



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Principios de potestad sancionadora y procesos administrativos
disciplinarios a los servidores públicos de una institución pública
educativa, Región Ucayali - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Ramos Soto, Roxana Rubi (orcid.org/0000-0003-3542-6012)

ASESOR:

Mg. Ramos Serrano, Shelby Hubert (orcid.org/0000-0001-6377-0203)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

La presente tesis está dedicada a DIOS, por ser la fortaleza de mi vida, a mi madre por ser la persona más importante en mi vida, al amor más grande que tengo en el mundo, mi sobrino Dominic quien por sus palabras de aliento y compañía hace que todo lo que está en el alrededor mejore, mi abuelita que aunque no esté físicamente, sé que desde el cielo siempre me cuida y me guía, y para las personas que forman parte de mi vida, que con su compañía y palabras de aliento, motivan para tener la valentía suficiente para seguir avanzando en este largo camino.

Agradecimiento

Mi agradecimiento es para nuestro padre celestial quien ha guiado y forjado mi camino en mi vida, quien protege y está en todo momento, dándome la fortaleza suficiente para poder continuar y no dejarme vencer para así lograr mis objetivos; asimismo, para las personas que amo en esta vida.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	34

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de frecuencias de la variable 1 y sus dimensiones	16
Tabla 2	Distribución de frecuencias de la variable 2 y sus dimensiones	17
Tabla 3	Prueba de hipótesis general	18
Tabla 4	Prueba de hipótesis específica 1	19
Tabla 5	Prueba de hipótesis específica 2	20
Tabla 6	Prueba de hipótesis específica 3	21

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre los principios de potestad sancionadora y procesos administrativos disciplinarios (PAD) a los servidores públicos de una Institución Pública Educativa (IPE), región Ucayali 2022. El estudio fue de tipo no experimental, diseño correlacional, población de 131 colaboradores y muestra de 98 colaboradores. Se utilizaron instrumentos validados como cuestionarios. Para la variable principios de potestad sancionadora de 17 ítems, y la variable PAD de 19 ítems, el análisis estadístico se hizo aplicando el programa SPSS 25, lo cual arrojó resultados confiables. Se logró determinar que existe relación significativa entre los principios de potestad sancionadora y PAD a los servidores públicos de una IPE, región Ucayali 2022. La conclusión general acepta la hipótesis alterna porque $\text{sig.} < 0.05$ y se rechaza la hipótesis nula. Existe relación significativa entre los principios de potestad sancionadora y PAD a los servidores públicos de una IEP en la región Ucayali 2022, con un valor de coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.868.

Palabras Clave: Principios de potestad sancionadora, procesos administrativos disciplinarios (PAD), procedimiento sancionador, imposición de las sanciones, ejecución de sanciones.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the principles of sanctioning power and disciplinary administrative processes (PAD) for public servants of a Public Educational Institution (IPE), Ucayali 2022 region. The study was non-experimental, correlational design, population of 131 collaborators and sample of 98 collaborators. Validated instruments such as questionnaires were used. For the variable principles of sanctioning power of 17 items, and the variable disciplinary administrative processes of 19 items, the statistical analysis was done applying the SPSS 25 program, which yielded reliable results. It was determined that there is a significant relationship between the principles of sanctioning power and PAD for public servants of an IPE, Ucayali 2022 region. The general conclusion accepts the alternative hypothesis because sig. < 0.05 and the null hypothesis is rejected. There is a significant relationship between the principles of sanctioning power and PAD for public servants of an IEP in the Ucayali 2022 region, with a Spearman correlation coefficient value equal to 0.868.

Keywords: Principles of sanctioning power, disciplinary administrative processes, sanctioning procedure, imposition of sanctions, execution of sanctions.

I. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos en el ámbito público son un fenómeno global que se observa tanto en el Estado de Kuwait como en el Reino Unido, donde se han detectado irregularidades perpetradas por funcionarios estatales. Estos individuos son sujetos a sanciones a través de un procedimiento disciplinario respaldado por el Estado. Sin embargo, también se ha establecido regulación para prevenir la existencia de vacíos legales, abusos o la aplicación desproporcionada de la normativa (Al Haidar, 2017).

En Uganda, se enfrentan desafíos en el sistema disciplinario administrativo internacional. Se está promoviendo la capacitación de individuos para mejorar la eficiencia del servicio público y reducir las faltas en el desempeño laboral (Basheka, 2017). Mientras que, en Australia, disponen de una normativa análoga a la Ley Servir de Perú, denominada Ley de Servicio Público, la cual regula los procedimientos disciplinarios tanto de funcionarios públicos como de ex funcionarios (Comisión de Servicio Público, 2017).

En el Perú, los procesos administrativos garantizan el funcionamiento eficiente del Estado a través de sus instituciones públicas, respaldados por una ley específica. La Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en el Perú aborda el tratamiento disciplinario en las instituciones públicas del Estado, buscando mejorar la calidad de los servicios prestados por los funcionarios estatales. Esta ley establece un régimen disciplinario para sancionar o prevenir posibles faltas cometidas en las organizaciones estatales, ajustando las sanciones según la gravedad de las faltas. Además, protege los derechos de los servidores públicos contra el abuso, mal uso o uso arbitrario de la norma, asegurando que se respeten los principios de decisión.

No obstante, en las regulaciones de sectores administrativos especializados, se establece la responsabilidad administrativa como objetiva, lo que supone una excepción al principio de culpabilidad propio del Derecho Penal. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha indicado que los principios de culpabilidad, legalidad y tipicidad son aplicables también en el ámbito administrativo sancionador, no limitándose únicamente al penal.

La Ley N°27444, Ley General de Procedimiento Administrativo, regula medidas sancionadoras y establece normas para autoridades administrativas. Durante su creación, se reconoció la necesidad de un régimen específico para hacer predecible la potestad sancionadora estatal, dado el aumento de ilícitos administrativos y la tendencia a despenalizar delitos penales. Se entendió que la potestad sancionadora es esencial para complementar la gestión y corrección en la administración, garantizando el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés público.

Es sabido los funcionarios y servidores administrativos representan al Estado, y su comportamiento afecta la imagen y reputación estatal. Su labor de servicio público exige conducta ética y habilidades para la atención al público y la colaboración con colegas. Este trabajo busca analizar los problemas disciplinarios en una institución específica en la región Ucayali, proponiendo soluciones a partir de casos reales de procesos disciplinarios.

La investigación examinó la relación entre los principios de la potestad sancionadora y los PAD de servidores públicos en la región Ucayali en 2022. Se analizaron las faltas administrativas según los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°276 y N°1057, así como la Ley N°30057, aplicables también a auxiliares de educación. Se destacó la importancia del principio de legalidad en los procedimientos sancionadores, asegurando que las conductas contrarias a la normativa estén debidamente reguladas y publicadas según lo establecido en la Constitución Política del Estado.

Es crucial que la entidad que ha recibido sanciones disciplinarias siga un debido proceso para no perjudicar a los trabajadores involucrados. La Resolución de Secretaría General N°006-2021-MINEDU detalla los pasos para la precalificación e implementación de procedimientos sancionadores. Se requiere un análisis profundo de los casos de irregularidad, especialmente los nueve seleccionados, para entender mejor la problemática investigada (MINEDU, 2021).

Dicho ello, se planteó la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre los principios de potestad sancionadora y los PAD a los servidores públicos de una IPE, región Ucayali 2022? Y como problemas específicos: ¿Cuál es la

relación entre el procedimiento sancionador; la imposición de las sanciones; y la ejecución de sanciones con los PAD a los servidores públicos de una IPE, región Ucayali 2022?

En el aspecto social, la investigación busca eliminar barreras burocráticas en instituciones públicas al analizar los principios que limitan la potestad sancionadora y su relación con los procesos disciplinarios. Su propósito es resolver problemas administrativos, aligerar la carga de entidades con poder sancionador y garantizar el debido proceso según la legislación peruana y la Constitución. En lo que respecta a la justificación práctica, de acuerdo con Ñaupas et al. (2014) el estudio verifica teorías establecidas y explora variables de trabajo remoto y productividad, enriqueciendo la literatura científica. También ayuda como referencia y punto de partida para futuras investigaciones en el área.

En la justificación teórica, Hernández et al. (2018) la investigación examina los procesos administrativos disciplinarios en curso para validar la justificación de las sanciones y garantizar el cumplimiento normativo, contribuyendo así al conocimiento en este ámbito. En la justificación metodológica, se empleó el método deductivo en un enfoque cuantitativo basado en hipótesis previas y medición de variables. Se garantizó la validez y rigurosidad del estudio, considerando el marco legal y procedimental, y proporcionando un modelo replicable para futuras investigaciones.

Se estableció como objetivo general: determinar cuál es la relación entre los principios de potestad sancionadora y los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. Específicas: determinar cuál es la relación entre el procedimiento sancionador; la imposición de las sanciones; y la ejecución de sanciones con los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. De igual manera, se planteó como hipótesis general: los principios de potestad sancionadora se relacionan significativamente con los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. Específicas: el procedimiento sancionador; la imposición de las sanciones; y la ejecución de sanciones se relaciona significativamente con los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Es necesario empezar en el ámbito internacional, Díaz y Urzúa (2018) investigaron los procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Encontraron que la mayoría de los encuestados apoyan la aplicación del principio de debida motivación en las resoluciones no emitidas por órganos jurisdiccionales. Además, la mayoría considera que la falta de aplicación de este principio puede perjudicar a los administrados. Concluyen que los derechos de los trabajadores públicos se ven comprometidos por procesos inadecuados que no garantizan un juicio justo en un plazo razonable, aunque esto no tenga consecuencias significativas en el procedimiento.

En su estudio sobre los procesos disciplinarios de empleados públicos en El Salvador, Euseda (2018) encontró que una mayoría significativa de los servidores públicos considera insatisfactorias tanto la fase instructiva (59.8%) como la fase sancionadora (51.1%) del proceso disciplinario. Además, el 53.3% percibe en general estos procedimientos como inadecuados. Concluye que el marco normativo del régimen disciplinario de los servidores públicos carece de regulaciones que garanticen sus derechos constitucionales. Además, destaca la importancia del principio de culpabilidad para proteger a los trabajadores del Estado en situaciones complicadas relacionadas con los procesos disciplinarios.

Suárez et al. (2018) en Colombia, examinaron los procedimientos administrativos sancionatorios desde 1991 hasta 2011. Destacaron que tanto los jueces como los funcionarios administrativos tienen poder sancionador para garantizar el funcionamiento institucional y aplicar sanciones a quienes violen normativas. Aunque la Constitución no especifica claramente esta potestad, se deduce de ciertos artículos. Sin embargo, la falta de claridad y la cantidad de faltas dificultan su aplicación, lo que ha llevado al diseño de normativas adaptadas, algunas de las cuales pueden vulnerar los derechos de la población. Se resalta la importancia de basar las normas en la Constitución y adoptar un enfoque preventivo en lugar de sancionador.

Heno (2018) en Colombia, examinó la aplicabilidad del derecho disciplinario en una alcaldía de la ciudad. Según los resultados, el 67% de los encuestados

considera regular la fase instructiva, pero el 47% califica como deficiente la fase sancionadora, argumentando una evaluación poco detallada de las faltas y sanciones inadecuadas. Se concluye que existen deficiencias en la aplicación del derecho disciplinario, proponiendo una revisión detallada de cada proceso para identificar causas y mejorar el sistema.

Chamorro (2016) investigó el principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador en Chile. Concluyó que existe imparcialidad en este proceso. Además, comparó el *ius puniendi* del derecho penal con la potestad sancionadora del derecho administrativo, destacando diferencias significativas y señalando que estas potestades no pertenecen a un único *ius puniendi* estatal. También enfatizó que las instituciones con facultad sancionadora deben respetar el debido proceso para evitar arbitrariedades administrativas.

En el ámbito nacional se tiene: Espinoza (2020) examinó el impacto del PAD en las resoluciones de recursos de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil del Perú entre 2019 y 2020. Se encontraron deficiencias en la efectividad de los recursos de apelación contra sanciones disciplinarias, así como problemas en la capacitación de secretarios técnicos y el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo en instituciones públicas. Se concluyó que estas deficiencias estaban directamente relacionadas con las causas de nulidad y falta de fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

Fumagalli (2019) investigó si la publicidad normativa es un requisito previo para el procedimiento administrativo sancionador en la Municipalidad Provincial de Huaura en 2016. Se utilizó un enfoque cuantitativo en una investigación no experimental con una muestra de 30 personas. Los resultados indican que la municipalidad ha aplicado sanciones a funcionarios dentro del marco regulatorio, utilizando la publicidad como un requisito previo no solo para la sanción administrativa, sino también para la fijación de reparaciones civiles en sentencias. Se concluye que aún existen casos de sanciones disciplinarias en entes administrativos sin la publicación previa de la norma correspondiente.

Tejada (2019) investigó cómo la falta de atención al principio de tipicidad afecta la facultad disciplinaria de las instituciones públicas. Este principio, crucial

en la potestad sancionadora administrativa según la ley N°27444, no está adecuadamente regulado. Esto permite que en los Procesos Contenciosos Administrativos se anulen resoluciones disciplinarias, lo que limita la capacidad sancionadora del Estado. Se concluye que es necesario regular las faltas y sus consecuencias para evitar la impunidad y la injusticia, ya que las sanciones actuales dependen demasiado de la discrecionalidad del ente sancionador.

Inca (2020) investigó la relación entre el principio del debido proceso y el procedimiento administrativo sancionador en materia ambiental en el distrito judicial de Tambopata. El estudio, de tipo básico y enfoque cualitativo, se basó en entrevistas con fiscales, jueces, personal de INRENA, abogados expertos y otros, como parte de una muestra de 112 personas. Los resultados mostraron que el debido proceso garantiza un juicio justo y transparente, asegurando un control adecuado del proceso. Se concluyó que la aplicación del debido proceso es crucial para garantizar la imparcialidad de la autoridad en el procedimiento administrativo sancionador.

Flores (2019) en Puno, investigó la eficacia de los PAD y el cumplimiento del debido proceso en la municipalidad provincial local. Se detectó una carencia de relevancia, efectividad y adecuado diseño en las regulaciones del derecho administrativo, junto con una falta de cumplimiento del principio de debido proceso en los casos disciplinarios. Esto llevó a negligencia, demora, burocracia e ineficacia en la consecución de los objetivos. Se concluyó que la forma en que se impulsan y desarrollan estos procesos en la Municipalidad es ineficaz y contraproducente, con graves consecuencias para el Estado.

Las teorías relacionadas a la variable “Principios de Potestad Sancionadora”, según Santy (2017) analiza la autoridad disciplinaria como la capacidad de la administración pública para imponer penalizaciones a través de un proceso administrativo. Se enfatiza que esta facultad está sujeta a principios específicos definidos en la legislación, los cuales deben salvaguardar los derechos y los intereses legítimos de los individuos para prevenir acciones arbitrarias por parte de la administración pública. Se destaca la importancia de conducir los procedimientos administrativos de manera imparcial, buscando establecer la verdad de los hechos, en consonancia con normativas constitucionales aplicadas al ámbito del derecho

administrativo.

Roy (2016) señala que, en el ámbito administrativo, las entidades públicas con potestad sancionadora tienen la facultad de determinar infracciones administrativas y aplicar las sanciones correspondientes. Destaca que esta potestad debe ejercerse conforme a lo establecido en la Constitución y las leyes pertinentes que otorgan estas facultades. El autor subraya la importancia del "Derecho Administrativo Sancionador" en las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, interviniendo en diversos sectores donde el Estado regula la actividad, como el sector de las telecomunicaciones, donde las empresas pueden enfrentar sanciones por infringir las normativas establecidas.

Alejandro (2018) aborda el término "derecho administrativo sancionador", indicando su reciente adopción como una postura respecto a definiciones anteriores. Se destaca que, aunque anteriormente se le consideraba simplemente una manifestación del derecho de Policía, actualmente prevalece este término en la jurisprudencia y la doctrina. Por otro lado, Según Denegri (2018) el derecho disciplinario se caracteriza por ser administrativo y represivo, ya que busca imponer sanciones y, por ende, está estrechamente vinculado con el derecho penal. No obstante, más adelante reconoce que el proceso administrativo tiene autonomía con respecto al derecho penal.

García (2018) analiza dos aspectos clave de la acción administrativa: la creación de situaciones favorables (concesión de derechos nuevos o eliminación de limitaciones) y la creación de situaciones desfavorables (imposición de obligaciones o restricciones de derechos). Ejemplifica con autorizaciones para el primer caso y con expropiaciones y sanciones para el segundo. Además, destaca que la legislación peruana y la Constitución no reconocen explícitamente una potestad sancionadora a la administración pública.

Los principios de potestad sancionadora tienen una triple función: fundante, interpretativa e integradora. Sirven como base para establecer reglas, interpretar su alcance y resolver lagunas jurídicas. Esta potestad complementa la gestión administrativa para asegurar el orden público, prevenir arbitrariedades y promover el interés general y el bien común (Morón, 2017), destacando el papel social de la

Administración pública en la defensa del bienestar colectivo y el interés público.

La administración pública solo puede tramitar procedimientos administrativos sancionadores, ejerciendo la potestad sancionadora conforme a la Ley (Gozálbez, 2018). Los conceptos de bien común e interés general representan la defensa y protección de los más vulnerables en la sociedad, en lugar de ser meramente abstractos o vacíos.

García y Fernández (2017) argumentan que, en los procedimientos sancionadores, el proceso sustituye al proceso penal, garantizando la libertad propia del proceso. Se destaca la importancia de respetar la presunción de inocencia y reconocer todos los derechos del afectado. Aunque la Administración actúa como instructora y resolutoria, el derecho a la tutela efectiva se hace valer mediante la impugnación del acto sancionatorio. Por lo tanto, el procedimiento sancionador debe garantizar el debido trámite para asegurar la libertad y la validez de la sanción.

Por su parte, Cárdenas (2017) destaca que la potestad sancionadora administrativa es una extensión del *ius puniendi* del Estado, traspasando la esfera penal al ámbito administrativo. En este sentido, se comparten principios básicos entre el derecho penal y el sancionador. Las entidades públicas con esta potestad tienen la facultad de determinar infracciones administrativas y aplicar las sanciones correspondientes, cumpliendo con lo establecido en la Constitución y las leyes que les otorgan dichas facultades.

Gallardo (2018) destaca que la potestad sancionadora es esencial para la administración, ya que le permite imponer sanciones que afectan los patrimonios y derechos de los ciudadanos en beneficio del interés público. Sin embargo, esta potestad debe ejercerse respetando la Constitución, los principios constitucionales y los derechos fundamentales, según lo señalado por el Tribunal Constitucional.

Gallardo (2018) explica que la potestad sancionadora implica un proceso administrativo donde se imponen sanciones a usuarios por infracciones comprobadas, asegurando su derecho de defensa. Se destaca la importancia de la razonabilidad, proporcionalidad y equidad en la imposición de estas sanciones, Mientras que, Ossa (2019) señala que, para imponer sanciones fiscales, es

necesario que el contribuyente actúe con dolo o culpa. La Inspección debe demostrar estos elementos a través de multas, resoluciones de sanciones y beneficios por pago anticipado. Por su lado, Morón (2018) destaca que la ejecución de sanciones implica llevar a cabo actos procesales para garantizar el cumplimiento de una resolución judicial definitiva. Se mencionan indicadores clave como la resistencia a la falta, las medidas cautelares y el proceso de impugnación.

Por otro lado, sobre los “Procesos Administrativos Disciplinarios” (PAD) Boyer (2017) analiza teorías sobre en el marco del régimen disciplinario de servidores públicos establecido por Ley del Servicio Civil (Congreso de la República, 2013). Este régimen abarca a diversos servidores, incluyendo aquellos bajo distintos decretos legislativos y contratos especiales. Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) el PAD se define como acciones establecidas por la administración para ejercer su autoridad sancionadora disciplinaria en casos de faltas cometidas por servidores civiles, con el fin de determinar su responsabilidad administrativa y aplicar sanciones correspondientes tras demostrar las faltas disciplinarias.

Alarcón (2017) describe los PAD como una variante dentro del campo del derecho administrativo, regulada en la administración pública. Estos procedimientos implican la gestión de casos de faltas cometidas por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones administrativas, utilizando los recursos del estado para aplicar el procedimiento correspondiente.

Quispe (2018) define los PAD como una secuencia de acciones para identificar faltas de servidores públicos. Estos procedimientos surgen de la autoridad sancionadora del Estado, con los servidores como sujetos pasivos. Quispe argumenta que los PAD mejoran el rendimiento a través de sanciones específicas y disuasivas, sirviendo como ejemplo para otros funcionarios.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015) refiere que el PAD se ha establecido para corregir la falta de orden en la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria en los distintos regímenes laborales de la Administración Pública. Este procedimiento, regido por el artículo 90º del Reglamento de la Ley N°30057, se aplica a varios tipos de servidores civiles,

excluyendo ciertos cargos como ministros de Estado y directivos públicos.

Jinesta (2018) explica que el PAD se ha creado para corregir desórdenes en la aplicación de responsabilidades disciplinarias en diferentes ámbitos laborales de la Administración Pública. Según el art. 90 de la Ley N°30057, se aplica a varios tipos de servidores civiles, excluyendo ciertas autoridades y funcionarios de alto rango. El objetivo del PAD es asegurar el buen funcionamiento de la gestión pública y mantener el orden en la prestación de servicios públicos.

Ventura (2018) señala que el PAD consta de dos fases: la indagatoria y la comprobatoria. Sin embargo, hay debate sobre si la fase indagatoria es parte formal del procedimiento. Aunque algunas investigaciones no resulten en un procedimiento disciplinario, antes de citar al presunto responsable, la autoridad debe informarle sobre la responsabilidad que se le imputa. Iniciar un procedimiento sin toda la información necesaria podría violar garantías individuales. Se pueden realizar nuevas investigaciones y audiencias si surgen hechos nuevos o se identifican nuevas responsabilidades

Los elementos del poder disciplinario de la administración son los sujetos (activo y pasivo), el objeto (aplicación de medidas disciplinarias), el motivo (hechos que afectan el servicio público) y el fin (protección del orden jurídico administrativo). El sujeto activo, generalmente el jerarca según la normativa, impone las sanciones, mientras que el sujeto pasivo siempre es un funcionario o servidor público. La determinación del motivo y del fin de un acto es crucial para determinar si tiene carácter disciplinario o busca mejorar el servicio.

Las dimensiones de los PAD: 1. La fase de investigación, según Jinesta (2018) se centra en determinar si existen pruebas suficientes para iniciar un procedimiento disciplinario contra un servidor civil. Se busca verificar la validez de la denuncia, identificar a los responsables y recopilar información relevante. Esta etapa previa evita costos innecesarios para el Estado al evaluar la viabilidad del procedimiento y la presencia de pruebas sólidas. Además, protege al funcionario público al evitar procedimientos sin fundamentos, preservando su honorabilidad y ética profesional. Los indicadores clave incluyen la investigación preliminar y la entrega al órgano instructor.

2. La fase instructiva, según Jara (2018) implica la notificación al servidor acusado, quien tiene cinco días hábiles para defenderse, con posibilidad de prórroga. Durante este periodo, se informa a las autoridades pertinentes y se cuenta con un secretario técnico. La resolución de inicio del PAD no es apelable y la investigación inicial del secretario técnico no afecta la independencia del órgano instructor. Si el acusado solicita prórroga, el órgano instructor puede concederla bajo criterios de razonabilidad. Si no responde en dos días, se considera aceptada y se amplía el plazo. Si no presenta defensa, el proceso continúa. Los indicadores clave son la revisión de documentos y la emisión de la resolución de inicio del PAD.

3. En la fase sancionadora del procedimiento disciplinario, se determina la sanción o la inocencia del servidor público basándose en el informe de la fase instructiva. La entidad encargada debe notificar al servidor los resultados en un plazo máximo de dos días hábiles, con un límite total de diez días hábiles, que puede extenderse otros diez días. Las sanciones posibles incluyen suspensión, amonestación, destitución o inhabilitación, según la Ley Servir, y pueden ser verbales o escritas, con la suspensión sin remuneración por un máximo de 365 días. Los indicadores clave son la solicitud de informe oral y la resolución de sanción disciplinaria.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue aplicada, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) esta metodología permite abordar problemas y aplicar teorías existentes para examinar las variables seleccionadas. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Se intentó evaluar la correlación entre los "principios de potestad sancionadora" y los "PAD", dado que no se manipulan variables, se utiliza el instrumento de investigación en un único momento y se busca establecer la relación entre las variables de interés (Behar, 2008).

La investigación fue descriptiva correlativa, el cual consiste en observar los fenómenos en su contexto natural sin intervenir en su progreso. Se optó por este enfoque correlativo con el fin de detallar las conexiones entre dos o más categorías, conceptos o variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, la investigación utilizó el método hipotético-deductivo para probar la veracidad de las hipótesis. Este método, fundamental en la investigación científica, consiste en formular hipótesis sobre soluciones a un problema y luego verificar su correspondencia con los datos. Las hipótesis pueden ser empíricas o abstractas, dependiendo de la naturaleza del problema (Cegarra, 2004).

3.2 Variables y operacionalización

Definición conceptual de principios de potestad sancionadora: Gallardo (2018) indica que la autoridad administrativa posee la capacidad de imponer sanciones a los ciudadanos por infringir normativas dentro del ámbito legal. Así, el procedimiento administrativo general establece claramente los límites y salvaguardias derivadas del derecho penal.

Definición operacional de principios de potestad sancionadora: la potestad sancionadora administrativa se divide en dos fases: identificación de infracciones y aplicación de sanciones. Debe ser ejercida por entidades públicas de acuerdo con la Constitución y las leyes pertinentes. Se evaluó mediante un cuestionario de 17 preguntas dirigido a trabajadores de una entidad pública. Se evaluaron 3 dimensiones: 1. Procedimiento sancionador; 2. La dimensión Imposición de las sanciones; 3. Ejecución de sanciones. Se realizó la medición en escala ordinal de

Likert, con calificación del 1 al 5.

Definición conceptual de procesos administrativos disciplinarios: Jinesta (2018) destaca que el proceso administrativo es esencial en el ámbito de la administración, comprendiendo varias etapas secuenciales como planificación, organización, medición y control. Subraya su carácter cíclico, marcado por un inicio y un final, que a su vez retroalimenta el inicio de nuevos procesos.

Definición operacional de PAD: se describe operativamente como el conjunto de procesos y medidas definidas por la administración gubernamental para ejercer su autoridad disciplinaria en respuesta a las transgresiones cometidas por empleados civiles, imponiendo sanciones una vez verificada su ocurrencia. Se evaluó mediante un cuestionario de 19 preguntas dirigido a trabajadores de una entidad pública. Se evaluaron 3 dimensiones: 1. Fase de investigación; 2. Fase instructiva; 3. Fase sancionadora. Se realizó la medición en escala ordinal de Likert, con calificación del 1 al 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Hernández et al. (2014) señalan que toda investigación necesita información para analizar el problema estudiado, lo que implica la identificación de una población para consultar. La población consistió en 131 trabajadores de una IEP en la región Ucayali. Los criterios de inclusión abarcaban a empleados nombrado y CAS, mientras que los criterios de exclusión involucraban a los trabajadores contratados según la Ley 29944.

3.3.2 Muestra

La muestra, de acuerdo con Hernández et al. (2010) es un subconjunto representativo de la población, elegido mediante muestreo aleatorio simple. Se calculó utilizando una fórmula para poblaciones finitas, se empleó una muestra de 98 colaboradores de una IEP en la región Ucayali.

3.3.3 Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple, siendo 98 colaboradores, según Hernández et al. (2010) esta técnica de muestreo asegura

que todas las personas dentro de la población tengan igual probabilidad de ser seleccionadas durante el proceso de recolección de muestras.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

El autor Arias (2006) define la técnica como el método específico para obtener datos o información. En este estudio, se utilizó la encuesta escrita como método de recolección de datos, la cual consiste en una serie de preguntas dirigidas a personas relacionadas con un tema específico. Esta técnica fue empleada en la investigación realizada a los trabajadores de la IPE en la región Ucayali.

Instrumento

Hernández et al. (2002) y el manual UPEL (2006) explican que la validez del instrumento de recolección se relaciona con la precisión con la que este mide lo que se pretende evaluar. Se pueden emplear diferentes tipos de evidencia, como la validación del contenido, para determinar esta cualidad. En este estudio, se utilizó un cuestionario estructurado con preguntas cerradas y alternativas, empleando la escala de Likert, como instrumento de medición al aplicar la encuesta.

Validez

El cuestionario pasó por un proceso de validación realizado por expertos en la temática de investigación, quienes evaluaron su idoneidad para los objetivos del estudio. Tres profesionales, entre ellos la Dra. Catherine Ferreyros de Olivari, el Dr. Ricardo Edmundo Ruiz Villavicencio y el Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor, llevaron a cabo una revisión detallada del formato de validación del instrumento. Analizaron si este se ajustaba a las variables, dimensiones e indicadores de investigación, lo que condujo a mejoras en el contenido, la estructura y el estilo del cuestionario.

Confiabilidad

Se realizó la prueba alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación. Se obtuvo un alto nivel de confiabilidad con coeficientes de $\alpha = 0.925$ para la encuesta sobre "principios de la potestad sancionadora" y $\alpha = 0.909$ para el cuestionario sobre "procesos administrativos

disciplinarios". Estos instrumentos, validados por expertos, fueron considerados adecuados para su aplicación, confirmando su fiabilidad y validez. Una prueba piloto demostró resultados similares a la población objetivo, con valores de confiabilidad de 0.925 y 0.909 respectivamente, validando su uso para recolectar datos (ver anexo 04).

3.5 Procedimiento

Se coordinó con el director de la institución y el jefe de Recursos Humanos para acceder a la encuesta de los trabajadores. Posteriormente, se procedió a recolectar los datos, utilizando el software SPSS 25, para analizar la información y contrastar las hipótesis. El análisis se realizó de manera coherente con el propósito de la investigación, buscando determinar la relación entre el principio de potestad sancionadora y los PAD.

3.6 Método de análisis de datos

Se empleó la estadística descriptiva, que permite al investigador describir los datos en primer lugar y luego realizar análisis estadísticos para explorar las relaciones entre las variables. Los resultados descriptivos se procesaron junto con sus dimensiones correspondientes.

3.7 Aspectos éticos

Se tomaron en cuenta aspectos éticos como el acatamiento del derecho de autor, la diligencia y la reserva de los documentos e información suministrados por los encuestados. Desde una perspectiva ética, el estudio se regía por estándares que enfatizaban su validez científica, como la fiabilidad derivada de la observación continua, la recopilación de datos y el cotejo de respuestas de los participantes para discernir coincidencias o disparidades.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable 1 y sus dimensiones

NIVEL	V1. Principios de potestad sancionadora		D1. Procedimiento sancionador		D2. Imposición de las sanciones		D3. Ejecución de sanciones	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
	Eficiente	23	23.0	22	22.0	21	21.0%	20
Regular	46	47.0	44	45.0	41	42.0%	43	44.0
Deficiente	29	30.0	32	33.0	36	37.0%	35	36.0
Total	98	100.0	98	100.0	98	100.0%	98	100.0

Nota. Tomado del SPSS 25

Según una encuesta realizada a 98 trabajadores en una IPE en la región de Ucayali, se encontró que el principio de potestad sancionadora fue calificado como regular por el 47% de los encuestados, seguido de un 30% que lo consideró deficiente y un 23% que lo evaluó como eficiente. En cuanto a la D1, el nivel predominante fue el regular (45%), seguido de cerca por el deficiente (33%) y el eficiente (22%). Respecto a la D2, el 42% la percibió como regular, el 37% como deficiente y el 21% como eficiente. Finalmente, en la D3, el 44% la consideró regular, el 36% deficiente y el 20% eficiente.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable 2 y sus dimensiones*

NIVEL	V2. PAD		D1. Fase de investigación		D2. Fase instructiva		D3. Fase sancionadora	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Eficiente	25	26.0	24	24.0	21	21.0	27	28.0
Regular	46	47.0	43	44.0	44	45.0	41	42.0
Deficiente	27	28.0	31	32.0	33	34.0	30	31.0
Total	98	100.0	98	100.0	98	100.0	98	100.0

Nota. Tomado del SPSS 25

Se muestra que, en los PAD, el nivel más común es el regular (47%), seguido por deficiente (28%) y eficiente (26%). En la D1, la fase de investigación destaca por ser regular (44%), seguida por deficiente (32%) y eficiente (24%). En la D2, la fase instructiva es mayormente considerada regular (45%), seguida de deficiente (34%) y eficiente (21%). Por último, en la D3, la fase sancionadora es mayormente vista como regular (42%), seguida de deficiente (31%) y eficiente (28%).

4.2 Estadística inferencial

Considerando la naturaleza de las variables bajo estudio, se optó por utilizar el coeficiente de correlación de Spearman este método se seleccionó con el fin de determinar el nivel de asociación entre las variables investigadas y las hipótesis formuladas.

Prueba de hipótesis general

Tabla 3

Prueba de hipótesis general

		PAD
	Coeficiente de correlación	,868**
Principios de potestad sancionadora	Sig. (bilateral)	,000
	N	98

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Tomado del SPSS 25

La hipótesis de investigación sugiere una relación significativa entre los "principios de potestad sancionadora" y los "PAD" en una IPE en la región Ucayali. Los resultados indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables examinadas, sostenido en un resultado Rho de 0.868.

Tabla 4*Prueba de hipótesis específica 1*

		PAD
Procedimiento sancionador	Coeficiente de correlación	,754**
	Sig. (bilateral)	,000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Tomado del SPSS 25

La hipótesis específica 1 sugiere una relación significativa entre el "procedimiento sancionador" y los "PAD" en una IPE en la región Ucayali. Los resultados indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.754.

Tabla 5

Prueba de hipótesis específica 2

		PAD
Imposición de las sanciones	Coeficiente de correlación	,799**
	Sig. (bilateral)	,000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Tomado del SPSS 25

La hipótesis específica 2 sugiere una relación significativa entre el "imposición de las sanciones" y los "PAD" en una IPE en la región Ucayali. Los resultados indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.799.

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica 3*

		PAD
Ejecución de sanciones	Coeficiente de correlación	,715**
	Sig. (bilateral)	,000

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Tomado del SPSS 25

La hipótesis específica 3 sugiere una relación significativa entre el "ejecución de sanciones" y los "PAD" en una IPE en la región Ucayali. Los resultados indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula. Esto respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.715.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio consistió en identificar el grado de relación entre principios de potestad sancionadora y PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali – 2022. Los hallazgos a nivel estadístico corroboraron la hipótesis del investigador con sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre las variables examinadas, sostenido en un resultado Rho de 0.868. Este resultado encuentra una base teórica en Cárdenas (2017) donde destaca que la potestad sancionadora administrativa es una extensión del ius puniendi del Estado, traspasando la esfera penal al ámbito administrativo. En este sentido, se comparten principios básicos entre el derecho penal y el sancionador. Las entidades públicas con esta potestad tienen la facultad de determinar infracciones administrativas y aplicar las sanciones correspondientes, cumpliendo con lo establecido en la Constitución y las leyes que les otorgan dichas facultades.

Este resultado se corrobora con Espinoza (2020) examinó el impacto del PAD en las resoluciones de recursos de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil del Perú entre 2019 y 2020. Se encontraron deficiencias en la efectividad de los recursos de apelación contra sanciones disciplinarias, así como problemas en la capacitación de secretarios técnicos y el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo en instituciones públicas. Se concluyó que estas deficiencias estaban directamente relacionadas con las causas de nulidad y falta de fundamentación en las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.

El objetivo específico 1, determinar cuál es la relación entre el procedimiento sancionador y los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. Los hallazgos a nivel estadístico indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.754. Este resultado halla base teórica en Gallardo (2018) destaca que la potestad sancionadora es esencial para la administración, ya que le permite imponer sanciones que afectan los patrimonios y derechos de los ciudadanos en beneficio del interés público. Sin embargo, esta potestad debe ejercerse respetando la Constitución, los principios constitucionales y los derechos fundamentales, según lo señalado por el Tribunal

Constitucional.

Este resultado encuentra concordancia con Flores (2019) investigó la eficacia de los procedimientos administrativos disciplinarios y el cumplimiento del debido proceso en la Municipalidad Provincial de Puno entre 2015 y 2017. Se encontró una falta de sustancialidad, eficacia y buen diseño en las normas del Derecho administrativo, así como un incumplimiento del principio del debido proceso en los casos disciplinarios. Esto llevó a negligencia, demora, burocracia e ineficacia en la consecución de los objetivos. Se concluyó que la forma en que se impulsan y desarrollan estos procesos en la Municipalidad es ineficaz y contraproducente, con graves consecuencias para el Estado.

Respecto al objetivo específico 2, determinar cuál es la relación entre la imposición de las sanciones y los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. Los hallazgos a nivel estadístico indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.799. Este resultado halla base teórica en García (2018) analiza dos aspectos clave de la acción administrativa: la creación de situaciones favorables (concesión de derechos nuevos o eliminación de limitaciones) y la creación de situaciones desfavorables (imposición de obligaciones o restricciones de derechos). Ejemplifica con autorizaciones para el primer caso y con expropiaciones y sanciones para el segundo. Además, destaca que la legislación peruana y la Constitución no reconocen explícitamente una potestad sancionadora a la administración pública.

Este resultado se corrobora con el estudio de Suárez et al. (2018) en Colombia, examinaron los procedimientos administrativos sancionatorios desde 1991 hasta 2011. Destacaron que tanto los jueces como los funcionarios administrativos tienen poder sancionador para garantizar el funcionamiento institucional y aplicar sanciones a quienes violen normativas. Aunque la Constitución no especifica claramente esta potestad, se deduce de ciertos artículos. Sin embargo, la falta de claridad y la cantidad de faltas dificultan su aplicación, lo que ha llevado al diseño de normativas adaptadas, algunas de las cuales pueden vulnerar los derechos de la población. Se resalta la importancia de basar las normas en la Constitución y adoptar un enfoque preventivo en lugar de sancionador.

Respecto al objetivo específico 3, determinar cuál es la relación entre la ejecución de sanciones y los PAD a los servidores públicos de una IEP, región Ucayali 2022. Los hallazgos a nivel estadístico indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, lo que respalda la existencia de una correlación positiva considerable entre los elementos examinados, sostenido en un resultado Rho de 0.715. Este resultado halla base teórica en Roy (2016) explica que las entidades públicas con potestad sancionadora tienen la facultad de identificar y sancionar infracciones administrativas, siguiendo lo establecido por la Constitución y las leyes pertinentes. Destaca la importancia del "Derecho Administrativo Sancionador" en las relaciones entre el Estado y los ciudadanos, especialmente en sectores como las telecomunicaciones, donde las empresas pueden enfrentar sanciones por violar normativas.

Respecto al análisis descriptivo de las variables principales de estudio, se tuvo que, según una encuesta realizada a 98 trabajadores en una IPE en la región de Ucayali, se encontró que el principio de potestad sancionadora fue calificado como regular por el 47% de los encuestados, seguido de un 30% que lo consideró deficiente y un 23% que lo evaluó como eficiente. Mientras que, en los PAD, el nivel más común es el regular 47%, seguido por deficiente 28% y eficiente 26%.

Este resultado obtiene sustento teórico en Santy (2017) examina la potestad sancionadora en la administración pública, destacando su regulación por principios legales que salvaguardan los derechos individuales y evitan la arbitrariedad. Enfatiza la necesidad de conducir los procedimientos de imposición de sanciones de manera objetiva para establecer la verdad de los hechos investigados. Estos principios, aunque similares a los del derecho penal, se derivan de la aplicación de normativas constitucionales al derecho administrativo.

Este resultado concuerda con el estudio de Henao (2018) en Colombia, examinó la aplicabilidad del derecho disciplinario en una alcaldía de la ciudad. Según los resultados, el 67% de los encuestados considera regular la fase instructiva, pero el 47% califica como deficiente la fase sancionadora, argumentando una evaluación poco detallada de las faltas y sanciones

inadecuadas. Se concluye que existen deficiencias en la aplicación del derecho disciplinario, proponiendo una revisión detallada de cada proceso para identificar causas y mejorar el sistema.

Finalmente, los resultados del estudio proporcionan hallazgos significativos que enriquecen la comprensión de la dinámica disciplinaria en el ámbito público. Estos resultados tienen repercusiones importantes para el desarrollo de políticas y procedimientos relacionados con la gestión disciplinaria en el sector público. La correlación positiva considerable entre los principios de potestad sancionadora y el PAD sugiere que el enfoque utilizado en la aplicación de sanciones disciplinarias está estrechamente ligado a los principios fundamentales que orientan la autoridad disciplinaria. En consecuencia, se puede deducir que una comprensión clara y una aplicación coherente de los principios de potestad sancionadora pueden fortalecer la efectividad y la legitimidad del PAD en la gestión disciplinaria de los servidores públicos, lo que fomentaría una administración pública más justa, transparente y eficiente tanto en la región de Ucayali como en otros contextos similares.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Existe una relación significativa entre los "principios de potestad sancionadora" y el "PAD" en una IPE en la región Ucayali; los resultados estadísticos indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, sostenida en un resultado Rho de 0.868.

Segunda. Existe una relación significativa entre los "procedimiento sancionador " y el "PAD" en una IPE en la región Ucayali; los resultados estadísticos indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, sostenida en un resultado Rho de 0.754.

Tercero. Existe una relación significativa entre los "procedimiento sancionador" y los "PAD" en una IPE en la región Ucayali; los resultados estadísticos indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, sostenida en un resultado Rho de 0.754.

Cuarto. Existe una relación significativa entre los " imposición de las sanciones" y el "PAD" en una IPE en la región Ucayali; los resultados estadísticos indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, sostenida en un resultado Rho de 0.799.

Quinto. Existe una relación significativa entre los "ejecución de sanciones" y el "PAD" en una IPE en la región Ucayali; los resultados estadísticos indican una sig. de 0.00, por debajo de 0.05, sostenida en un resultado Rho de 0.715.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: se recomienda fortalecer la capacitación del personal encargado de aplicar estos procedimientos. Esto implica revisar y actualizar las políticas y procedimientos para asegurar su coherencia y eficacia, así como establecer un seguimiento riguroso para garantizar su aplicación justa y transparente. Estas medidas contribuirán a mejorar la gestión disciplinaria en la institución y promover un ambiente laboral más equitativo y efectivo.

Segunda: se aconseja extender los períodos de investigación, dado que los lapsos deberían limitarse exclusivamente a los días laborables. Esto permitiría al funcionario disponer del tiempo necesario para obtener asesoramiento y luego presentar sus argumentos en su defensa.

Tercera: se sugiere mejorar la eficacia y metodologías de trabajo de los empleados encargados de llevar a cabo la totalidad de la fase instructiva, con el propósito de mejorar la revisión, evaluación y validación de las pruebas presentadas por los colaboradores bajo investigación. Dado que la fase instructiva constituye una de las etapas más críticas, puesto que marca el inicio de todo el PAD.

Cuarta: se recomienda eliminar las irregularidades desde la fase inicial de investigación del procedimiento administrativo disciplinario, las cuales están relacionadas con la falta de revisión de la documentación, la parcialidad y la falta de equidad. Se enfatiza la necesidad de promover un proceso imparcial para asegurar una resolución efectiva.

Quinto: se sugiere la implementación de un buzón de sugerencias o quejas en la institución que conduce procedimientos sancionadores para facilitar la comunicación con los administrados y recopilar información relevante sobre posibles incidencias en las etapas del proceso.

REFERENCIAS

Alarcón, L. (2017). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Editorial Thomson.

Alemán, J. (2018). Procedimiento sancionador, el alumbramiento de los principios básicos y sus garantías. *Revista digital CEMCI*, (38), 1 – 26.
<https://revista.cemci.org/numero-38/pdf/tribuna-1-procedimiento-sancionador-el-alumbramiento-de-los-principios-basicos-y-sus-garantias.pdf>

Al Haidar, F. (2017). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *International Journal of Law and Management* 60 (3).
<https://www.proquest.com/docview/2062124686?sourcetype=Scholarly%20Journals>

Alvitres, V. (2000). *Método Científico Planificación de la Investigación*. Editorial Ciencia.
https://biblioteca.imarpe.gob.pe/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=10259

Uwizeyimana, D., & Basheka, B. (2017). The Multidisciplinary, Interdisciplinary and Transdisciplinary Nature of Public Administration. *African Journal of Public Affairs*, 9(3).
<https://utamu.ac.ug/docs/research/publications/journals/Uwizeyimana%20and%20Prof.%20Basheka%20-%20The%20Multidisciplinary,%20Interdisciplinary,%20Trans-disciplinary%20nature%20of%20Public%20Administration.pdf>

Cárdenas, R. (2017). Principios del procedimiento administrativo sancionador en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Gaceta Constitucional & Gaceta Procesal Constitucional*, 99, 133 – 139.
<https://biblioteca.amag.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=19608>

Cegarra, J. (2004). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Editorial Díaz de Santos

- Constitución Política del Perú. (1993) *“La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos”*.
- Chamorro, J. (2016) *El Principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento Administrativo Sancionador*. [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/115606>
- Denegri, M. (2018). *Procesos administrativos disciplinarios por conducta profesional y actos contrarios a la ética profesional de los abogados independientes del Ilustre Colegio de Abogados de Tacna en el año 2018*. [Tesis de doctorado. Universidad Privada de Tacna].
- Díaz, L., & Urzúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Revista Ius et Praxis*, Vol. 24 (2), pp. 183 – 222.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122018000200183
- Euseda, R. (2018). El principio de culpabilidad como garantía para los empleados públicos en los procesos disciplinarios. *Revista Entorno*, N°65, pp. 95-103.
<https://camjol.info/index.php/entorno/article/view/6050/5773>
- Espinoza, C. (2020) *Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Perú 2019 - 2020*. [Tesis de maestría Universidad San Martín de Porras].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7058>
- Fernández, S. (2018). *La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico de la función inspectora*. Editorial Granada.
- Fernández, J. (2018). *Principios de Proporcionalidad y Derechos Fundamentales: Una Perspectiva desde el Derecho Público común*. Editorial DyKinson.
- Flores, M. (2019) *El cumplimiento del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].

<http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/15874>

Fumagalli, J. (2019) *Publicidad normativa como requisito previo de la potestad sancionadora del Estado en la Municipalidad Provincia de Huaria 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3254>

García de Enterría, E., & Fernández, T. (2017). *Curso de Derecho Administrativo*. (16ª Ed.). Thomson Reuters.

https://www.cortesaragon.es/fileadmin/_DMZMedia/biblioteca/boletinNovedades/201402/04.pdf

Gallardo (2018). *Los principios de la potestad sancionadora. Teoría y práctica*. Editorial Lustel.

<https://www.iustel.com/editorial/?ficha=1&referencia=91108003>

Gosálbez, H. (2018). *El proceso administrativo sancionador*. Editorial Dykinson.

Guzmán, N. (2018). *Los Procedimientos Administrativos Sancionadores*. Editorial Gaceta Jurídica.

Hernández-Sampieri, R. & y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGRAW-HILL.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6º Ed.). Editorial Mc Graw Hill.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª Ed). Editorial McGraw Hill.

Hernández, S. y Rodríguez, (2008). *Administración, teoría, proceso, áreas funcionales, estrategias para la competitividad*. (2ª ed.). Editorial McGraw Hill.

Henao, J. (2018). *Efectividad de la aplicación del derecho disciplinario en la asesoría de control interno disciplinario de la Alcaldía de Dosquebradas 2015-2016* [Tesis de Maestría, Universidad Libre Seccional Pereira].

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/16826/EFFECTIVIDAD%20DE%20LA%20APLICACION%20DEL%20DERECHO%20DI>

SCIPLINARIO.pdf?sequence=1

Inca, D. (2020) *Aplicación del principio del debido proceso en el marco del procedimiento administrativo sancionador en materia ambiental en el distrito de Tambopata - 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de la Amazonía de Madre de Dios].

<https://repositorio.unamad.edu.pe/handle/20.500.14070/723>

Jara, J. (27, diciembre, 2018). *Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*. Pasión por el Derecho.

<https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>

Congreso de la República. (04 de julio del 2013). *Ley N°30057, Ley del Servicio Civil*.

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

Congreso de la República. (21 de marzo del 2001). *Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General*.

<https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27444.pdf>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Biblioteca Nacional del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534117/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>

Morón, U. (2017). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Tomo II*. (12ª ed.). Gaceta Jurídica.

Morón (2018). *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora*. En: Diplomado de Derecho Administrativo Sancionador. Lima.

Morón Urbina, J. C. (2005). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. *Advocatus*, 227-252. <https://doi.org/10.26439/advocatus2005.n013.2795>

- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cualitativa – cualitativa y redacción de tesis* (4ta ed.). Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Ossa, J. (2019). *Derecho Administrativo Sancionador. Una aproximación dogmática*. Editorial Legis.
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2015). *Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. PCM.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>
- Public Service Commission (2017). *Discipline Guideline. Section 53 and Chapter 6 of the Public Service Act 2008 (PSA)*. Queensland Government.
https://www.forgov.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0023/186314/2017-01-discipline-guidelines_1.pdf
- Rodríguez, D., & Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la Investigación*. Editorial Universitat Oberta de Catalunya.
- Quiñonez, L. (2020) *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07. San Borja*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41305>
- Quispe, E. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario*. Arequipa: ADEC. Roy (2016). *Manual de Derecho Administrativo*. Lima: Rhodas.
- Reátegui, J. (2014). *Manual de Derecho Penal. Parte general. Volumen I*. Lima: Pacífico Editores.

<https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/archivosbiblioteca/dpe0509.pdf>

Sánchez, M. (2018). *Administración. Bachillerato General*. Grupo editorial patria.

Santy, L. (2017). El principio de legalidad en el derecho administrativo. *Gaceta Constitucional*, 119 (.), pp. 189-197.

<https://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/58/download/>

Suárez Tamayo, David, Mejía Londoño, Paulina, & Restrepo Gómez, Laura. (2014). Procedimientos administrativos sancionatorios Inventario normativo y de las sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. *Opinión Jurídica*, 13(25), 139-154.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-25302014000100009&lng=en&tlng=es.

Ventura, F. (2018). *El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento disciplinario administrativo, a los docentes de unidad de gestión educativa local de Churcampa 2014* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica].

<https://repositorio.unh.edu.pe/items/a09bc3a8-e0dc-423a-8f80-ed9f2135f491>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de la variable 01: “Principios de potestad sancionadora”

Dimensiones	indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Procedimiento sancionador	Criterio de razonabilidad Proporcionalidad Equidad	p1, p2, p3, p4, p5, p6	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	65 – 88 (alto) 41 – 64 (medio) 17 – 40 (bajo)
Imposición de las sanciones	Aplicación de multas Resolución de sanción Beneficios si se paga con antelación	p7, p8, p9 p10, p11 p12, p13		
Ejecución de sanciones	Persistencia de la falta Medida cautelar Desestimación - Impugnación	p14, p15, p16 p17		

Matriz de operacionalización de la variable 02: “Procesos administrativos disciplinarios”

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos		
Fase de investigación	Investigación preliminar	p1, p2, p3, p4	ORDINAL Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	71 – 96 (alto)		
	Entrega al órgano instructor	p5, p6, p7, p8		45 – 70 (medio)		
Fase instructiva	Evaluación de documentos	p9, p10, p11			19 – 44 (bajo)	
	Resolución de inicio del PAD	p12, p13				
Fase sancionadora	Solicitud de informe oral	p14, p15, p16				
	Resolución de sanción disciplinaria	p17, p18, p19				

<p>Ucayali 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la imposición de las sanciones y los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022?</p>	<p>Educativa, Región Ucayali 2022.</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la imposición de las sanciones y los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022.</p>	<p>Pública Educativa, Región Ucayali 2022.</p> <p>La imposición de las sanciones se relaciona significativamente con los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022.</p>	<p>Ejecución de sanciones</p>	<p>Persistencia de la falta Medida cautelar Desestimación - Impugnaciones</p>	<p>p14, p15, p16 p17</p>	<p>Siempre (5)</p>	
Variable 2: PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS							
<p>¿Cuál es la relación entre la ejecución de sanciones y los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022?</p>	<p>Determinar cuál es la relación entre la ejecución de sanciones y los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022.</p>	<p>La ejecución de sanciones se relaciona significativamente con los procesos administrativos disciplinarios a los servidores públicos en una Institución Pública Educativa, Región Ucayali 2022.</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
			Fase investigadora	Investigación preliminar Entrega al órgano instructor	p1, p2, p3, p4 p5, p6, p7, p8	ORDINAL Nunca (1)	71 – 96 (alto)
			Fase instructiva	Evaluación de documentos Resolución de inicio del PAD	p9, p10, p11 p12, p13	Casi nunca (2) A veces (3)	45 – 70 (medio)
			Fase sancionadora	Solicitud de informe oral Resolución de sanción disciplinarias	p14, p15, p16 p17, p18, p19	Casi siempre (4) Siempre (5)	19 – 44 (bajo)

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario de Principio de potestad sancionadora

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de principio de potestad sancionadora. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca =2, A veces = 3, Casi siempre = 4, Siempre = 5.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Procedimiento sancionador						
1	Se aplica el procedimiento administrativo sancionador en la institución					
2	Pueden presentar documentación probatoria de manera imparcial					
3	Los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos					
4	Recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público					
5	Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos sancionadores son regulares					
6	Cree usted que el tema de gradualidad de la falta vulnera sus derechos					
Dimensión 2: Imposición de las sanciones						
7	En el proceso administrativo sancionador en cuanto a la documentación probatoria analizan y categorizan imparcialmente.					
8	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso, proporcionalidad, idoneidad y necesidad.					
9	Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son eficientes					

10	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso					
11	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de proporcionalidad					
12	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de idoneidad y necesidad.					
13	Considera usted que las sanciones y limitaciones que le imponen son proporcionales a la infracción cometida.					
Dimensión 3: Ejecución de sanciones						
14	Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad					
15	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la normativa vigente en la institución.					
16	La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos se adecua a la estipulado por la institución.					
17	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador limita para interponer cualquier recurso establecido en la Ley General de Procesos Administrativos					

Cuestionario de procesos administrativos disciplinarios

Instrucciones: Estimados trabajadores el presente cuestionario, tiene como propósito de recopilar información relevante para conocer los niveles de procesos administrativos disciplinarios. Lee detenidamente cada una de las preguntas y marca dentro de los recuadros sólo un (X).

Dónde: Nunca = 1, Casi nunca = (2), A veces (3) Casi siempre (4) Siempre = (5).

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Fase de investigación						
1	Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos					
2	Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público					
3	La entidad cumple con entregar las notificaciones debidamente sustentadas a los trabajadores					
4	Actualmente las disposiciones administrativas en general se publican en de manera constante en la institución.					
5	La institución cumple con los plazos establecidos de acuerdo a ley					
6	La institución previa al inicio de un procedimiento administrativo sancionador pública sobre la norma que sanciona la infracción administrativa.					
7	La falta de difusión de una norma sancionadora conlleva nulidad de un procedimiento administrativo sancionador.					
8	¿Considera usted que existe una celeridad en los plazos para presentar las pruebas sustentadoras antes de entregar el caso al órgano instructor?					
Dimensión 2: Fase instructiva						
9	La institución cumple que las disposiciones impuestas en las actas de control no contravengan otra norma vigente que la autorizan					

10	La institución informa sobre las normas de sanciones a los trabajadores					
11	La resolución de inicio de los actos administrativos cuenta con motivación					
12	En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares					
13	La institución cumple con lo establecido en el procedimiento sancionador a favor de brindar la tutela al administrado.					
	Dimensión 3: Fase sancionadora					
14	La institución aplica como regla uniforme los principios de la ley del Procedimiento Administrativo General en la respuesta de sus resoluciones					
15	¿Cree que usted que la resolución de sanción disciplinaria establecida en su caso, ha pasado por el debido proceso?					
16	Considera usted que existe una equidad de proporcionalidad entre la sanción y la infracción interpuesta en su caso					
17	Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen					
18	Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen					
19	Cree usted que la sanción establecida ha cumplido su finalidad represiva y preventiva en su caso					

Anexo 4: Matriz de validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCEDIMIENTO SANCIONADOR								
1	Se aplica el procedimiento administrativos sancionador en la institución	X		X		X		
2	Pueden presentar documentación probatoria de manera imparcial	X		X		X		
3	Los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos	X		X		X		
4	Recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
5	Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos sancionadores es regular	X		X		X		
6	Cree usted que el tema de gradualidad de la falta vulnera sus derechos	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: IMPOSICION DE LAS SANCIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el proceso administrativo sancionador en cuanto a la documentación probatoria analizan y categorizan imparcialmente.	X		X		X		
8	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso, proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	X		X		X		
9	Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son eficientes	X		X		X		
10	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso	X		X		X		
11	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de proporcionalidad	X		X		X		
12	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de idoneidad y necesidad.	X		X		X		
13	Considera usted que las sanciones y limitaciones que le imponen son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: EJECUCION DE SANCIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad	X		X		X		
15	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la normativa vigente en la institución.	X		X		X		

16	La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos se adecua a la estipulado por la institución.	X		X		X	
17	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador limita para interponer cualquier recurso establecido en la Ley General de Procesos Administrativos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Catherine Ferreyros De Olivari DNI:.....00106525...

Especialidad del validador:.....DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Pucallpa, 24 de mayo del 2022.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : FASE DE INVESTIGACIÓN							
1	Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos	X		X		X		
2	Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
3	La entidad cumple con entregar las notificaciones debidamente sustentadas a los trabajadores	X		X		X		
4	Actualmente las disposiciones administrativas en general se publican en de manera constante en la institución.	X		X		X		
5	La institución cumple con los plazos establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
6	La institución previo al inicio de un procedimiento administrativo sancionador pública sobre la norma que sanciona la infracción administrativa.	X		X		X		
7	La falta de difusión de una norma sancionadora conlleva nulidad de un procedimiento administrativo sancionador.	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe una celeridad en los plazos para presentar las pruebas sustentadoras antes de entregar el caso al órgano instructor?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FASE INSTRUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La institución cumple que las disposiciones impuestas en las actas de control no contravengan otra norma vigente que la autorizan	X		X		X		
10	La institución informa sobre las normas de sanciones a los trabajadores	X		X		X		
11	La resolución de inicio de los actos administrativos cuentan con motivación	X		X		X		
12	En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares	X		X		X		
13	La institución cumple con lo establecido en el procedimiento sancionador a favor de brindar la tutela al administrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FASE SANCIONADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La institución aplica como regla uniforme los principios de la ley del Procedimiento Administrativo General en la respuesta de sus resoluciones	X		X		X		

15	¿Cree que usted que la resolución de sanción disciplinaria establecida en su caso, ha pasado por el debido proceso?	X		X		X	
16	¿Considera usted que existe una equidad de proporcionalidad entre la sanción y la infracción interpuesta en su caso?	X		X		X	
17	Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen	X		X		X	
18	Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen	X		X		X	
19	¿Cree usted que la sanción establecida ha cumplido su finalidad represiva y preventiva en su caso?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Catherine Ferreyros de Olivari DNI:.....00106525...

Especialidad del validador:.....DOCTORA EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD

Pucallpa, 24 de mayo del 2022.

- ¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.


PERÚ

Ministerio de Educación

 Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

 Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 23/01/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	LICENCIADA EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 10/05/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI <i>PERU</i>
FERREYROS RENGIFO, CATHERINE DNI 00106525	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 15/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 09/07/2014 Fecha egreso: 31/07/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
FERREYROS DE OLIVARI, CATHERINE DNI 00106525	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD Fecha de diploma: 20/07/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2017 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PROCEDIMIENTO SANCIONADOR							
1	Se aplica el procedimiento administrativos sancionador en la institución	X		X		X		
2	Pueden presentar documentación probatoria de manera imparcial	X		X		X		
3	Los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos	X		X		X		
4	Recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
5	Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos sancionadores es regular	X		X		X		
6	Cree usted que el tema de gradualidad de la falta vulnera sus derechos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IMPOSICION DE LAS SANCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el proceso administrativo sancionador en cuanto a la documentación probatoria analizan y categorizan imparcialmente.	X		X		X		
8	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso, proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	X		X		X		
9	Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son eficientes	X		X		X		
10	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso	X		X		X		
11	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de proporcionalidad	X		X		X		
12	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de idoneidad y necesidad.	X		X		X		
13	Considera usted que las sanciones y limitaciones que le imponen son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCION DE SANCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad	X		X		X		
15	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la normativa vigente en la institución.	X		X		X		

16	La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos se adecua a la estipulado por la institución.	X		X		X	
17	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador limita para interponer cualquier recurso establecido en la Ley General de Procesos Administrativos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 : FASE DE INVESTIGACIÓN								
1	Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos	X		X		X		
2	Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
3	La entidad cumple con entregar las notificaciones debidamente sustentadas a los trabajadores	X		X		X		
4	Actualmente las disposiciones administrativas en general se publican en de manera constante en la institución.	X		X		X		
5	La institución cumple con los plazos establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
6	La institución previo al inicio de un procedimiento administrativo sancionador pública sobre la norma que sanciona la infracción administrativa.	X		X		X		
7	La falta de difusión de una norma sancionadora conlleva nulidad de un procedimiento administrativo sancionador.	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe una celeridad en los plazos para presentar las pruebas sustentadoras antes de entregar el caso al órgano instructor?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: FASE INSTRUCTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	
9	La institución cumple que las disposiciones impuestas en las actas de control no contravengan otra norma vigente que la autorizan	X		X		X		
10	La institución informa sobre las normas de sanciones a los trabajadores	X		X		X		
11	La resolución de inicio de los actos administrativos cuentan con motivación	X		X		X		
12	En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares	X		X		X		
13	La institución cumple con lo establecido en el procedimiento sancionador a favor de brindar la tutela al administrado.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: FASE SANCIONADORA		Si	No	Si	No	Si	No	
14	La institución aplica como regla uniforme los principios de la ley del Procedimiento Administrativo General en la respuesta de sus resoluciones	X		X		X		

15	¿Cree que usted que la resolución de sanción disciplinaria establecida en su caso, ha pasado por el debido proceso?	X		X		X		
16	¿Considera usted que existe una equidad de proporcionalidad entre la sanción y la infracción interpuesta en su caso?	X		X		X		
17	Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen	X		X		X		
18	Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen	X		X		X		
19	¿Cree usted que la sanción establecida ha cumplido su finalidad represiva y preventiva en su caso?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ruiz Villavicencio Ricardo Edmundo

DNI: 09809744

Especialidad del validador: Administrador de empresas - Especialista

27 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Firma del Experto Informante.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 13/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 25/08/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	MAESTRO EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS Fecha de diploma: 10/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/02/2015 Fecha egreso: 08/07/2015	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
RUIZ VILLAVICENCIO, RICARDO EDMUNDO DNI 09809744	DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 20/11/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2016 Fecha egreso: 30/06/2018	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : FASE DE INVESTIGACIÓN							
1	Ud. cree que, en los Procedimientos administrativos disciplinarios se respetan los principios administrativos	X		X		X		
2	Ud., considera que las resoluciones de los actos administrativos cuentan con las competencias contempladas en el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
3	La entidad cumple con entregar las notificaciones debidamente sustentadas a los trabajadores	X		X		X		
4	Actualmente las disposiciones administrativas en general se publican en de manera constante en la institución.	X		X		X		
5	La institución cumple con los plazos establecidos de acuerdo a ley	X		X		X		
6	La institución previo al inicio de un procedimiento administrativo sancionador pública sobre la norma que sanciona la infracción administrativa.	X		X		X		
7	La falta de difusión de una norma sancionadora conlleva nulidad de un procedimiento administrativo sancionador.	X		X		X		
8	¿Considera usted que existe una celeridad en los plazos para presentar las pruebas sustentadoras antes de entregar el caso al órgano instructor?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: FASE INSTRUCTIVA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La institución cumple que las disposiciones impuestas en las actas de control no contravengan otra norma vigente que la autorizan	X		X		X		
10	La institución informa sobre las normas de sanciones a los trabajadores	X		X		X		
11	La resolución de inicio de los actos administrativos cuentan con motivación	X		X		X		
12	En su opinión los actos administrativos disciplinarios cumplen con los procedimientos regulares	X		X		X		
13	La institución cumple con lo establecido en el procedimiento sancionador a favor de brindar la tutela al administrado.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: FASE SANCIONADORA	Si	No	Si	No	Si	No	
14	La institución aplica como regla uniforme los principios de la ley del Procedimiento Administrativo General en la respuesta de sus resoluciones	X		X		X		

15	¿Cree que usted que la resolución de sanción disciplinaria establecida en su caso, ha pasado por el debido proceso?	X		X		X	
16	¿Considera usted que existe una equidad de proporcionalidad entre la sanción y la infracción interpuesta en su caso?	X		X		X	
17	Los plazos de la facultad sancionadora del órgano sancionador se cumplen	X		X		X	
18	Los principios de la potestad sancionadora disciplinaria se cumplen	X		X		X	
19	¿Cree usted que la sanción establecida ha cumplido su finalidad represiva y preventiva en su caso?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuincha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

27 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 : PROCEDIMIENTO SANCIONADOR							
1	Se aplica el procedimiento administrativos sancionador en la institución	X		X		X		
2	Pueden presentar documentación probatoria de manera imparcial	X		X		X		
3	Los servidores públicos son capacitados en temas referentes a los principios administrativos	X		X		X		
4	Recursos humanos informa a los servidores sobre el reglamento interno del servidor público	X		X		X		
5	Los recursos de apelación que impugnan las sanciones en los procedimientos sancionadores es regular	X		X		X		
6	Cree usted que el tema de gradualidad de la falta vulnera sus derechos	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: IMPOSICION DE LAS SANCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	En el proceso administrativo sancionador en cuanto a la documentación probatoria analizan y categorizan imparcialmente.	X		X		X		
8	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso, proporcionalidad, idoneidad y necesidad.	X		X		X		
9	Considera que las sanciones impuestas por el órgano sancionador son eficientes	X		X		X		
10	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de debido proceso	X		X		X		
11	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de proporcionalidad	X		X		X		
12	El procedimiento administrativo sancionador respeta los principios de idoneidad y necesidad.	X		X		X		
13	Considera usted que las sanciones y limitaciones que le imponen son proporcionales a la infracción cometida.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCION DE SANCIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Se determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad	X		X		X		
15	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la normativa vigente en la institución.	X		X		X		

16	La capacitación de los órganos sancionadores en Procedimientos administrativos se adecua a la estipulado por la institución.	X		X		X	
17	Considera usted que el procedimiento administrativo sancionador limita para interponer cualquier recurso establecido en la Ley General de Procesos Administrativos	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia en las preguntas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Illa Sihuíncha Godofredo Pastor

DNI: 10596867

Especialidad del validador: Administrador de empresas

27 de mayo del 2022.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	BACHILLER EN ADMINISTRACION ESPECIALIDAD: ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 18/03/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	LICENCIADO EN ADMINISTRACION ADMINISTRACION DE EMPRESAS Fecha de diploma: 15/10/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	GRADO ACADEMICO MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 09/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/03/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2012 Fecha egreso: 06/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE PERU
ILLA SIHUINCHA, GODOFREDO PASTOR DNI 10596867	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA Fecha de diploma: 13/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 11/08/2019	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Anexo 4: Confiabilidad

Confiabilidad

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de principios de potestad sancionadora

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,925	,903	17

Interpretación: de acuerdo a los resultados coeficiente de confiabilidad de las 17 preguntas correspondientes al cuestionario de principios de potestad sancionadora fue de 0.925 y al ser mayor que 0.900 los instrumentos se validaron por tener una alta confiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy confiable, por lo que el dispositivo se puede aplicar a la muestra seleccionada. Por lo tanto, la investigación realizada concerniente a la muestra investigada presentó la variable principio de potestad sancionadora, con sus diversas dimensiones que ella contiene que son las que a continuación se detalla: i) Procedimiento sancionador ii) Imposición de las sanciones y iii) Ejecución de sanciones.

Análisis de confiabilidad según las dimensiones de procesos administrativos disciplinarios (PAD)

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,909	,907	19

Interpretación: de acuerdo a los resultados coeficiente de confiabilidad de las 19 preguntas correspondientes al cuestionario de procesos administrativos disciplinarios fue de 0.909 y al ser mayor que 0.900 los instrumentos se validaron por tener una alta confiabilidad.

El coeficiente alfa de Cronbach es excelente. También se notó que es muy confiable, por lo que el dispositivo se puede aplicar a la muestra seleccionada. Por lo tanto, la investigación realizada concerniente a la muestra investigada presentó la variable procesos administrativos disciplinarios, con sus diversas dimensiones que ella contiene que son las que a continuación se detalla: i) Fase de investigación ii) Fase instructiva y iii) Fase sancionadora.

Anexo 6: Base de datos

PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA																	
Nº	Procedimiento sancionador						Imposición de las sanciones							Ejecución de sanciones			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	1	4	5	4	5	3	2	5	4	5	4	5	2	3	5	3	5
2	2	2	4	1	1	4	2	4	2	4	1	2	4	2	4	4	1
3	4	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	4	2	1	1	
4	4	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	4	2	1	1	
5	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	3	
6	4	2	4	4	4	3	2	4	2	4	4	1	4	2	4	4	
7	2	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	4	2	1	2	
8	1	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	4	3	2	4	
9	1	2	3	4	4	2	2	3	2	3	4	2	1	3	3	4	
10	2	4	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	3	2	
11	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	4	3	
12	3	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	4	2	3	
13	2	4	2	1	1	2	4	2	2	4	2	1	4	3	3	2	
14	4	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	
15	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	
16	1	3	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	
17	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	4	3	3	
18	2	2	1	3	3	3	2	1	2	1	3	2	3	4	1	3	
19	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	2	4	2	4	3	
20	2	4	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	4	
21	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	
23	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	
24	4	4	3	2	2	1	4	3	4	3	2	4	2	1	3	1	
25	1	2	4	1	1	2	2	4	2	4	1	2	4	2	4	2	
26	3	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	1	4	2	4	
27	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	
28	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	
29	4	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	2	3	
30	4	2	1	3	3	2	2	1	2	1	3	2	2	2	1	2	
31	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	3	2	2	
32	3	3	4	2	2	1	3	4	3	4	2	3	3	2	4	1	
33	3	2	3	1	1	3	2	3	2	3	1	2	3	4	3	3	
34	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	2	3	
35	2	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	
36	1	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	4	
37	4	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	4	3	2	2	
38	4	3	1	2	2	2	3	1	3	1	2	3	3	2	1	2	
39	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	
40	1	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	4	1	2	2	
41	1	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	2	4	4	4	
42	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	
43	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	4	
44	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	1	
45	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	4	4	2	1	
46	4	4	2	1	1	4	4	2	4	2	1	4	4	3	2	4	
47	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	1	
48	2	2	4	1	1	1	2	4	2	4	1	2	2	2	4	1	
49	4	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	
50	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	3	
51	4	4	1	3	3	4	4	1	4	1	3	4	4	4	1	4	
52	2	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	2	4	1	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	1	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	
55	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	3	2	2	
56	2	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	3	4	2	
57	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	
58	2	4	2	1	1	1	2	2	4	2	1	4	2	4	2	1	
59	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	4	2	
60	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	2	2	
61	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	3	2	2	4	
62	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	
63	1	4	1	3	3	3	1	1	4	1	3	4	1	4	1	3	
64	2	4	2	3	3	3	2	2	4	2	3	4	2	4	2	3	
65	2	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	4	
66	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	2	
67	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	4	
68	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	
69	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2	
70	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	2	4	1	4	1	
71	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	2	2	
72	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
73	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	
74	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	
75	4	2	1	3	3	3	1	1	2	1	3	2	4	2	1	3	
76	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	

73	2	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3
74	1	2	3	2	4	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
75	4	2	1	3	2	1	3	1	1	4	3	1	3	2	2	1	3	1	3
76	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
77	2	3	4	2	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	3	4	2	4	2
78	3	2	3	1	2	3	1	3	3	3	2	3	1	2	2	3	1	3	1
79	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	3	2	3
80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
81	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4
82	1	4	2	2	4	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	2	2	2	2
83	4	3	1	2	3	1	2	1	1	4	4	1	2	3	3	1	2	1	2
84	4	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	3	2
85	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2
86	1	1	4	2	1	4	2	4	4	1	1	4	2	1	1	4	2	4	2
87	1	4	2	4	4	2	4	2	2	1	1	2	4	4	4	2	4	2	4
88	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4
89	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	2	2	2
90	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1
91	4	4	2	1	4	2	1	2	2	4	1	2	1	4	4	2	1	2	1
92	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
93	2	4	4	1	4	4	1	4	4	2	4	4	1	4	4	4	1	4	1
94	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1
95	4	2	1	1	2	1	1	1	1	4	4	1	1	2	2	1	1	1	1
96	2	2	1	3	2	1	3	1	1	2	2	1	3	2	2	1	3	1	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
98	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMOS SERRANO SHELBY HUBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA Y PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE UNA INSTITUCION PUBLICA EDUCATIVA, REGION UCAYALI - 2022", cuyo autor es RAMOS SOTO ROXANA RUBI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 17 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SHELBY HUBERT RAMOS SERRANO DNI: 42711920 ORCID: 0000-0001-6377-0203	Firmado electrónicamente por: SHRAMOSS el 19- 08-2022 20:17:15

Código documento Trilce: TRI - 0418213