, el cual presenta una regulación para su actuación, sin embargo aun cuando existen parámetros normativos que garanticen el funcionamiento de los sistemas disciplinario bajo el principio de legalidad, no siempre ocurre esto, motivado principalmente por la poca experticia de los que aplican las sanciones en temas de derecho administrativo, el enfoque a priori que hay que sancionar en todos los casos o la existencia de un manto encubridor para proteger a los involucrados de actos irregulares. (Paiva, 2020).

El régimen normativo de sanciones y faltas sancionan las infracciones de los principios, prohibiciones y deberes que están reglados por las normas administrativas, que determinan su contenido sustantivo, teniendo por ello el imperativo de fijar reglas para su subsunción adecuada dentro de la tipología legal de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, siendo aún una tarea que tiene mucho que recorrer, sobre todo por el tipo de estructura de las entidades que están muy burocratizadas y donde fácilmente se vulneran los procedimientos y sin que ellos necesariamente conduzcan a una sanción efectiva.( Morales, 2022).

La atribución de sanción en el ámbito del servicio civil, tiene por objeto verificar el cumplimiento de las normas internas para el establecimiento de decisiones disciplinarias de los servidores que tienen a su cargo, mientras que la potestad de sanción de la Contraloría General de la República es aquella que se deriva de las responsabilidades funcionales administrativas por las intervenciones que el servidor realiza, y son ejercidas dentro del marco del sistema de control. (Morón et al, 2022).

El problema local, se estableció a través del proceso Administrativo y la Ley Servicio Civil, donde al abrirse los procesos no se detallan con claridad la falta cometida, existiendo confusiones entre los aspectos administrativos funcionales con los aspectos penales, confundiendo a su vez la acción con la omisión de un hecho; no se hace una diferenciación adecuada del grado de responsabilidad, ya sea como autor, coautor o cómplice, no son respetados los plazos estipulados para el proceso, aduciendo muchas veces carga laboral de los responsables de la actuación del proceso condición de alegatos de indefensión, la notificación inadecuada, es decir no se hace entrega formal del caso, observándose que el hecho que se comuniqué vía correo institucional se da por válido la notificación del caso, y la Por inactividad procesal permite que se cumplan los plazos máximos y estos prescriben.

En la formulación del problema general, planteo lo siguiente ¿Cuál es la eficacia de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por

la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022 ?, así como se planteó como problemas específicos los mencionados, ¿De qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022 ?, ¿Cuáles son los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?, ¿Qué elementos de la gestión del rendimiento desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?.

En la Justificación teórica de la presente tesis teoría del estado; Se justifica teóricamente, porque nos permite analizar el accionar del servicio civil dentro de la teoría estado de derecho y la teoría de derechos fundamental, es decir los que serán valorados desde los conceptos inherentes a la potestad del Estado para actuar frente a la comisión de una acción que vulnera la Ley, en este caso en los procesos inherentes al servicio civil, sin que ello implique que sean respetados todos sus derechos, condiciones que deben ser verificadas desde el enfoque doctrinal en este estudio.

En la presente tesis se planteó la justificación práctica, por su aplicación práctica se justifica porque mostrará la casuística y la forma cómo son abordados jurídica y administrativamente los casos de procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de Ley Servir, analizando las motivaciones esgrimidas por los decisores, que luego permitan ser fuente para estructura acciones de lecciones aprendidas y de gestión del conocimiento para una mejor aplicación, seguimiento y resolución de casos en procedimientos administrativos disciplinarios.

Se planteó la justificación metodológica, donde se utilizó el enfoque cualitativo. Metodológicamente se justifica porque las técnicas e instrumentos ser empleados como la entrevista y el cuestionario de entrevista nos ayudará a contar con información desde la perspectiva de los agentes participantes en los casos; y

la revisión documental con la ficha de registro documental, no facilitará contar con información que complemente lo recogido con las entrevistas, tal que, se tengan mayores fundamentos para explicar causalidad de los hechos ocurridos, y así demostrar que son viables cuando se tenga que estudiar temas del derecho administrativo disciplinario enmarcados dentro de la Ley Servir.

En la presente investigación se planteó como objetivo general Determinar la eficacia de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022. Asimismo, como objetivos específicos se mencionará primero, Analizar de qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022. Así como también el segundo objetivo específico Analizar los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022 y el tercero objetivo específico, Analizar los elementos de la gestión del rendimiento que desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En Chile, Cordero (2020) en su estudio explicita como resultados que, la jurisprudencia en temas sancionadores disciplinarios, evidencia que su cuestionamiento más que al texto legal, está en los considerandos de inaplicación de los principios del debido principio de legalidad y la determinación de la tipicidad del delito, lo que conlleva que en muchos casos prescriban los procesos iniciados o se sancionen haciendo abuso de los criterios para determinar las sanciones; y entre sus conclusiones detalla que, la seguridad jurídica que los servidores públicos tienen al momento de iniciarse un proceso sancionador, debe buscar en todo momento a identificar las conductas indebidas por la naturaleza de su función, las que para tener validez no solo debe cumplir el principio de legalidad, si no que esta debe cumplir las acciones procesales que den garantías de poder ejecutar la defensa correspondiente, las que deben estar exentas de criterios de subjetividad.

En Colombia, se tiene a Mondragón (2021) quienes detallan como resultados, que la materialidad para otorgar garantías en el juzgamiento administrativo por tribunal o juez con competencias para ello, se enmarca dentro de los preceptos constitucionales, cumpliendo los criterios de competencia y jurisdicción que define cualquier acción procesal del derecho sancionador; y como conclusiones define que, el derecho disciplinario en la acción pública está centrada a sancionar comportamiento irregulares manifiestamente de un servidor público, cuyo escenario de su aplicación se operatividad desde el momento que no es cumplido un deber de función, que se materializa en una ilicitud que se origina cuando se actúa vulnerando las condiciones de incompatibilidades, deberes, conflictos de intereses, omisiones o extralimitación al realizar sus labores.

En Brasil, Filgueiras et. al (2020) en su investigación detalla como resultados que, para el 38% de los encuestados, el concepto de capacidades funcionales de los servidores no se ve representado en el conjunto de acciones contingentes para evaluar su desempeño, donde las acciones de sanción por

incumplimiento funcionales no siempre guardan relación con inconductas de función para el logro de metas, sino muchas veces vulneraciones éticas, que aun cuando no generan daño económico, si son generadoras de daños a la imagen de la gestión pública en general; concluyendo que, comprender el accionar de los gestores de la administración pública y qué acciones funcionales se vinculan con incumplimientos de sus tareas sobre la base de sus competencias gerenciales y analíticas, no están definidas como elementos de la gestión del rendimiento, pero a la vez los códigos de ética no tienen mecanismos de medición concreta para tipificar su vulneración.

En Ecuador, Centeno, et. al (2020) en su estudio expresa como resultados que, La no existencia de una norma a nivel de ley que regulen los procesos disciplinarios como atribución normativa de las instituciones estatales, hace que cada unidad administrativa cree procedimientos propios, los cuales mayoritariamente definen restricciones en la acción probatoria del investigado y prerrogativas exageradas para la administración; y como conclusiones explicita que, La actuación de pruebas es una limitante procesal en los procesos disciplinarios, conllevando ello a la violación de la seguridad jurídica y la vulneración de las mínimas garantías del debido proceso, siendo mínimas las opciones para probar la no culpabilidad, otorgando al Estado una alta discrecionalidad para las sanciones.

En España, Marina (2020) en su estudio explica como resultados que, Se cuenta con regulación básica sobre los principios que rigen la acción potestativa disciplinaria, donde están definidas los tipos de faltas, en especial las muy graves y los elementos para su tipificación, sin embargo, las condiciones para las faltas leves, no presentan un mayor desarrollo, y la jurisprudencia tampoco desarrollo esta condición. Como conclusiones detalla que, los principios de reserva de ley y el impedimento legal de contar con doble sanción presentan en el ámbito que nos ocupa, es un factor que aún falta normar con mayor precisión, donde la jurisprudencia muestra la existencia de casos en donde se han sancionado dos veces por un mismo hecho, solo porque se toman como

elementos de la conducta hechos separados a temas que tienen concatenación con la misma infracción.

En Perú, Flores (2022) expresa como resultados que, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General no ha configurado el perfil de quienes deben administrar jurídicamente el Procedimiento Administrativo Disciplinario, afectando la condición de cumplimiento de las garantías de la estabilidad de la competencia para la facultad de emitir sanciones, donde se observa que el secretario técnico, sin ser autoridad asume competencias de estos. Concluye que, no siendo una condición de delegación la facultad para la sancionar a otras personas que no sean quienes sean los miembros de una tribuna, cuando el secretario técnico lleva a cabo diligencias y otras facultades que corresponden a la autoridad responsable de la conducir el procedimiento sancionador, vulnera el debido proceso, condición que se da, porque muchas de estas autoridades no tienen un perfil jurídico.

Morón et, al (2022) en su estudio define como resultados que, para un 51.1% de los trabajadores de Autoridad Nacional del Servicio Civil los procedimientos administrativo disciplinarios causan perjuicios, expresando que el principio de razonabilidad se cumple solo para el 56.9% de los servidores. Un 67.2% considera que los Procedimiento Administrativo Disciplinario y los procedimientos seguidos por la Contraloría vulneran el principio de non bis in ídem; y como conclusiones expresa que, La atribución de sanción en el ámbito del servicio civil, tiene por objeto verificar el cumplimiento de las normas internas para el establecimiento de decisiones disciplinarias de los servidores que tienen a su cargo, mientras que la potestad de sanción de la Contraloría General de la República es aquella que se deriva de las responsabilidades funcionales administrativas por las intervenciones que el servidor realiza, y son ejercidas dentro del marco del sistema de control.

En Perú, Boyer (2020) en su artículo científico explica como resultados que, la norma actual no define de forma clara la naturaleza jurídica de los plazos para prescribir una acción disciplinaria administrativa desde el considerando sustancial, que permite proyectar con certeza la seguridad jurídica y la legalidad,

pues estos no son claros y concretos, lo que permite a quienes imparten las sanciones a tener mucha discrecionalidad en el tema; y como conclusiones que, Se plantea que deben existir plazos diferenciados según la gravedad de la conducta, sobre todo para los casos de infracciones graves y muy graves, donde las sanciones están orientadas a destituir al trabajador, para lo cual se debe modificar la Ley del Servicio Civil, de forma tal que se tengan plazos de persecución de la infracción en función de la gravedad de la conducta.

También se tiene a Vilela (2020) en su estudio resalta como resultados que, una carencia legal el rol de los actores del Procedimiento Administrativo Disciplinario es que las Secretarías Técnicas no forman parte de la estructura organizativa de las entidades, donde la Ley no precisa la forma de cómo debe formalizarse su accionar, tal como establece para las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario donde se establece que estos se nombran bajo el criterio jerárquico, según sea establecido en los instrumentos normativos de gestión de cada entidad. Como conclusiones pone de manifiesto que, el rol que asumen las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es que deben dar garantías la imputación que se haga no se efectuada de forma genérica, dando salvaguardas así al derecho de defensa del servidor civil, donde sus decisiones no dan por concluidas el proceso, sino que constituyen la primera instancia, siendo el Tribunal del Servicio Civil la segunda y última instancia.

En Perú Morales (2022) en su estudio presenta como resultados que, Se advierte que las autoridades sancionadoras en el momento de la tipificación de la falta, incluyen infracciones contra la Ley N°27815, como parte de lo dispuesto por La Ley N° 30057 dentro una misma conducta infractora y en único proceso disciplinario, lo que vulnera el carácter residual de las primeras en relación a las infracciones que están señalada en la Ley N° 30057; y concluye que, aplicar de manera imprecisa dos regímenes sancionadores diferenciados, conlleva a que el servidor tenga dificultades para elaborar su estrategia procesal de defensa, por lo que el Tribunal Civil ha advertido que esta situación conlleva a declarar la nulidad del procedimiento sancionador.

En la presente investigación detallamos en la categoría de Vulneración del procedimiento administrativo disciplinario son las acciones para imponer sanciones como parte del derecho administrativo, estableciendo responsabilidad disciplinaria cuando los servidores públicos no cuidan de forma apropiada y con razonabilidad los fondos públicos, así como su utilización impropia, como parte del control estatal, siempre que estén contenidos en un marco legal (Standards Public Office Commission; 2020; Malinda, et. al, 2022; Morales, 2022).

Otros conceptos son de Jalvo (2020) quien afirma que son constituyen las intervenciones o procedimientos que hace uso la gestión administrativa estatal sobre la base del ius puniendi, teniendo por objeto la sanción a los servidores públicos que hayan vulnerado mediante la comisión de faltas, los principios funcionales de sus tareas. Para González (2018) son acciones sucesivas que desarrolla en ente administrativo, para proceder al juzgamiento de quienes asume hayan cometido una falta como parte de sus labores, enmarcada en las garantías que posee el Estado para que los servidores civiles asuman sus deberes, los que deben ser ejecutados bajo los principios del debido proceso, la legalidad y sin ninguna condición arbitrariedad.

La tesis se desarrolla con la primera teoría del estado de Derecho. La teoría del estado de derecho planteada por Hans Kelsen, plantea que la actuación de las personas tiene una reciprocidad entre la abstención de ejecutar actos perjudiciales a la sociedad y la realización de actos que se estimen útiles para ella, donde las normas protegen y promueven valores que guían la conducta de los involucrados a partir de principios que son deliberados durante su aplicación (Tord, 2019; Sotomayor, 2019).

Asimismo la segunda teoría se desarrollara de los derechos fundamentales, planteada por Krolh Helvenson, que sustenta, la vulneración de derechos puede ser interpuesta ante un órgano de justicia, invocando la protección desde su interpretación constitucional para su resarcimiento, donde si bien el derecho sancionador administrativo implica ser investigado por hechos cometidos dentro de la función pública, esta no implica vulneración de derechos

del trabajador, por tanto el que le asiste a una persona están delimitados por criterios del orden público y el bienestar general (Basa, et. al, 2019; Maldonado, 2021).

Las subcategorías que conforman el procedimiento administrativo disciplinario, estas la podemos agrupar subcategoría Falta de conocimiento legal, Desinterés laboral y Carga laboral. Para el caso de la Falta de conocimiento legal, nos referimos a las carencias cognitivas y de aplicación procedimental de las normas del derecho administrativo disciplinario que conducen luego a que los casos caigan en ilicitud o vulneren principios que conlleven a declarar nulos los procesos o simplemente caducarlos (Baca, 2020).

Esta dimensión engloba el principio de legalidad, que es un principio que limita la acción sancionadora del Estado sólo a aquello que a Ley expresamente lo señale, siendo una limitación para el poder sancionador del Estado, donde las personas podrán únicamente ver afectadas si han cometido conductas prohibidas por Ley, donde los tribunales se deben esforzar en la medida de lo posible por interpretar las palabras de la ley, a fin de evitar o minimizar la interferencia con los derechos, valores, etc.; implicando aplicar un lenguaje legal claro, que eviten adoptar significados forzados o poco naturales, donde las personas podrán únicamente ver afectadas si han cometido conductas prohibidas por Ley (Varuhas, 2018; Tamara, 2020; Orbegoso, 2020).

Un segundo elemento constitutivo para la primera sub categoría, es la vulneración del debido proceso, que quiere decir a que todo trabajador inmerso en procedimiento administrativo disciplinario le asiste el derecho de ser sometido a un proceso ajustado a la justicia y con transparente, respetándose las garantías, como el derecho a la defensa, el acceso a información para su defensa y el respeto de los plazos procesales. (Baca, 2020).

El tercero implica la aplicación de jurisprudencia, que Sande (2023) lo define como elementos doctrinarios y jurisprudenciales, donde para el primero, conceptúa como aquellos principios, instrucciones o premisas instructivas que son

consideradas como válidas y de aplicación en temas jurídicos, los cuales los investigadores y juristas profesionales han asumido como verdaderas. Por su parte Bordali (2022) menciona que estos elementos doctrinales para el caso de los procesos sancionadores tienen como elementos las doctrinas específicas del derecho administrativo sancionador, que por lo general desarrolla las acciones procedimentales, de forma y contenido en su aplicación.

Para el caso de los elementos de la jurisprudencia, que es un área del derecho, siendo un conjunto normativo reconocidos por el complejo jurídico como un subconjunto de normas en una jurisdicción determinada, pues las sentencias son la forma como los jueces expresan la aplicación legal, estas son constructos precedentes al momento de actuar los parámetros del derecho, y se configuran en normas transversales. (Tarunabh, 2022; Godbole, et.al, 2022; Polo, 2018). La jurisprudencia es un tipo de norma jurídica especial nacida de las sentencias emitidas por la interpretación de la ley que hacen los jueces.

Lo descrito por Rojas (2023), la existencia de jurisprudencia en materias determinadas presupone que los operadores jurisdiccionales al determinar sus sentencias deben ser resueltas para casos de similar condición, procediendo esta de sentencias vinculantes dadas por el Tribunal Constitucional, o en Plenos Casatorios, o sentencias que provienen de Cortes Internacionales.

El cuarto elemento, es la aplicación de la Ley del Servicio Civil, que es la ley marco del servicio público, por tanto, sus reglamentos, directivas y demás normativas son de estricto cumplimiento para toda la acción administrativa de los trabajadores, y por consiguiente de aplicación cuando se trata de procesos administrativos disciplinarios, por lo que su inaplicación puede conllevar a la nulidad de un proceso (Baca, 2020).

La segunda subcategoría es el Desinterés laboral, que se define como las acciones donde el trabajador omite sus funciones o inaplica normativa por no asumir una debida diligencia ante sus actos. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, estos pueden traducirse en Tipificación errónea del

acto o función vulnerada por el trabajador, poca claridad de las imputaciones que se hacen; que no sean cumplidas debidamente y en la oportunidad esperada las notificaciones del proceso, en especial las que dan inicio a éste, debido a que de ello se desprenderán los demás plazos procesales; y la falta de compromiso laboral, donde al no tener definidos indicadores de la gestión del rendimiento, no puede asumirse criterios efectivos del interés laboral del servidor. (Pascual, 2019).

Una tercera sub categoría es la Carga Laboral, que se define como la asignación sobredimensionada de las actividades y tareas que un servidor tenga que realizar, que incluso puede ser considerado como un factor de estrés negativo dentro de los elementos de la salud ocupacional. Los elementos que lo constituyen son la excesiva carga laboral, que es cuando el trabajo no puede cumplir sus funciones porque las tareas asignadas exceden su potencial productivo; se tiene también los temas vinculados a las Capacitaciones, que son los espacios de formación que el trabajador requiere para potenciar sus capacidades para mejorar su desempeño, y finalmente la capacidad de contar con mayor número de profesionales, para suplir la excesiva carga laboral o para complementar acciones de los trabajadores. (Morales y Rey, 2020)

### **III.METODOLOGÍA**

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

En la presente investigación realizada la metodología de tipo básico y se utilizará enfoque de investigación cualitativo. Direccionada a obtener conocimiento más profundo mediante la comprensión de características esenciales de hechos, fenómenos objetivamente verificables o de las vinculaciones que se establecen entre los entes, sin tener como propósito que se otorgue ningún uso determinado o aplicación práctica alguna (OCDE, 2015; Concytec, 2016). Son estudios que no plantean mediciones no numéricas, sino que se centran en el descubrimiento de expresiones del entorno mediante un enfoque interpretativo de los fenómenos a ser investigados (Barreiss, 2022 y Diaz, 2018).

Diseño método es la investigación fenomenológica implica observación, descripción, análisis y evaluación. El fenomenólogo observa el phaneron, lo describe emitiendo juicios sobre él, lo analiza en sus tipos más básicos de constituyentes y luego evalúa si el análisis es preciso y adecuado. En la investigación fenomenológica se emplean dos tipos de análisis: el análisis lógico y el análisis por inspección. La primera consiste en la elaboración de definiciones científicas (Castillo, 2020) El segundo consiste en un análisis de inspección tanto directo como indirecto. Son estudios que aplican procesos de observación, caracterización, análisis y posterior evaluación, haciendo un análisis lógico y el análisis por inspección, donde son elaborados concepciones científicas y análisis de inspección sobre el fenómeno. (Atkins, 2018).

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

Se planteó como categoría el procedimiento administrativo disciplinario son las acciones para imponer sanciones como parte del derecho administrativo, estableciendo responsabilidad disciplinaria cuando los servidores públicos no cuidan de forma apropiada y con razonabilidad los fondos públicos, así como su utilización impropia, como parte del control estatal, siempre que estén contenidos

en un marco legal (Standards Public Office Commission; 2020; Malinda, et. al, 2022; Morales, 2022).

Asimismo, se planteó como primera subcategoría Falta de conocimiento legal, nos referimos a las carencias cognitivas y de aplicación procedimental de las normas del derecho administrativo disciplinario que conducen luego a que los casos caigan en ilicitud o vulneren principios que conlleven a declarar nulos los procesos o simplemente caducarlos (Baca, 2020).

**Cuadro 1 Matriz de categorización**

Categoría		Sub categoría		Indicadores		Entrevistas
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	Ítem
C.1.	Vulneración del Procedimiento administrativo disciplinario	C1.1	Falta de conocimiento legal	C1.1.1	Principio de legalidad.	1,2,3,4
				C1.1.2	Vulneración del debido proceso.	
				C1.1.3	Aplicación de la jurisprudencia.	
				C1.1.4	Aplicación de la ley Servicio Civil.	
		C1.2	Desinterés laboral	C1.2.1	Tipificación o claridad del proceso administrativo.	5,6,7
				C1.2.2	Notificación del inicio del proceso.	
				C1.2.3	Compromiso laboral	
		C1.3.	Carga laboral	C1.3.1	Excesiva carga laboral	8,9,10
				C1.3.2	Capacitaciones en temas del PAD	
				C.1.4.2	Contratación de mayor número de abogados	

**Fuente:** *Elaboración Propia*

### 3.3. Escenario de estudio

El escenario de acuerdo a Casteel y Bridier (2021) es el contexto geográfico, social, y/o cultural en donde han tenido lugar uno de los hechos a ser analizados en estudios de naturaleza fenomenológica, es decir este se configura

en una forma de delimitación espacial del estudio. Se realizará en la Dirección de investigación en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, cuya sede está en el sector Copherolta, parte alta de la ciudad de Tarapoto.

### **3.4. Participantes**

Para realizar el trabajo de investigación realizada en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo se justifica porque en primer orden son ellos los agentes participantes en los casos de procesos administrativos disciplinarios, con lo que se podrá tener una apreciación desde cada tipo de participantes para cada indicador planteado, donde se buscará que estos sean de ambos sexos. No se especifica la edad, pues lo trascendente es que haya sido partícipe de un proceso administrativo disciplinario P1 Masculino / Femenino (02 en total) Mayor de edad abogados de la oficina de secretaría técnica, P2 Masculino / Femenino (02 en total) Mayor de edad Jefe de la Unidad de Recursos Humanos órgano sancionador P3 Masculino / Femenino (02 en total) Mayor de edad trabajadores del órgano Instructor (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

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

La entrevista es un instrumento que utiliza el investigador con lo cual se tendrá un cuadro amplio de la información, experiencia brindada por los participantes, con esto se pretende recolectar los datos mediante la conversación entre el entrevistador y los participantes. Obteniendo un producto mediante el proceso interlocutorio para lo cual no existe una regla establecida, en la presente tesis se entrevistará a catorce personas (Young, et. al, 2018).

Instrumento será el cuestionario de entrevista, instrumentos flexibles y se aplica a muestras pequeñas con el objeto de recoger opiniones de los participantes y obtener información específica el tema en estudio, Instrumento que mediante un diálogo entre investigador y entrevistado, sean planteadas preguntas abiertas, donde este último por lo general es un conocedor del tema en estudio (López, y Pérez, 2019).

### **3.6. Procedimientos**

El problema local, se estableció a través del proceso Administrativo y la Ley Servicio Civil, donde al abrirse los procesos no se detallan con claridad la falta cometida, existiendo confusiones entre los aspectos administrativos funcionales con los aspectos penales, confundiendo a su vez la acción con la omisión de un hecho; no se hace una diferenciación adecuada del grado de responsabilidad, ya sea como autor, coautor o cómplice, no son respetados los plazos estipulados para el proceso, aduciendo muchas veces carga laboral de los responsables de la actuación del proceso condición de alegatos de indefensión, la notificación inadecuada, es decir no se hace entrega formal del caso, observándose que el hecho que se comunique vía correo institucional se da por válido la notificación del caso, y la Por inactividad procesal permite que se cumplan los plazos máximos y estos prescriben (Vasconsuelos, 2020).

### **3.7. Rigor científico**

El rigor científico, procedimiento donde se corrobora la calidad del diseño, entre otros para reconocer la presencia de errores en el recojo de información y la interpretación de datos, buscando con ello la probidad intelectual desde los enfoques de la ética y los principios de la investigación, de forma independiente a los resultados que puedan haber dado otros investigadores será aplicado mediante la validación de instrumentos y el respeto irrestricto de los elementos de la investigación científica (Hernández, Fernández, Baptista).

### **3.8. Método de análisis de información**

En la triangulación de los datos obtenidos de las entrevistas de los participantes, método que permite el análisis de los resultados de acuerdo a patrones de respuesta de los entrevistados sobre el cual se puede determinar convergencia o corroboración del fenómeno en estudio en la dirección de la investigación del Proyecto Especial Huallaga Bajo Mayo Central. (Okuda y Gómez, C, 2018).

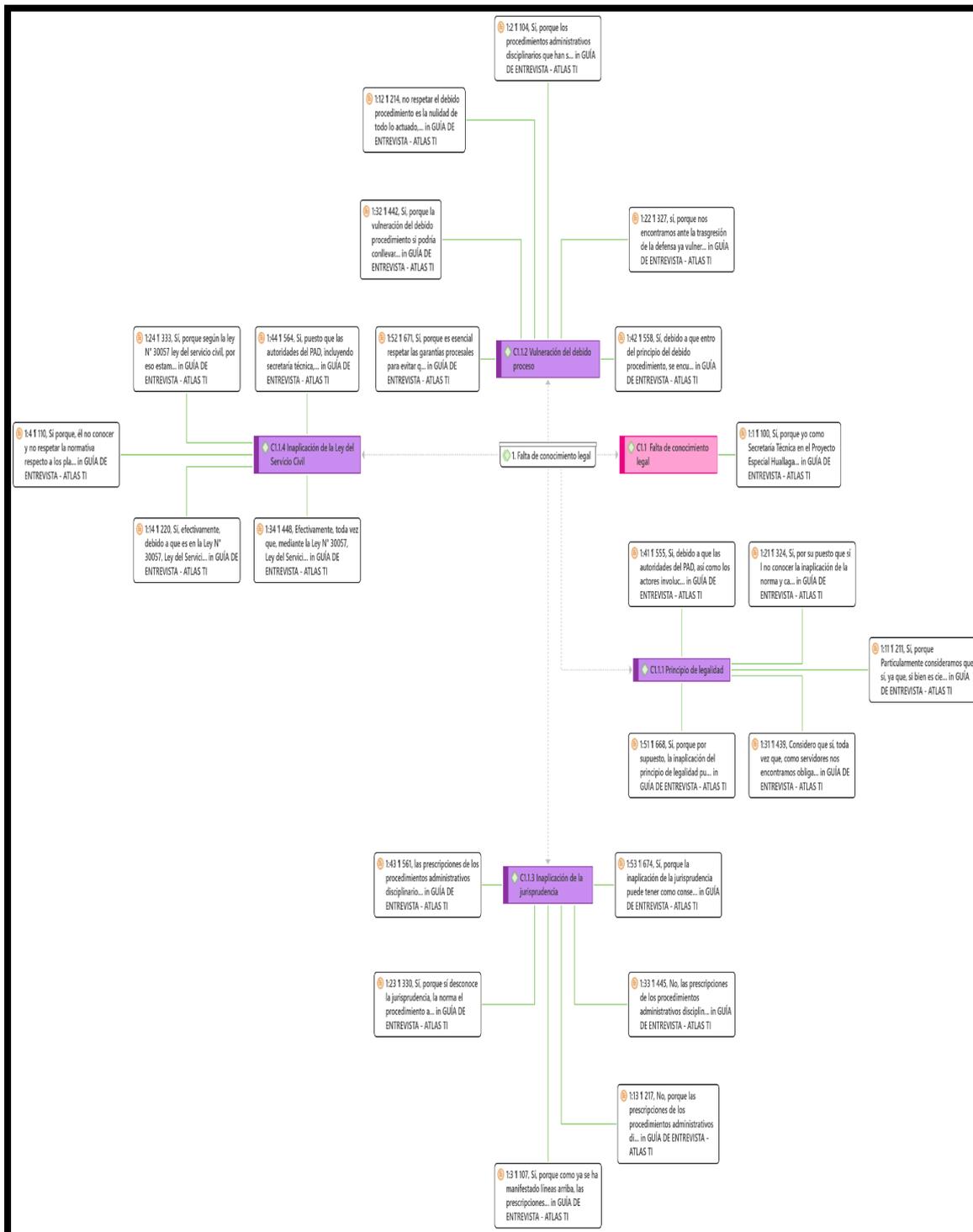
### **3.9. Aspectos éticos**

En la investigación realizada se usa el Apa 7(American Psychological Association), sirve para explicar de manera resumida un trabajo de tesis como también presentaciones y publicaciones de trabajos de investigaciones en lo cual se utiliza citas y referencias de fuentes por ello para redactar un buen trabajo de tesis, es asimismo evitar la similitud, que esto no supere a mayor a 25% este trabajo va ser analizado, revisado por turniting, y también se respetara las autorías de la tesis que se ha utilizado para este trabajo.

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Figura 1.

Análisis Cualitativo de la subcategoría Falta de conocimiento legal.



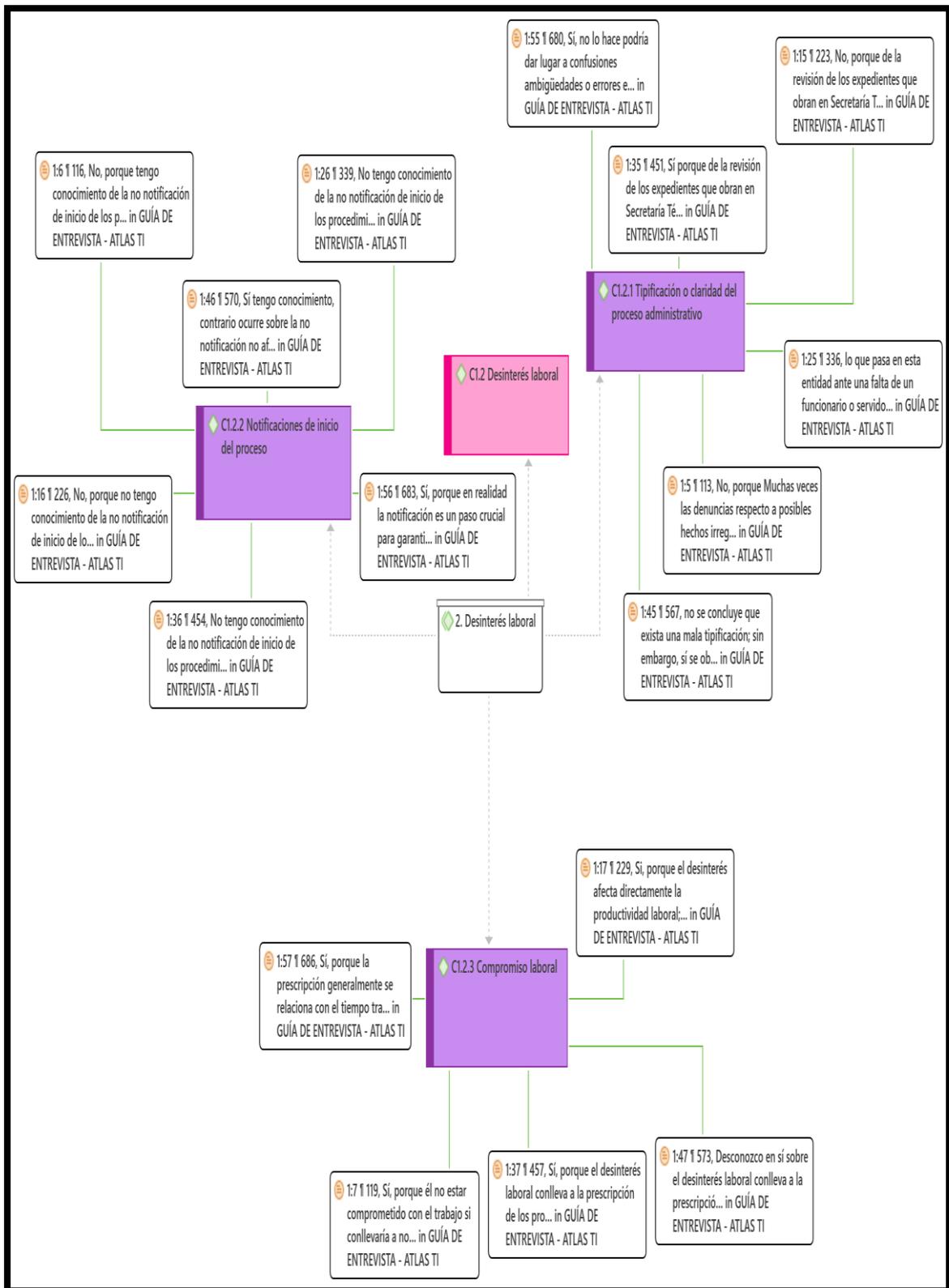
Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs23.

El análisis de la subcategoría Falta de conocimiento legal se sostiene de los indicadores: Principio de legalidad, vulneración del debido proceso, aplicación de la Jurisprudencia y la aplicación de la ley del servicio civil. Con respecto a principio de legalidad los entrevistados coincidieron que, el procedimiento administrativo Disciplinario dentro del principio de legalidad se ha venido respetando y por ello necesitan estar actualizados de cada normativa que se emita y que se encuentran a respetar lo que establece la normativa, por lo que ellos no podrían realizar contrario porque conlleva a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario. En cuanto a la vulneración del debido proceso los entrevistados mencionaron que, es esencial respetar las garantías procesales para evitar que los casos sean considerados inválidos, por ello que mencionaron que al existir vulneración al proceso conlleva a la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario porque dado que si no se cumple con lo establecido en la normativa, por ejemplo, los plazos para notificar acarrearía como una consecuencia la nulidad de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, las prescripciones de los Procedimientos administrativos disciplinarios, prescriben por falta de documentación que sustente la ocurrencia de la acción imputada, pues carecen de ello.

Respecto a la aplicación de la Jurisprudencia, los entrevistados mencionaron que, desconocen la jurisprudencia sobre los casos de procesos disciplinarios, aun cuando indican conocer su existencia, pero no precisan ninguna norma jurisprudencial en específico. Asimismo, sobre la aplicación de la ley del servicio civil los entrevistados mencionaron que, sí, efectivamente, debido a que la ley N° 30057 del Servicio Civil establece los plazos de prescripción; como premisa de actuación y si desconoce el contenido de la ley, sin embargo no conocen cuales son los plazos, siendo esta una de las razones por las que prescriben los casos, y uno de los entrevistados en forma general, emitió su opinión que, las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario e incluyendo secretaría técnica, muchas no aplican los preceptos normativos en función el tipo y la gravedad de la falta cometida, por desconocimiento de la Ley.

**Figura 2.**

**Análisis Cualitativo de la subcategoría Desinterés laboral**



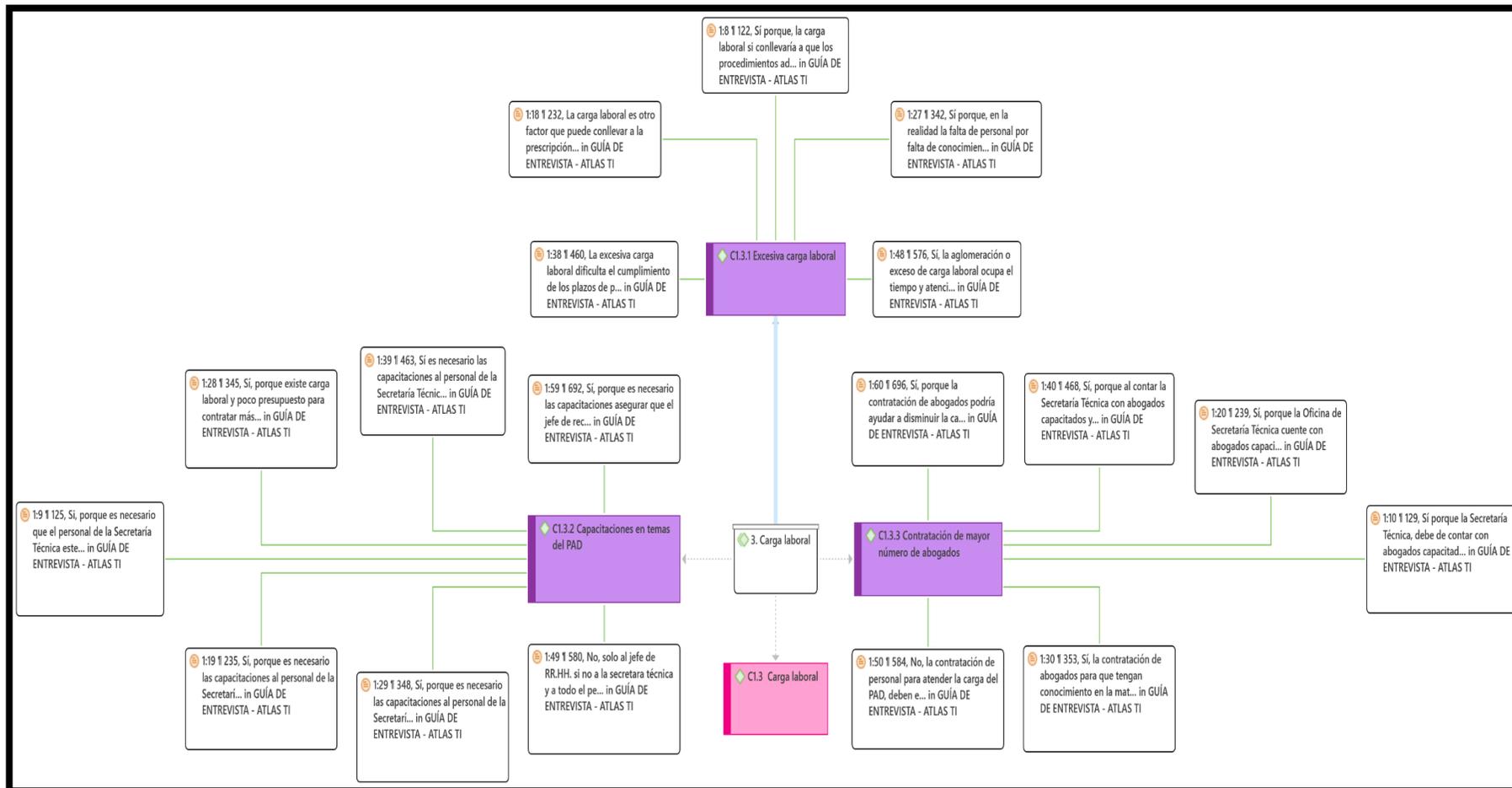
Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs23.

El análisis de la subcategoría Desinterés laboral se sostiene de los indicadores: Tipificación o claridad del proceso administrativo, Notificación al inicio del proceso, compromiso laboral y como categoría emergente tenemos a Impacto en la validez del procedimiento Administrativo Disciplinario. Con respecto al indicador Tipificación o claridad del proceso administrativo se tiene es importante la tipificación sea precisa y que los procesos estén claramente definidos para garantizar una implementación efectiva, pues esta es una condición básica del debido proceso, que da lugar a la forma como se harán los descargos o se preparará la defensa, condición que en muchos casos se hace con ambigüedades y por tanto genera confusión.

Asimismo, sobre el indicador Notificación al inicio del proceso mencionaron que, la notificación es un paso crucial para garantizar que el individuo tenga conocimiento el procedimiento en su contra y pueda ejercer su derecho a la defensa de manera adecuada, sin embargo todos los entrevistados ponen de manifiesto que no tienen conocimiento que no se haya notificado al administrado el inicio de un proceso disciplinario sancionador, sin precisar ninguno de ellos la condición que si la notificación fue efectuada en el plazo correcto y por mecanismos apropiados. Sobre el compromiso laboral los entrevistados coincidieron y mencionaron que al no estar comprometidos con el trabajo y no respetar los plazos que estipula la ley esto lleva a prescripciones del procedimiento administrativo disciplinario.

**Figura 3.**

**Análisis Cualitativo de la subcategoría Carga laboral.**



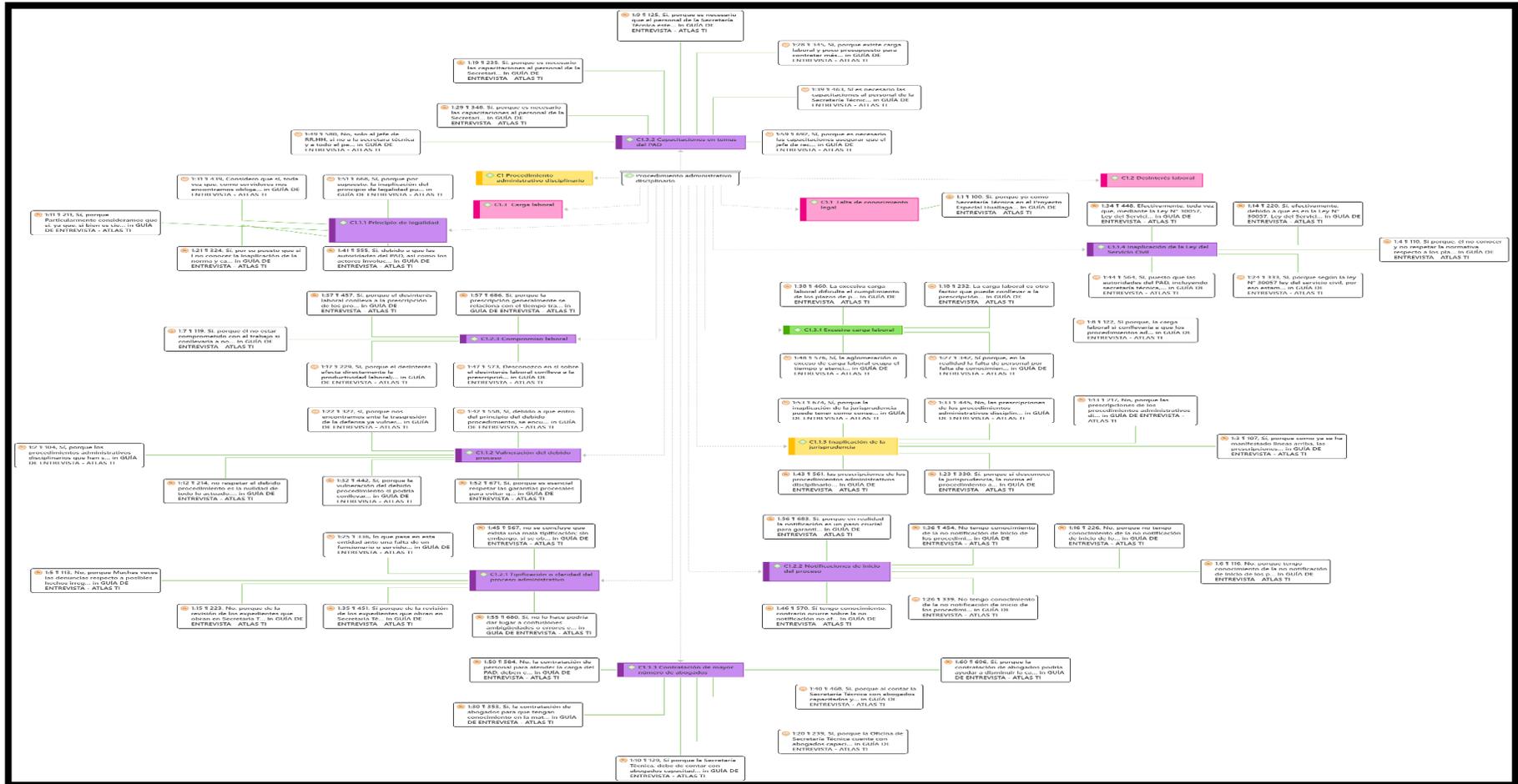
Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs23.

El análisis de la subcategoría Carga laboral se sostiene de los indicadores: Excesiva carga Laboral, Capacitación en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario y contratación de mayor número de abogados con respecto al indicador excesiva carga laboral es de indicar que, hay bajo presupuesto para contratar más personal con experiencia en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario por ello que un solo especialista no se abastece con todos los procedimientos administrativos disciplinarios para que dé solución a todos los procesos que tienen a su cargo, es decir la productividad laboral se ve afectada por tener una sola persona toda la responsabilidad funcional para asumir el análisis de los casos que se le asignan.

Asimismo, en el indicador Capacitación en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario de manera conjunta los entrevistados indicaron que necesitan constantes capacitaciones todo el personal de secretaría técnica y la oficina de Recursos Humanos como órganos instructores y sancionadores, y no sólo al Jefe de Recursos Humanos como se ha venido haciendo. Respecto al último indicador, contratación de mayor número de abogados, mencionaron que recomiendan que deben contratar personal no necesariamente abogados si no bachilleres que estén como apoyo a secretaría técnica, pero que también sería efectivo de abogados más conocedores en los temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

**Figura 4.**

**Análisis Cualitativo de la categoría Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario**



*Fuente: Análisis tomado de base de datos Atlas ti Vs23.*

El análisis de la categoría Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario se sostiene de la subcategoría falta de conocimiento legal que tiene como indicadores: Principio de legalidad, vulneración del debido proceso, Aplicación de la Jurisprudencia y la Aplicación de la ley del servicio civil como también se sostiene de la subcategoría Desinterés laboral que tiene como indicadores: Tipificación o claridad del proceso administrativo, Notificación al inicio del proceso, compromiso laboral y como emergente tenemos a Impacto en la validez del procedimiento Administrativo Disciplinario y por último de la subcategoría carga laboral se sostiene de los indicadores: Excesiva carga Laboral, Capacitación en temas del Procedimientos Administrativos Disciplinarios y contratación de mayor número de abogados.

Sobre esto, los entrevistados al responder la guía de entrevista coinciden en sus respuestas, lo que necesitan sobre la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, para lo cual se necesita se disminuya las prescripciones de los procedimientos administrativos indicando que necesitan mayor contratación de personal de apoyo en Secretaría Técnica, capacitación constante al personal de Recursos humanos y de Secretaría Técnica, también cabe mencionar que necesitan más presupuesto en personal para que contraten especialistas conocedores de la Ley del Servicio Civil y del procedimiento administrativo disciplinario.

Lo que se observa, es que existe uniformidad en los entrevistados en sus respuesta para todos los indicadores y sub categorías analizadas, donde expresan que los procedimientos administrativos disciplinarios en su conjunto llegan a prescribir básicamente por no cumplimiento de los plazos procesales, desconocimiento de la norma, sobre carga laboral y poco personal asignado a aquellos órganos que conducen los procesos, elementos ya descritos de manera sucinta al analizar cada sub categoría del procedimiento administrativo disciplinario,

El análisis de las respuestas de los participantes de manera conjunta para el objetivo general de analizar cuál es la eficacia del Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, indican que no se cumple, a raíz que se necesitan hacer cambios para no tener prescripciones, que son originados por desconocimiento legal, sobre carga laboral, no aplicación de la jurisprudencia, notificaciones sin tipificación clara de la acción imputada, inaplicación de la ley del servicio civil, poco nivel de actualización y capacitación del personal de secretaría técnica en temas netamente del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos resultados similares a lo indicado por Cordero (2020), que dice, la jurisprudencia en temas sancionadores disciplinarios, evidencia que su cuestionamiento más que al texto legal, está en los considerandos de inaplicación de los principios del debido principio de legalidad y la determinación de la tipicidad del delito, lo que conlleva que en muchos casos prescriban los procesos iniciados o se sancionen haciendo abuso de los criterios para determinar las sanciones.

Si bien el estudio no analiza de forma cuantitativa el nivel de la eficacia de los procedimientos sancionadores disciplinarios en el Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo, encontrar respuestas de no aplicación correcta de la ley, condiciones que determinan que muchos casos prescriban, implica que se está causando daño tanto a la entidad al no definirse con claridad las responsabilidades imputadas a los servidores y los posibles afectaciones generadas para el funcionamiento público, como al servidor que no ha tenido la oportunidad de defensa, donde lo observado, coincide por lo mencionado por Morón (2020) en su estudio de Procedimiento administrativo disciplinario en su estudio define como resultados que, Para un 51.1% de los trabajadores de SERVIR los Procedimiento Administrativo Disciplinario causan perjuicios, expresando que el principio de razonabilidad se cumple solo para el 56.9% de los servidores. Un 67.2% considera que los Procedimiento Administrativo Disciplinario y los procedimientos seguidos por la Contraloría vulneran el principio de non bis in ídem.

Desde el enfoque teórico de los derechos fundamentales, planteada por Krolh Helvenson y descrita por Basa et. al (2019) y Maldonado (2021) que ponen de manifiesto, si bien el derecho sancionador administrativo implica ser investigado por hechos cometidos dentro de la función pública, esta no implica vulneración de derechos del trabajador y están delimitados por criterios del orden público y el bienestar general, por tanto; y en ese sentido al no ser eficaz el proceso sancionador en el Proyecto Especial Huallaga Central Bajo Mayo por incumplimiento de aplicación normativa que conlleva a la prescripción de los casos, está más bien afectando los derechos fundamentales de los otros trabajadores que actúan con probidad y que ven en estos casos elementos de impunidad, o simplemente inacción de la Ley, que desde una perspectiva del derecho en la administración pública también implica vulnerar un derecho; y desde el propio trabajador que prescribe su caso, a no haber tenido la oportunidad de demostrar fehacientemente su no culpabilidad de los hechos que se le imputan, creando sobre ellos especulaciones de favorecimiento para no esclarecerlos.

Asimismo, se pudo apreciar que las respuestas de los participantes en forma conjunta indicaron en razón al objetivo específico, Analizar de qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022, que es necesario realizar una adecuada aplicación al principio de legalidad para no llegar a irregularidades en el procedimiento administrativo disciplinario, donde en particular, la encargada de Secretaría Técnica manifestó que, desde inicios de enero en todo momento se ha venido respetado el principio de legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, realizando nuestras funciones acordes a Ley, condición que no desdice que anteriormente se haya vulnerado este principio, o que se hayan efectuado los correctivos necesarios en los casos donde se haya advertido esta situación, y mencionado guarda relación con lo citado por Morales (2022) que indica, se advierte que las autoridades sancionadoras en el momento de la tipificación de la falta, incluyen infracciones contra la Ley N°27815, como parte de lo dispuesto por La Ley N° 30057 dentro una misma conducta infractora y en único proceso disciplinario.

Esta condición de la legalidad observada en el estudio, guarda relación con la teoría derechos fundamentales, planteada por Krolh Helvenson, donde Basa, et. al (2019) y Maldonado (2021) sustentan que la vulneración de derechos puede ser interpuesta ante un órgano de justicia, invocando la protección desde su interpretación constitucional para su resarcimiento, donde si bien el derecho sancionador administrativo implica ser investigado por hechos cometidos dentro de la función pública, esta condición no da derecho a que se vulneren los principios aplicables a la administración de justicia, siendo uno de ellos la legalidad, pues compartimos este principio que nadie puede ser investigado por razones no tipificadas en la ley, ni sometidos a procedimientos no especificados en la Ley o que no se aplique correctamente lo dispuesto en ellos.

Así también, en razón del objetivo específico, Analizar los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022, todos los participantes mencionan que la inaplicación de la jurisprudencia puede tener como consecuencias las prescripciones del Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la entidad, es fundamental considerar la jurisprudencia relevante para asegurar que el proceso se ajuste a las interpretaciones legales, sin embargo si bien reconocen su importancia, reconocen que no lo aplican por razones de desconocimiento, y en cuanto a los criterios de la doctrina, ninguno de ellos ha hecho mención a su importancia y su aplicación, lo que ratifica el nivel de desconocimiento legal de estos considerandos en los Procedimientos Administrativo Disciplinario, y todo lo indicado por los participantes nos indica que no son de aplicación los criterios establecidos por Sande (2023) y Bordali (2022) que dicen, los elementos doctrinarios y jurisprudenciales, son consideradas como válidas y de aplicación en temas jurídicos, donde juristas profesionales han asumido como verdaderas, y para los elementos doctrinales desarrollan las acciones procedimentales, de forma y contenido en su aplicación.

En este contexto, la no consideración explícita de la doctrina y la jurisprudencia, desde nuestra apreciación constituyen un vacío de las las intervenciones o procedimientos para aplicar el ius puniendi en la gestión administrativa estatal, pues en la medida que la sanción a los servidores públicos que hayan vulnerado los criterios de la gestión pública mediante la comisión de faltas, se halle fundamentado en decisiones que han creado jurisprudencia y en los aspectos doctrinales, pues ambos también forman parte de los criterios decisorios, incluso para determinar la prescripción de los casos, como se ha venido observando en los casos dentro del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, de ahí que lo observado contradice lo dicho por González (2018) los procesos sancionadores a los servidores, son acciones sucesivas que desarrolla en ente administrativo, para proceder al juzgamiento de quienes asume hayan cometido una falta como parte de sus labores, enmarcada en las garantías que posee el Estado para que los servidores civiles asuman sus deberes, cuya fundamentación debe estar basada en la legalidad, los elementos de la doctrina y la jurisprudencia.

En cuanto al tercer objetivo específico, Analizar los elementos de la gestión del rendimiento que desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022, los entrevistados indican que por lo general no son cumplidos los elementos vinculados al cumplimiento de los plazos que establece la Ley para que se desarrollen las etapas del procedimiento administrativo sancionador, condición que conllevan finalmente a la prescripción de los casos, aun cuando Boyer (2020) en su artículo científico explica como resultados que, la norma actual no define de forma clara la naturaleza jurídica de los plazos para prescribir una acción disciplinaria administrativa desde el considerando sustancial, que permite proyectar con certeza la seguridad jurídica y la legalidad, pues estos no son claros y concretos, lo que permite a quienes imparten las sanciones a tener mucha discrecionalidad en el tema asimismo.

Otra de las apreciaciones dadas por los entrevistados en cuanto a los elementos de la gestión del rendimiento aplicable a los procesos administrativos disciplinarios, resalta la excesiva carga laboral y el poco personal asignado para desarrollar las funciones inherentes a los procesos son las causas de las prescripciones, lo que desde nuestra perspectiva, si bien no es un justificante de plena validez, pues debería definirse prioridades de intervención, los encargados de la administración de la entidad deben prever esta condición y sobre ello definir indicadores de gestión del rendimiento, condición esta última que a la fecha no está definida, como para estimar si existe o no sobre carga laboral; lo que Vilela (2020) que el rol que asumen las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es que deben dar garantías a la imputación que se haga y no ser efectuada de forma genérica, dando salvaguardas así al derecho de defensa del servidor civil, donde un criterio debe ser respetar los plazos procesales, y donde sus decisiones no dan por concluidas el proceso, sino que constituyen la primera instancia, siendo el Tribunal del Servicio Civil la segunda y última instancia.

Otro de los considerandos expuestos sobre la gestión del rendimiento, es la escasa capacitación, el cual si bien el Decreto Legislativo 1025, que norma las acciones de rendimiento y capacitación para los servidores públicos, donde se establece que las entidades públicas deben desarrollar acciones tendientes a fortalecer las capacidades del personal y por tanto impulsar capacitaciones de forma permanente, es también sabido, que cuando un servidor ingresa al servicio civil, sea cual fuere su modalidad, lo hace mediante un concurso de méritos, en donde acredita conocer la temática del puesto, y por tanto se constituye en una obligación aplicarlo durante sus funciones, de ahí, que esta situación de falta de capacitaciones, debe ser asumida de forma compartida entre la entidad y el servidor que ha asumido la función de ser parte de los procesos sancionadores, con mucha más responsabilidad de parte del servidor, que está obligado a actualizarse de forma permanente.

Finalmente, nuestra opinión es que el trabajo de investigación nos demuestra que los aspectos normativos de los procedimientos administrativos sancionadores para que sean eficaces, no basta con que exista una norma

específica y de aplicación obligatoria, sino que esta norma debe ser aprendida, interiorizada y aplicada en todos sus extremos, es decir no es solo cuestión cognitiva de la ley, sino también de aspectos procedimentales y actitudinales de su aplicación, para lo cual van a tener que tomarse considerandos como la capacitación constante, la asignación de personal con capacidades y en número adecuado, y la voluntad de quienes ejercen el poder sancionador de cumplir a cabalidad la ley, elementos que según los entrevistados, están ausentes en la entidad evaluada.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Los participantes en forma conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevistas, que la eficacia de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, no se cumple, pues se tienen con frecuencia prescripciones, que son originados por desconocimiento legal, sobre carga laboral, no aplicación de la jurisprudencia, notificaciones sin tipificación clara de la acción imputada, inaplicación de la ley del servicio civil, poco nivel de actualización y capacitación del personal de secretaría técnica.

**Segunda:** Los participantes en forma unánime mencionaron que de qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo el principio de legalidad hace referencia a que todo poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción; contrario sensu, su inaplicación podría conllevar a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario por ello se exige que secretaría técnica conozca sus funciones para dar marcha con validez a todos los procedimientos administrativos disciplinarios evitando la mala aplicación del principio de legalidad así como también secretaría técnica y la oficina de recursos humanos deben estar comprometidos con su trabajo en la entidad.

**Tercera:** En la entrevista mencionaron que analizar los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, porque la inaplicación de la jurisprudencia puede tener como consecuencias las prescripciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad, es fundamental considerar la jurisprudencia relevante para asegurar que el proceso se ajuste a las interpretaciones legales asimismo también mencionaron que, las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios son a causa de la vulneración de lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil sobre los plazos de prescripción.

**Cuarta:** Los participantes de manera conjunta indicaron en sus respuestas de la guía de entrevista analizar los elementos de la gestión del rendimiento que desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo debido principalmente a la sobre carga laboral del personal encargado de los procesos y la poca dotación de personal, a la par de no existir indicadores de rendimiento para medir la eficiencia del rendimiento.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primera:** Al gerente general del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – PEHCBM a realizar capacitaciones con especialistas en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario y temas de la ley del servicio civil para el personal de secretaría técnica como también a la oficina de recursos humanos asimismo realizar un requerimiento presupuestal al gobierno regional de San Martín para contratación de abogados especialistas en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario para que secretaría técnica pueda disminuir la carga laboral y evitar las prescripciones de los procedimientos.

**Segunda:** Al responsable de Recursos Humanos del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – PEHCBM, a disponer de trabajadores con conocimiento en temas del procedimiento administrativo disciplinario evitar sean aplicados criterios no acordes con la legalidad, a la par de tener en cuenta en la oficina de recursos humanos cuente con cursos especializados en temas del procedimiento administrativo disciplinario.

**Tercera:** Al Gerente General del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – PEHCBM, a disponer personal en la secretaría técnica con personal o especialista con conocimiento en la ley del servicio civil, que conozca sobre el debido proceso, tener trabajadores comprometidos a sus funciones para que no exista excesiva carga laboral y evitar prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios así como también que todo el personal de secretaría técnica y recurso humanos se debe que llevar cursos especializados con la duración de tres meses o seis meses también se debería evaluar constantes al personal de secretaría técnica.

**Cuarta:** Al gerente de Planificación y Presupuesto del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo – PEHCBM, a gestionar a que la entidad cuente con más presupuesto para contratar abogados, bachilleres en derecho para apoyo en secretaría técnica, así como para las capacitaciones del personal porque la contratación de abogados podría ayudar a disminuir la carga laboral en secretaría

técnica o en la oficina en recursos humanos al encargarse de asuntos legales y regulatorios, permitiendo que el equipo de recursos humanos se enfoque en tareas más estratégicas y administrativas.

## REFERENCIAS

- Atkins, R.K (2018) *Phenomenological Investigation', Charles S. Peirce's Phenomenology: Analysis and Consciousness*. Oxford Academic, <https://doi.org/10.1093/oso/9780190887179.003.0006>
- Baca, R. (2020) Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador. *Revista Derecho & Sociedad*, N° 54 (I) / pp. 267-276. <https://doi.org/22419/21648>.
- Bareiss, W (2022) Using qualitative research in the classroom. *qualitative Research in Medicine & Healthcare*; 7, pp. 11429. <https://doi.org/10.4081/qrmh.2023.11429>.
- Bassa, J., Ferrada, J.C. y Viera, C. (2019) La interpretación institucional de los derechos fundamentales en un estado democrático de derecho. *Cuestiones Constitucionales*. <https://doi.org/10.22201/ijj.24484881e.2017.37.11459>.
- Boyer Carrera, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Derecho & Sociedad*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>.
- Bordali, A. (2023) El debido procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, N° 37, pp. 33-66. <https://ojs.uc.cl/index.php/REDAE/article/view/53665/51123>.
- Cassese, S (2016): *New paths for administrative law: A manifesto*", *International Journal of Constitutional Law*, 10 (3) pp. 603-613. <https://doi.org/10.1093/icon/mos038> [visitado en 05 de marzo de 2019].

Casteel, A. & Bridier, N. (2021) Describing Populations and Samples in Doctoral Student Research. *International Journal of Doctoral Studies* 16, (121) pp. 339-362. <https://doi.org/10.28945/4766>.

Castillo, N. (2020) Fenomenología como método de investigación cualitativa: preguntas desde la práctica investigativa. *Revista Latinoamericana de Metodología de la Investigación Social*, 20 (10) [https://www.researchgate.net/publication/344659548\\_Fenomenologia\\_como\\_metodo\\_de\\_investigacion\\_cualitativa\\_preguntas\\_desde\\_la\\_practica\\_investigativa](https://www.researchgate.net/publication/344659548_Fenomenologia_como_metodo_de_investigacion_cualitativa_preguntas_desde_la_practica_investigativa).

Centeno, P.; Navarro, M. y Ochoa, C. (2020) Responsabilidad probatoria en el proceso disciplinario ecuatoriano: postulados impuestos por normas infra legales. *Universidad y Sociedad* 12 (5) [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000500124](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000500124).

Concytec (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. <https://conocimiento.concytec.gob.pe/termino/investigacion-basica/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20consiste%20en,ninguna%20aplicaci%C3%B3n%20o%20uso%20determinado>.

Cordero, L (2020) El derecho administrativo sancionador y los sectores de referencia en el sistema institucional chileno. *Revista Ius et Praxis* 26 (1) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122020000100240>.

Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista *Universum*. *Revista General de Información y Documentación*, 28(1), 119-142. <https://doi.org/10.5209/RGID.60813>.

Estandards Public Office Comission (2020) Civil Service Codec of Standards

and Behaviour. EPOC Editor. <https://www.sipo.ie/acts-and-codes/codes-of-conduct/civil-servants/Civil-Service-Code-of-Standards.pdf>.

Fernandez, A. (2023) Ius fiscale: De la imposición directa e indirecta. Revista digital de derecho administrativo, 30, pp. 75-102 n.º 30, segundos e meses tR <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/Deradm/article/view/8779/14121>.

Filgueiras, F; Koga, N; Viana, R (2020) State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service. Revista de Sociologia e Política, 28, (74) <https://www//10.1590/1678-987319277404>.

Flores, J.P. (2022) La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Revista Derecho Global - Estudios sobre derecho y justicia, 7 (21) <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>.

Flórez, J.R., López, O.A. y Cardona, R.D. (2020) La evolución del concepto de función pública y el servicio civil de carrera en Colombia: análisis doctrinal, jurisprudencial y normativo. Revista Criterio Libre Jurídico, 8 (11) <https://doi.org/10.18041/1794-7200/criteriojuridico.2018.v15n2.5569>.

González, R. (2018). Necesidad-esencialidad de criterios legales para la determinación de una sanción administrativa Revista Chilena de Derecho, 45(2), 531-544. Universidad de Chile. <https://www.jstor.org/stable/26618354>.

Guzmán, C. (2017). Sanctions in administrative law. México. McGraw Hill.

Godbole, D. Sharma, P. Kumar, P. & Pareek, V. (2022) The doctrine of precedent: an analysis from sociological school of jurisprudence & american realism. Russian Law Journal, 10 (2) <https://russianlawjournal.org/index.php/journal/article/view/283/280>.

Jalvo, B (2020) Aspectos fundamentales de la configuración actual de la potestad disciplinaria de la Administración Pública española sobre el personal a su servicio. Revista de Derecho Administrativo, Núm. 54. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659>.

Maldonado, M. (2021) Límites y contenido esencial de los derechos (un marco conceptual problemático. Revistad Derecho del Estado.

Malinda, Z., Sugihart, D.K. & Muttaqin, Z (2022) Administrative sanctions against abuse of authority in the environmental licensing sector based on positive law in Indonesia. Journal of Law an Policy Trasnformation 7 (2) p.84-99. <https://journal.uib.ac.id/index.php/jlpt/article/view/6869/2922->

Marina Jalvo, B. (2020). Aspectos fundamentales de la configuración actual de la potestad disciplinaria de la Administración Pública española sobre el personal a su servicio. Derecho & Sociedad, 2(54), 7-22. Recuperado a partir [de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431](https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431).

Mondragón Duarte, S.L. (2021) El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad. Pontificia. Bolívar de Medellín, 50 (132) <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>.

Morales Morante, C. G. (2022). Consideraciones sustantivas y procesales para la adecuada imputación de las infracciones al Código de Ética de la Función Pública desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa del Tribunal del Servicio Civil.

Morales, C. G. (2022). Consideraciones sustantivas y procesales para la adecuada imputación de las infracciones al Código de Ética de la Función

Pública desde la perspectiva de la jurisprudencia administrativa del Tribunal del Servicio Civil. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(6), 133-164. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v5i6.674>.

Morales, C. & Rey, W (2020) El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil *Horizonte de la Ciencia*, 8 (11) <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769>.

Morón Polo, J., Zevallos Florián, J., & Figueroa Sánchez, A. (2022). Controversia entre la facultad sancionadora de la contraloría y los procedimientos administrativos disciplinarios.

OECD (2015), *Frascati Manual 2015: Guidelines for Collecting and Reporting Data on Research and Experimental Development, The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities*, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>.

Okuda, M; Gómez, C (2018) Métodos en investigación cualitativa: triangulación. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV, núm. 1, p. 118-124. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>

Orbegoso, M. (2020). El Principio de Legalidad: Una aproximación desde el Estado Social de Derecho. *IUS ET VERITAS*, (60), 198-209. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.010>.

Paiva, D.M (2020) Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencia. *Revista Saber Servir*, N°.3. <https://revista.enap.edu.pe/article/download/3914/4366/16486>.

Pascual, J.M (2019) La Gobernanza Democrática: Cohesión Social y Desarrollo Territorial. *Revista Estrategias de Calidad Urbana*, 8 (11) <http://www.aigob.org/2014/03/18/la-gobernanza-democratica-cohesion-social-y-desarrollo-territorial/>.

- Polo, E.J. (2018) Los principios de aplicación de los derechos en la Constitución ecuatoriana una mirada desde la doctrina y la jurisprudencia. *Ius Humani: Revista de Derecho*.
- Rojas, S. (2023). Sistematización de los defectos en la forma del acto administrativo: revisión de literatura integrativa. *Derecho PUCP*, (90), 317-357. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.202301.009>.
- Riascos, L.O. (2019) Las faltas y sanciones disciplinarias aplicables a los docentes universitarios en Colombia. *Ensayos sobre derecho disciplinario*, 15(2) <https://doi.org/10.13140/RG.2.1.1921.7043>.
- Sande, B. (2023). ¿Qué hay de nuevo en la aplicación del Derecho General del Trabajo? Análisis de la aplicación del Derecho General del Trabajo a través de un caso jurisprudencial decidido por la Suprema Corte de Justicia del Uruguay. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 4(10), 1–18. Recuperado a partir de <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/155>.
- Sotomayor, J.E. (2019) Una perspectiva crítica sobre el paso del Estado de derecho al Estado constitucional. *Pensamiento Constitucional*.
- Sotomayor, J.E. (2019) Una perspectiva crítica sobre el paso del Estado de derecho al Estado constitucional. *Pensamiento Constitucional*, 24, 197-231. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/download/22677/21824/>.
- Tamara, T.C. (2020) El principio de legalidad como exigencia mínima de legitimación del poder penal del Estado *Revista Oficial del Poder Judicial* 12, (14) p. 249-266 <https://doi.org/10.35292/ropj.v12i14.267>.
- Tarunabh, S.S (2022) Areas of Law: Three Questions in Special Jurisprudence. *Oxford Journal of Legal Studies*, 43 (1) p.76–96,

<https://doi.org/10.1093/ojls/gqac025>.

Tord, A. (2019) Derecho y Justifica según Kelsen. *Ius et Praxis*, 12 (32)  
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Athina/article/download/1159/1113/>.

Varuhas, N. E.(2018) Conceptualising the Principle(s) of Legality. *Public Law Review Forthcoming*, U of Melbourne Legal Studies Research Paper N° 796, <https://ssrn.com/abstract=3239264>.

Vasconcelos, S.M., Menezes, P., D Ribeiro, M. y Heitman, M. (2020) Rigor científico y ciencia abierta: desafíos éticos y metodológicos en la investigación cualitativa. *Scielo en Perspectiva*, 8,(9)  
<https://scielo.org/es/2021/02/05/rigor-cientifico-y-ciencia-abierta-desafios-eticos-y-metodologicos-en-la-investigacion-cualitativa/#.ZF0OIHZBzIU>.

Vilela Carbajal, J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*.

Young, J.C., Rose, D., Mumby, H.S., Benitez, F., Derrick, C.J. Garcia, C. Marwaha, E. & Morgans, C. (2018) A methodological guide to using and reporting on interviews in conservation science research. *Brist Ecological Society*. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12828>.

Zamfir, I (2023) Towards an EU global sanctions regime for corruption. *European Parliamentary Research Service*.  
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739340/EPRS\\_BRI\(2023\)739340\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2023/739340/EPRS_BRI(2023)739340_EN.pdf).

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

**Título:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN		
<p><b>Problema principal:</b> ¿Cuál es la eficacia de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿De qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la eficacia de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Analizar de qué manera se cumple el principio de legalidad en las diferentes etapas de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga</p>	<p><b>Categoría Apriorística: Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica</b></p>		
		Subcategoría	Indicadores	Ítems
		<b>Falta de conocimiento legal</b>	<p>1. Principio de legalidad.</p> <p>2. Vulneración del debido proceso.</p> <p>3. Aplicación de la jurisprudencia.</p> <p>4. Aplicación de la ley Servicio Civil.</p>	1 al 4
		<b>Desinterés laboral</b>	<p>1. Tipificación o claridad del proceso administrativo.</p> <p>2. Notificación del inicio del proceso.</p> <p>3. Compromiso laboral</p>	5 al 7
<b>Carga laboral</b>	<p>1. Excesiva carga laboral</p> <p>2. Capacitaciones en temas del Procedimiento Administrativo Disciplinario</p> <p>3. Contratación de mayor número de abogados</p>	8 al 10		

<p>Central y Bajo Mayo, 2022?</p> <p>2. ¿Cuáles son los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?</p> <p>3. ¿Qué elementos de la gestión del rendimiento desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?</p>	<p>Central y Bajo Mayo, 2022</p> <p>2. Analizar los elementos doctrinarios y de jurisprudencia que se aplica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022</p> <p>3. Analizar los elementos de la gestión del rendimiento que desde el punto de vista legal son vulnerados en los casos de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.</p>	
---	---	--

## Anexo 2: Matriz de categorización de procesamiento de la información

Categoría		Sub categoría		Indicadores		Entrevista
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre	
C.1.	Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario	C1.1	Falta de conocimiento legal	C1.1.1	Principio de legalidad.	1,2,3,4
				C1.1.2	Vulneración del debido proceso.	
				C1.1.3	Aplicación de la jurisprudencia.	
				C1.1.4	Aplicación de la ley Servicio Civil.	
		C1.2	Desinterés laboral	C1.2.1	Tipificación o claridad del proceso administrativo.	5,6,7
				C1.2.2	Notificación del inicio del proceso.	
				C1.2.3	Compromiso laboral	
		C1.3.	Carga laboral	C1.3.1	Excesiva carga laboral	8,9,10
				C1.3.2	Capacitaciones en temas del PAD	
				C.1.4.2.	Contratación de mayor número de abogados	

CATEGORÍA EMERGENTE

E.1. Impacto en la validez del procedimiento Administrativo Disciplinario

### **Anexo 3: Ficha técnica**

Denominación	: Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo
Autores	: Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes
Participantes	:6 personas.
Tiempo	:40 minutos.
Objetivo	: Obtener información en relevante en relación a la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022

## Anexo 4: Instrumentos

### Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>Nombres y apellidos</b>	Sindy Brillith Cabrera Pezo
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado1
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8	Carga laboral	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9		¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	<p>Sí, porque yo como Secretaría Técnica en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, <u>desde inicios de enero, en todo momento se ha venido respetado el principio de legalidad en los procedimientos administrativos disciplinarios</u>, realizando nuestras funciones acordes a Ley.</p> <p>A modo de comentario, los procedimientos administrativos disciplinarios que han sido declarados prescritos con anterioridad, es debido a que no se ha respetado lo establecido en la Ley respecto a la prescripción.</p>
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	<p>Sí, porque los procedimientos administrativos disciplinarios <u>que han sido declarados prescritos con anterioridad, es debido a que no se ha respetado lo establecido en la Ley respecto a la prescripción</u>, lo que quiere decir que no se ha vulnerado el debido procedimiento.</p>
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	<p>Sí, porque como ya se ha manifestado líneas arriba, las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios son a causa de la vulneración de lo establecido en la normativa respecto a la prescripción, esto quiere decir <u>que no se respeta los plazos establecidos para iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario y emitir una oportuna sanción a un servidor infractor</u>.</p>
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	<p>Sí porque, <u>él no conocer y no respetar la normativa respecto a los plazos de prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios</u>, conlleva a la prescripción de los mismos.</p>
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial	<p>No, <u>porque Muchas veces las denuncias respecto a posibles hechos irregulares por algún servidor, carecen de la documentación correspondiente, lo que dificulta muchas veces poder realizar una adecuada imputación de los hechos</u>. Asimismo, cuando se realiza las investigaciones preliminares las áreas carecen de</p>

	Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	documentos sustentarios referente a los hechos que estipulan en sus denuncias.
6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	<u>No tengo conocimiento de la no notificación de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.</u>
7	¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque él no estar comprometido con el trabajo si conllevaría a no respetar los plazos que estipula la Ley sobre la prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios. Sin embargo, hasta la fecha la Secretaría Técnica a cargo de mi persona desde inicios de enero, viene laborando continuamente para terminar con la carga laboral con la que fue encontrada la oficina.
8	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí porque, la carga laboral si conllevaría a que los procedimientos administrativos disciplinarios puedan prescribir.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Si, porque es necesario que el personal de la Secretaría Técnica este en constante capacitación en diferentes temas que involucre la gestión pública, para un correcto desempeño laboral, ello no quiere decir que eso disminuiría las prescripciones, toda vez que el tema central es que la Secretaría Técnica carece de más personal a su cargo lo que dificulta poder cumplir con las metas trazadas en el presente año.

10	<p>¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?</p>	<p>Sí porque la Secretaría Técnica, debe de contar con abogados capacitados o con conocimientos de la Ley del Servicio Civil, que tenga capacidad de redacción y argumentación, ello permitiría disminuir la carga laboral.</p>
----	--	---

## Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Profesional en la oficina Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<b>Nombres y apellidos</b>	Manuel Alejandro Abanto Riva
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado 2
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8	Carga laboral	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9		¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

<b>Nro.</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque Particularmente consideramos que sí, ya que, si bien es cierto, el principio de legalidad hace referencia a que todo poder público debe realizarse acorde a la ley vigente y su jurisdicción; contrario sensu, su inaplicación podría conllevar a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario.
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la vulneración del debido procedimiento podría desencadenar la prescripción de los procedimientos administrativos, toda vez que una consecuencia de no respetar el debido procedimiento es la nulidad de todo lo actuado, lo cual podría retrasar lo investigado en un procedimiento administrativo disciplinario.
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, porque las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios son a causa de la vulneración de lo establecido en la normativa respecto a la prescripción, esto quiere decir que no se respeta los plazos establecidos para iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario y emitir una oportuna sanción a un servidor infractor.
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, efectivamente, debido a que es en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en la que se establece los plazos de prescripción; bajo esa premisa, si alguien desconoce el contenido de lo que señala la Ley de la materia, no conocerá los plazos establecidos y, por ende, podría incurrir en prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios.
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, porque de la revisión de los expedientes que obran en Secretaría Técnica, no se concluye que exista una mala tipificación; sin embargo, sí se observa poca documentación que sustenten el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, lo cual dificulta el trabajo de la Oficina de Secretaría Técnica, pues al tener un procedimiento administrativo disciplinario un carácter objetivo, este tiene que sustentarse en pruebas materiales (por ejemplo, documentales).

6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, porque no tengo conocimiento de la no notificación de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.
7	¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque el desinterés afecta directamente la productividad laboral; lo que a largo plazo puede ocasionar la prescripción de uno o más procedimientos administrativos disciplinarios.
8	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	La carga laboral es otro factor que puede conllevar a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario, toda vez que la excesiva carga dificulta el cumplimiento de los plazos de prescripción.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque es necesario las capacitaciones al personal de la Secretaría Técnica, pues al tener mayor conocimiento sobre un determinado tema hará que el personal desarrolle su trabajo mucho más rápido, pues al ya tener conocimiento evitará consultar la ley de la materia; sin embargo, las capacitaciones al personal no garantizaría que se evite la prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios, pues como ya se mencionó, la prescripción guarda más relación con la carga y el desinterés laboral.
10	¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la Oficina de Secretaría Técnica cuenta con abogados capacitados y con conocimientos sobre la Ley del Servicio Civil, disminuiría la carga laboral, pues al contar con profesionales capacitados la productividad laboral en la Oficina de Secretaría Técnica sería muy alta.

## Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos / Órgano Sancionador.
<b>Nombres y apellidos</b>	Olinda Guerrero Santa Cruz
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado 3
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** ¿Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría

		técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8		¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9	Carga laboral	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, por supuesto que sí, no conocer la inaplicación de la norma y carecer de conocimiento sobre el principio de legalidad por ello necesitamos estar actualizados con la normativa.
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	sí, porque nos encontramos ante la trasgresión de la defensa ya vulnerando el debido procedimiento sería una prescripción del procedimiento, pero hasta el momento en esta entidad no se da, aquí las prescripciones se dan por falta de documentación se carece de ello.
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque sí desconoce la jurisprudencia, la norma el procedimiento administrativo y carecemos con un bajo conocimiento de la norma que se llegue a prescripciones.
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque según la ley N° 30057 ley del servicio civil, por eso estamos constante con esta ley para no aumentar las prescripciones de los procedimientos administrativos.
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, es una mala tipificación lo que pasa en esta entidad ante una falta de un funcionario o servidor carece de documentación para que se haga una buena tipificación de hechos.
6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento	No tengo conocimiento de la no notificación de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios, en esta entidad tratamos de elabora correctamente nuestros informes.

	Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	
7	¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí porque, en la realidad la falta de personal por falta de conocimiento en la materia y conocer sobre el procedimiento administrativo se carece de personal que cuente con especialidades.
8	¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque existe carga laboral y poco presupuesto para contratar más personal en la experiencia por ellos un solo especialista no se abastece para dar solución a todos los procesos.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque es necesario las capacitaciones al personal de la Secretaría Técnica, al personal de recursos humanos para que tengan un mayor conocimiento sobre los procedimientos administrativos.
10	¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, la contratación de abogados para que tengan conocimiento en la materia y puedan evitarse menos prescripciones en el procedimiento administrativo.

## Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos / Órgano Sancionador.
<b>Nombres y apellidos</b>	Reinaldo Ruiz Pinchi
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado 4
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** ¿Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto

		Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8		¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9	Carga laboral	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

<b>Nro.</b>	<b>Preguntas</b>	<b>Respuestas</b>
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Considero que sí, toda vez que, como servidores nos encontramos obligados de respetar lo que establecen las normativas, y realizar lo contrario podría conllevar a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario.
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la vulneración del debido procedimiento si podría conllevar a la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios, dado que, si no se cumple con lo establecido en la normativa como por ejemplo plazos para notificar, acarrearía como consecuencia la nulidad de procedimiento.
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios son a causa de la vulneración de lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil sobre los plazos de prescripción.
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Efectivamente, toda vez que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en ella se encuentran las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, por lo que su desconocimiento conllevaría a la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios.
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí porque de la revisión de los expedientes que obran en Secretaría Técnica, no se concluye que exista una mala tipificación; sin embargo, sí se observa que las denuncias ingresadas con poca documentación que sustenten el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario.
6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo	No tengo conocimiento de la no notificación de inicio de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte las

	Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.
7	¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque el desinterés laboral conlleva a la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios, afecta en la productividad laboral.
8	¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	La excesiva carga laboral dificulta el cumplimiento de los plazos de prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios, lo que conlleva a no poder tramitar los expedientes a tiempo.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí es necesario las capacitaciones al personal de la Secretaría Técnica, pues al tener mayor conocimiento sobre un determinado tema hará que el personal desarrolle su trabajo de forma eficiencia y eficaz.
10	¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque al contar la Secretaría Técnica con abogados capacitados y con conocimientos sobre la Ley del Servicio Civil, ayudaría a disminuir la carga laboral y se evitarían las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios.

## Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Director de Estudios y Proyectos / Órgano Instructor
<b>Nombres y apellidos</b>	Kerlin Armas Pisco
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado 5
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** ¿Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8	Carga laboral	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9		¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, debido a que las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así como los actores involucrados, desconocen del contenido normativo de la falta y el procedimiento para desarrollarse a ejecutarse el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, que interrumpa dicha prescripción.
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, debido a que entro del principio del debido procedimiento, se encuentra el cumplimiento de los plazos, lo que no ocurre en la práctica, por diversos factores lo hace conllevar a la prescripción.
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, las prescripciones de los procedimientos administrativos disciplinarios son a causa de no iniciar oportunamente un procedimiento administrativo disciplinario tal como lo exige la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, puesto que las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, incluyendo secretaría técnica, muchas veces no aplican los preceptos normativos en función el tipo y la gravedad de la falta cometida.
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Desconozco de la revisión de los expedientes que obran en Secretaría Técnica, no se concluye que exista una mala tipificación; sin embargo, sí se observa que las denuncias ingresadas con poca documentación que sustenten el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario.
6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí tengo conocimiento, contrario ocurre sobre la no notificación no afecta al administrado, debido a que los efectos de un acto administrativo se procesan a la validez correcta notificación del documento que contiene el pronunciamiento.

7	¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Desconozco en sí sobre el desinterés laboral conlleva a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario dentro de la entidad Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo.
8	¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, la aglomeración o exceso de carga laboral ocupa el tiempo y atención normal y común que se deben otorga a los procesos pendientes.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, solo al jefe de RR.HH. si no a la secretara técnica y a todo el personal que ejercen funciones como órganos instructores y sancionador, según el tipo de atención en el Procedimiento Administrativo Disciplinario.
10	¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	No, la contratación de personal para atender la carga del Procedimiento Administrativo Disciplinario, deben estar atendidos como apoyos a la secretaría técnica y en ello se podría un poco la disminución de carga laboral.

## Guía de entrevista

Datos:

<b>Condición, cargo o puesto en que se desempeña:</b>	Director de Obras / Órgano Instructor
<b>Nombres y apellidos</b>	Gorki Lionel Bardales Diaz
<b>Código de la entrevista</b>	Entrevistado 6
<b>Fecha</b>	03/08/2023
<b>Lugar de la entrevista</b>	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo

**Categoría:** ¿Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

<b>Nro.</b>	<b>Sub categoría</b>	<b>Preguntas de la entrevista</b>
1	Falta de conocimiento legal	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
2		¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
3		¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
4		¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
5		¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

6	Desinterés laboral	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
7		¿Diga usted sí no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
8	Carga laboral	¿Diga usted sí la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
9		¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?
10		¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?

### Matriz de respuestas

Nro.	Preguntas	Respuestas
1	¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque por supuesto, la inaplicación del principio de legalidad puede llevar a irregularidades en el procedimiento administrativo. Es importante asegurar que se respeten los principios legales.
2	¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque es esencial respetar las garantías procesales para evitar que el proceso se vuelva inválido o sujeto a impugnatorios legales.
3	¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la inaplicación de la jurisprudencia puede tener como consecuencias las prescripciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad, es fundamental considerar la jurisprudencia relevante para asegurar que el proceso se ajuste a las interpretaciones legales.
4	¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque el desconocimiento de los procedimientos podría potencialmente contribuir a la prescripción del procedimiento. Es esencial que todos los partes involucrados están al tanto de las regularidades pertinentes para garantizar la validez y la efectividad del proceso disciplinario.
5	¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, no lo hace podría dar lugar a confusiones ambigüedades o errores en la ejecución de los procedimientos. Es importante a la tipificación sea precisa y que los procesos estén claramente definitivos para garantizar una implementación efectiva y sin problemas en el proyecto.
6	¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la	Sí, porque en realidad la notificación es un paso crucial para garantizar que el individuo tenga conocimiento del procedimiento en su contra y pueda ejercer su derecho a la defensa de manera adecuada. Sin una

	Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	notificación adecuada se violará el principio del debido proceso y se perjudicaría.
7	¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la prescripción generalmente se relaciona con el tiempo transcurrido si la que se tome acción disciplinaria, y factores como la gravedad de la falta y las políticas internas también influyen en si el procedimiento puede continuar
8	¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque en la realidad la carga laboral, por si sola, no es razón directa para la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, si la carga laboral excesiva contribuye retrasos significativos en la que realizara de investigaciones o acciones disciplinarios podrían tener un impactó en la validez del procedimiento.
9	¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque es necesario las capacitaciones asegurar que el jefe de recursos humanos está al tanto de los aspectos legales relevantes, los plazos y las mejores prácticas en los procedimientos administrativos disciplinarios.
10	¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?	Sí, porque la contratación de abogados podría ayudar a disminuir la carga laboral en la oficina en recursos humanos al encargarse de asuntos legales y regulatorios, permitiendo que el equipo de recursos humanos se enfoque en tareas más estratégicas y administrativas.

## Anexo 5: Certificados de validez de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Paul Gustavo García Becerra, Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de entrevista para "Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del experto

<b>Nombre y apellidos:</b>	Paul Gustavo García Becerra	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x)	Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Derecho	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente	
<b>Institución donde labora:</b>		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)</b>		
<b>Código Orcid</b>	0000-0002-7919-3399	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

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

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Guía de entrevista para la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022.
<b>Autor/a:</b>	Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes
<b>Procedencia</b> (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
<b>Administración</b> (A quién se aplicará el instrumento):	Distrito: Tarapoto
<b>Tiempo de aplicación</b> (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
<b>Ámbito de aplicación</b> (Unidad de análisis):	Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo-Tarapoto
<b>Significación</b> (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario, compuesto por tres subcategorías, Falta de conocimiento legal, Desinterés laboral y carga laboral.

#### 4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

<b>Instrumento / Área</b>	<b>Categoría</b>	<b>subcategoría</b>	<b>Definición</b>
<b>Entrevista</b>	Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario	Falta de conocimiento legal	Nos referimos a las carencias cognitivas y de aplicación procedimental de las normas del derecho administrativo disciplinario que conducen luego a que los casos caigan en ilicitud o vulneren principios que conlleven a declarar nulos los procesos o simplemente caducarlos (Baca, 2020).
		Desinterés laboral	que se define como las acciones donde el trabajador omite sus funciones o inaplica normativa por no asumir una debida diligencia ante sus actos. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, estos pueden traducirse en Tipificación errónea del acto o función vulnerada por el trabajador, poca claridad de las imputaciones que se hacen; que no sean cumplidas debidamente y en la oportunidad esperada las notificaciones del proceso.
		carga laboral	Que se define como la asignación sobredimensionada de las actividades y tareas que un servidor tenga que realizar, que incluso puede ser considerado como un factor de estrés negativo dentro de los elementos de la salud ocupacional.

1. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Amelia Mercedes, Cabanillas y Percy Ediliter Ruiz Paredes Pardo en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario.

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Falta de conocimiento legal	1. ¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	2. ¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	3. ¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	4. ¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la				X				X			X	Sin observaciones ni recomendaciones	

Desinterés laboral	secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?																			
	5. ¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X				X											X	Sin observaciones ni recomendaciones
	6. ¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X				X											X	Sin observaciones ni recomendaciones
	7. ¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X				X											X	Sin observaciones ni recomendaciones
Carga laboral	8. ¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la			X			X											X	Sin observaciones ni recomendaciones	

secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?																		
9. ¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X				X							X				Sin observaciones ni recomendaciones
10. ¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X				X							X				Sin observaciones ni recomendaciones





4. **Soporte teórico**  
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categoría	subcategoría	Definición
Entrevista	Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario	Falta de conocimiento legal	Nos referimos a las carencias cognitivas y de aplicación procedimental de las normas del derecho administrativo disciplinario que conducen luego a que los casos caigan en ilicitud o vulneren principios que conlleven a declarar nulos los procesos o simplemente caducarlos (Baca, 2020).
		Desinterés laboral	que se define como las acciones donde el trabajador omite sus funciones o inaplica normativa por no asumir una debida diligencia ante sus actos. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, estos pueden traducirse en Tipificación errónea del acto o función vulnerada por el trabajador, poca claridad de las imputaciones que se hacen; que no sean cumplidas debidamente y en la oportunidad esperada las notificaciones del proceso.
		carga laboral	Que se define como la asignación sobredimensionada de las actividades y tareas que un servidor tenga que realizar, que incluso puede ser considerado como un factor de estrés negativo dentro de los elementos de la salud ocupacional.

**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Amelia Mercedes, Cabanillas y Percy Editer Ruiz Paredes Pardo en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Falta de conocimiento legal	1. ¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	2. ¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	3. ¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	4. ¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones







**5. Instrucciones para el experto:**

A continuación, le presento el instrumento guía de entrevista elaborado por Amelia Mercedes, Cabanillas y Percy Editer, Ruiz Paredes Pardo en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

<b>CALIFICACIÓN</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

**Categoría del instrumento:** Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario

subcategoría	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Falta de conocimiento legal	1. ¿Diga usted que la inaplicación del principio de legalidad conlleva a la prescripción de los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	2. ¿Diga usted que la vulneración del debido proceso conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	3. ¿Diga usted la mala aplicación de jurisprudencia conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones
	4. ¿Diga usted si el desconocimiento de aplicación de la Ley del Servicio Civil conlleva a la prescripción en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la				X				X				X	Sin observaciones ni recomendaciones

Desinterés laboral	secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?																			
	5. ¿Diga usted si las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario realizan una mala tipificación o no detalla con claridad los Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X					X										X	Sin observaciones ni recomendaciones
	6. ¿Diga usted si tienen conocimiento de la no notificación del inicio del proceso administrativos disciplinarios por parte las autoridades en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X					X										X	Sin observaciones ni recomendaciones
	7. ¿Diga usted si no hay el compromiso laboral conlleva a las prescripciones de la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?			X					X										X	Sin observaciones ni recomendaciones
Carga laboral	8. ¿Diga usted si la excesiva carga laboral conlleva a las prescripciones en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la			X				X										X	Sin observaciones ni recomendaciones	

secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?																		
9. ¿Diga usted si son necesario las capacitaciones constantes en temas de Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X					X						X			Sin observaciones ni recomendaciones
10. ¿Diga usted si la contratación de número de abogados permitiría la disminución de la carga laboral en la Secretaría Técnica en la Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022?				X					X						X			Sin observaciones ni recomendaciones



## **Anexo 7: Declaración de haber aplicado el instrumento**

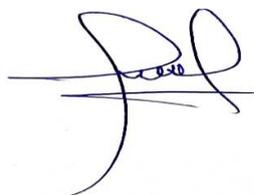
### **Constancia de participación en entrevista**

Yo, Sindy Brillith Cabrera Pezo con DNI N°70002026, en calidad de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaria técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



---

Sindy Brillith Cabrera Pezo  
DNI N° 70002026

## Constancia de participación en entrevista

Yo, Manuel Alejandro Abanto Rivac, identificado con DNI N° 73481716, en calidad de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



---

Alejandro Abanto Rivac  
DNI N° 73481716

## Constancia de participación en entrevista

Yo, Olinda Guerrero Santa Cruz, identificado con DNI N° 45089527, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos/Órgano Sancionador de investigaciones del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



Olinda Guerrero Santa Cruz  
DNI N° 45089527

## Constancia de participación en entrevista

Yo, Reinaldo Ruiz Pinchi, identificado con DNI N° 46939135, en calidad Jefe de la Unidad de Recursos Humanos/Órgano Sancionador del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



---

Reinaldo Ruiz Pinchi  
DNI N° 46939135

## Constancia de participación en entrevista

Yo, Kerlin Armas Pisco, identificado con DNI N° 40978163, en calidad de Director de Estudios y Proyectos / Órgano Instructor del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



Kerlin Armas Pisco  
DNI N°40978163

## Constancia de participación en entrevista

Yo, Gorki Lionel Bardales Díaz, identificado con DNI N° 40103463, en calidad de Director de Obras / Órgano Instructor del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo. **DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Haber participado en la entrevista realizada por los alumnos Amelia Mercedes Cabanillas Pardo y Percy Edilter Ruiz Paredes, relacionado a su trabajo de investigación titulado “Vulneración del debido Procedimiento Administrativo Disciplinario por la secretaría técnica del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2022”

Me afirmo y me ratifico en lo expresado, en señal de la cual firmo el presente documento.

Lima, 03 de agosto del 2023



---

Gorki Lionel Bardales Diaz  
DNI N° 40103463

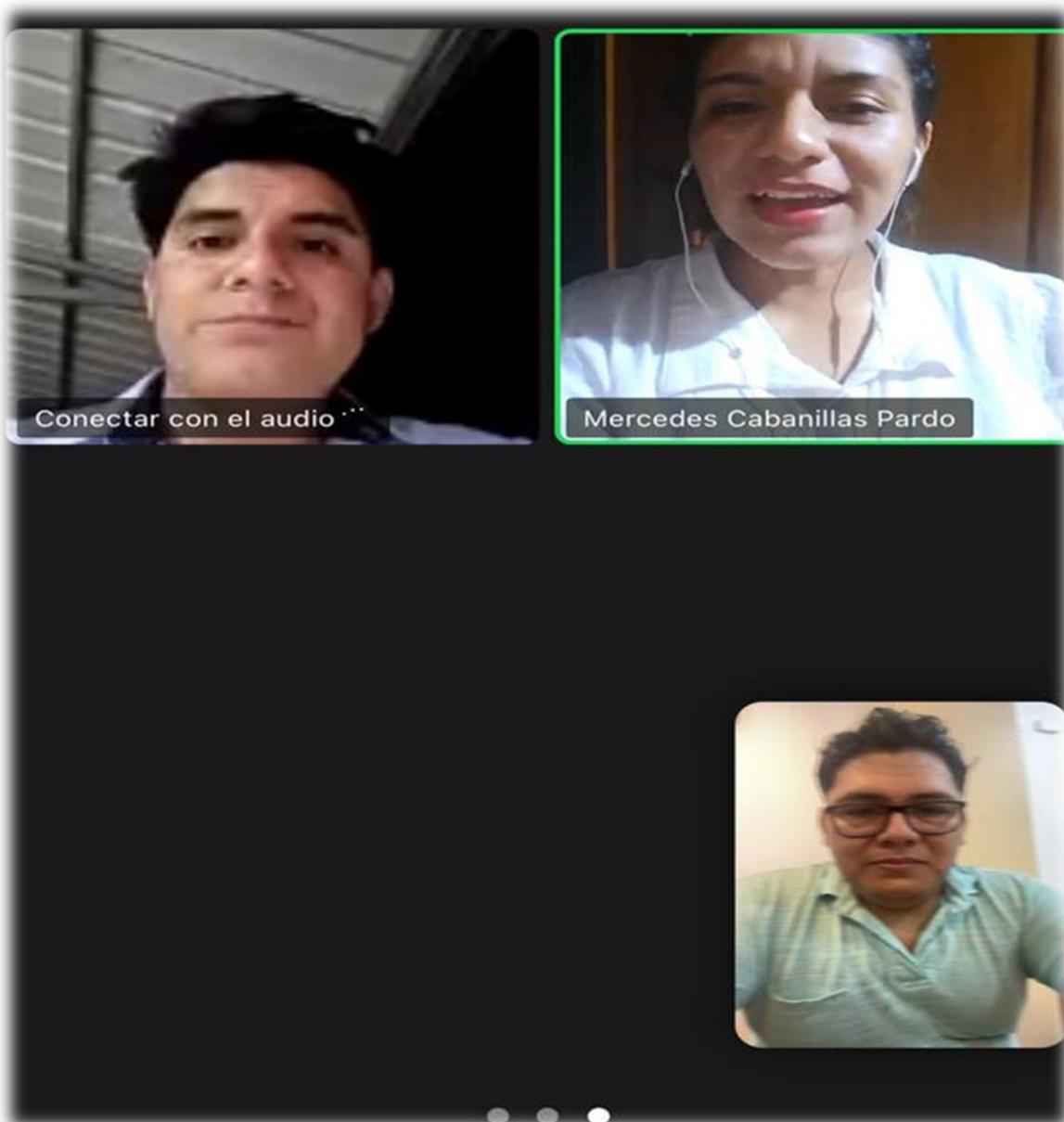
## Anexo 8: Declaración de haber aplicado el instrumento

Foto 1: Entrevistado Sindy Brillith Cabrera Pezo



**Fuente:** elaboración propia

**Foto 2:** Entrevistado Manuel Alejandro Abanto Rivac



**Fuente:** elaboración propia

**Foto 3:** Entrevistado Olinda Guerrero Santa Cruz



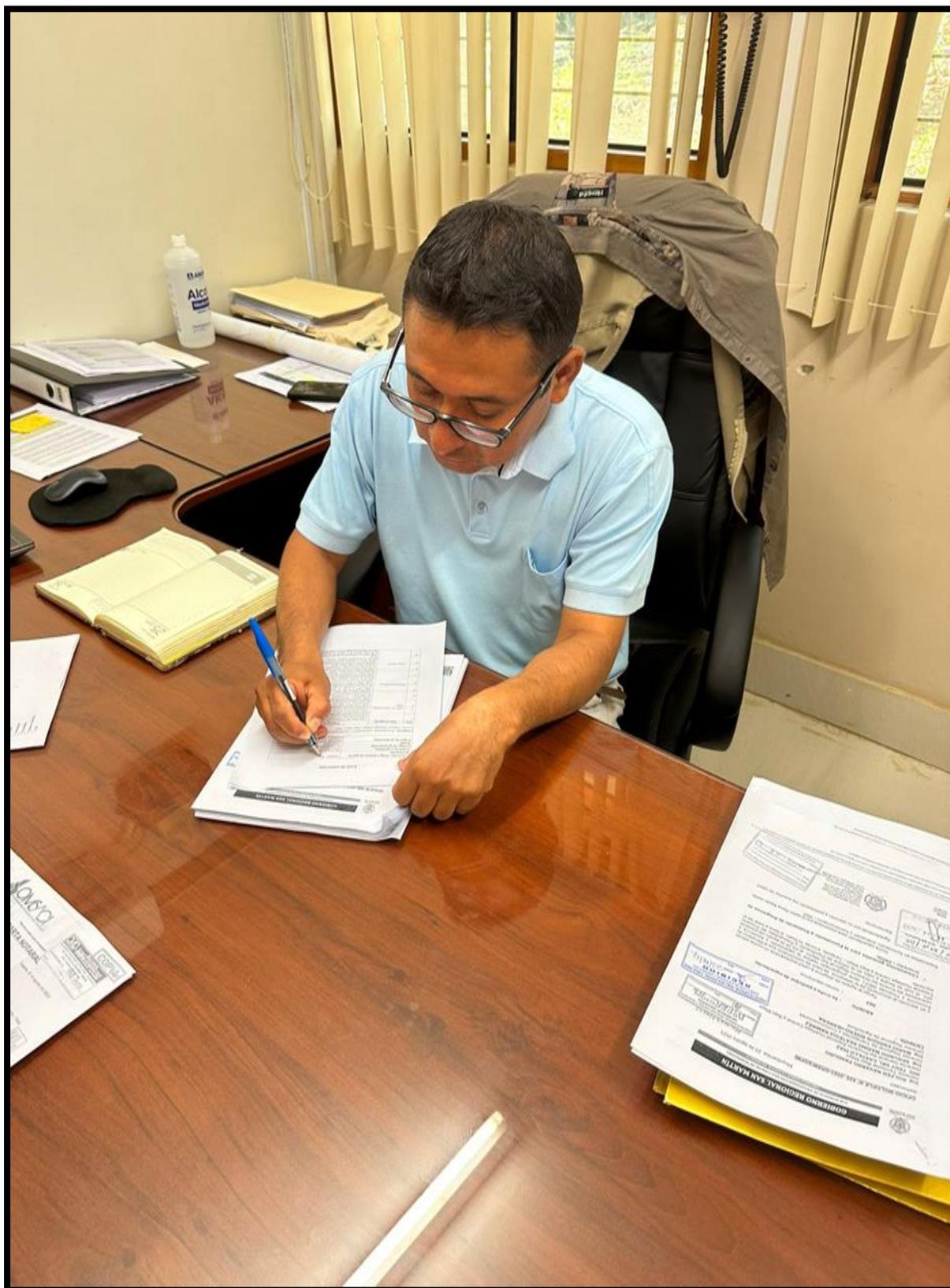
**Fuente:** elaboración propia

**Foto 4:** Entrevistado Reinaldo Ruiz Pinchi



**Fuente:** elaboración propia

**Foto 5:** Entrevistado Kerlin Armas Pisco



**Fuente:** elaboración propia

**Foto 6:** Entrevistado Gorki Lionel Bardales Díaz



**Fuente:** elaboración propia