



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria
impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Gonzales Baldeon, Josselin Dafne (orcid.org/0000-0003-0090-1952)

ASESORES:

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/0000-0003-3011-7245)

Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio (orcid.org/0000-0002-1410-1588)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GODOY CASO JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023", cuyo autor es GONZALES BALDEON JOSSELIN DAFNE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, 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, 16 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GODOY CASO JUAN DNI: 43297741 ORCID: 0000-0003-3011-7245	Firmado electrónicamente por: GGODOYCA el 09- 08-2024 08:09:38

Código documento Trilce: TRI - 0818235



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GONZALES BALDEON JOSSELIN DAFNE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSELIN DAFNE GONZALES BALDEON DNI: 73685922 ORCID: 0000-0003-0090-1952	Firmado electrónicamente por: JGONZALESBA el 16- 07-2024 11:15:06

Código documento Trilce: TRI - 0818233

Dedicatoria

A mi esposo, por su apoyo, comprensión y motivación de superación académica y profesional constante, a mis padres y hermano que son mi aliento, inspiración y fortaleza para alcanzar todos mis objetivos.

Agradecimiento

A Dios, por permitirme estar con vida y salud para alcanzar mis objetivos académicos y profesionales, al asesor Dr. Juan Godoy Caso, por su exigencia y orientación en el desarrollo de la tesis, y aquellos familiares y amistades que apoyaron en el presente trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas y figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA	15
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 – Distribución de frecuencias de la variable Falta administrativa	20
Tabla 2 – Distribución de frecuencias de la variable Graduación de la sanción disciplinaria	21
Tabla 3 – Distribución de frecuencias de la grave afectación	22
Tabla 4 – Distribución de frecuencias de la reincidencia de la falta	23
Tabla 5 – Distribución de frecuencias del beneficio ilícito	24
Tabla 6 – Prueba de normalidad.....	25
Tabla 7 – Correlación entre la falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria	26
Tabla 8 – Correlación entre la graduación de la sanción disciplinaria y la grave afectación	27
Tabla 9 – Correlación entre la graduación de la sanción disciplinaria y la reincidencia de la falta	28
Tabla 10 – Correlación entre la graduación de la sanción disciplinaria y el beneficio ilícito	29

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Distribución de frecuencias de la variable Falta administrativa	20
Figura 2 – Distribución de frecuencias de la variable Graduación de la sanción disciplinaria	21
Figura 3 – Distribución de frecuencias de la grave afectación	22
Figura 4 – Distribución de frecuencias de la reincidencia de la falta	23
Figura 5 – Distribución de frecuencias del beneficio ilícito	24

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo de desarrollo sostenible el trabajo decente y crecimiento económico, y como objetivo general de investigación el determinar la relación entre la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, donde se empleó la metodología de enfoque cuantitativo, tipo básica, con diseño no experimental correlacional y con corte transversal, para ello, se determinó una población y muestra censal de 106 servidores, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para medir las variables.

Asimismo, como resultado se obtuvo que el 50.9% consideran que casi siempre se comete falta, un 24.5% a veces, un 23.6% siempre, y en relación a la graduación de la sanción disciplinaria, el 35.8% consideran que casi siempre se realiza dicha graduación, un 34.9% a veces, un 27.4% siempre, donde hay una relación directa, positiva y de grado moderado.

Se concluyó que la falta cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta ($R_s=0,578$; $p=0,000<0,05$), y que depende del tipo de falta, la evaluación de las condiciones, principios de proporcionalidad, razonabilidad, y supuestos eximentes, se aplicará una sanción mayor o menor.

Palabras clave: Sanción, procedimiento legal, principio jurídico.

ABSTRACT

The objective of this research is sustainable development, decent work and economic growth, and the general research objective is to determine the relationship between the administrative offense committed and the graduation of the disciplinary sanction imposed on the employees of a public resort, 2023, where the quantitative approach methodology was used, basic type, with a non-experimental correlational and cross-sectional design, for this, a population and census sample of 106 servers were determined, to whom two questionnaires were applied to measure the variables.

Likewise, as a result, it was obtained that 50.9% consider that a foul is almost always committed, 24.5% sometimes, 23.6% always, and in relation to the graduation of the disciplinary sanction, 35.8% consider that this is almost always carried out. graduation, 34.9% sometimes, 27.4% always, where there is a direct, positive and moderate relationship.

It was concluded that the offense committed is significantly related to the graduation of the disciplinary sanction imposed ($R_s=0.578$; $p=0.000<0.05$), and that it depends on the type of offense, the evaluation of the conditions, principles of proportionality, reasonableness, and alleged defenses, a greater or lesser penalty will be applied.

Keywords: Sanction, legal procedure, legal principle.

I. INTRODUCCIÓN

En la última década, se realizaron modificaciones al marco normativo del régimen sancionador y disciplinario, el mismo que tiene por objeto delimitar la responsabilidad administrativa de aquellos servidores que por omisión u acción incurran en faltas administrativas, siendo una de las principales modificaciones el establecer principios y garantías que regulen la potestad sancionadora, a fin de evitar vulneración de derechos y procedimiento, sin embargo, dicha situación continua siendo un aspecto preocupante, debido que las autoridades sancionadoras continúan infringiéndolas. Al respecto, el Tribunal Constitucional de España (TC, 2024) ha señalado que existe vulneración en la calificación de la infracción, debido a que ha visto que la administración aplica libre discrecionalidad en la tipificación de la infracción, e inaplicación de criterios legales para la graduación de la sanción, lo que conlleva a que se realicen controles jurisdiccionales de la decisión adoptada.

En el Perú, como consecuencia de las modificaciones efectuadas, y aplicación del régimen disciplinario vigente, se observó que se incrementó la interposición de recursos de apelación contra sanciones impuestas por entidades públicas en segunda instancia, siendo las principales razones la carente relación de los hechos, y la tipificación con la sanción impuesta, la omisión y/o subjetiva valoración de las condiciones para la determinación de la sanción, falta o carente motivación de la resolución de sanción, inobservancia de las causas eximentes y atenuantes de responsabilidad, la misma que es corroborada, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) quien indica que detectó de manera recurrente que los recursos de apelación que son remitidos al Tribunal del Servicio Civil, por las entidades, incurren en vicios al momento que realizan la valoración de los criterios para la graduación y determinación de la sanción en el procedimiento disciplinario, lo que conlleva a que se declare la nulidad de dichas sanciones.

En ese contexto, en el centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, se ha advertido que las autoridades establecidas para el procedimiento administrativo disciplinario, ejerciendo la potestad sancionadora a la que están

facultados, según la sanción propuesta, el cargo y unidad orgánica al que pertenece el servidor, vienen imponiendo sanciones disciplinarias, que luego son apeladas por el servidor sancionado, y de corresponder son resueltas con nulidad por el Tribunal del Servicio Civil, debido a la incorrecta graduación de la sanción impuesta, y aplicación subjetiva de las condiciones para la determinación de la sanción, siendo las principales causas, el desconocimiento, inobservancia y/o incorrecta interpretación de la normativa, precedentes vinculantes, e informes técnicos vinculantes.

Por ende, la importancia del presente trabajo consiste en demostrar que resulta necesario que se realice adecuadamente la graduación de la sanción a imponer, acorde a la falta cometida por los servidores en el desempeño de sus funciones y/o tareas que desempeñan, teniendo en cuenta las condiciones para la determinación de la misma, conforme a la magnitud y gravedad de la falta cometida, a fin de evitar que se impongan sanciones desproporcionales e irrazonables que vulneran el debido procedimiento de los servidores del centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, y que conlleven a que se declare la nulidad del procedimiento.

El objetivo de desarrollo sostenible es el trabajo decente y crecimiento económico, y tiene por meta lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, debido que busca contribuir a identificar las condiciones más relevantes que miden la magnitud y gravedad de la falta administrativa cometida, en relación a la determinación y graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores del centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, con la finalidad, de optimizar los PAD que se vienen realizando, garantizar que los servidores sean sancionados adecuadamente, proporcionalmente, y con el sustento correspondiente.

En ese sentido, resulta significativo tratar como formulación del problema general: ¿Qué relación existe entre la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público,

2023?; y tiene como problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la grave afectación de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023?, b) ¿Qué relación existe entre la reincidencia de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023?, c) ¿Qué relación existe entre el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023?.

La justificación teórica se fundamenta en adquirir conocimientos dogmáticos de carácter nacional e internacional sobre la valoración de las faltas administrativas y graduación de las sanciones disciplinarias, y conocer e interpretar las teorías indagadas y comprobadas por diversos autores especialistas en la materia, a fin de contrastar y destacar la relevancia de la aplicación de las condiciones para la determinación de la sanción, conforme a la magnitud y gravedad de la falta administrativa cometida, evitando excluir de dicha valoración la naturaleza jurídica que tiene el principio de razonabilidad y proporcionalidad como parte del análisis de los aspectos que tienen en cuenta las autoridades en el mencionado procedimiento.

La justificación práctica se basa en la necesidad de demostrar si la falta administrativa cometida influye significativamente en la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores, y de comprobar que las sanciones están siendo estipuladas en base a las condiciones para la determinación de la sanción, graduación proporcional y razonable de la sanción, y de acuerdo a los hechos suscitados, con la finalidad, de evitar que los servidores perciban que las sanciones son excesivas o abusivas, se declare la nulidad de la imposición de las sanciones, y retrotraiga el PAD al estado en el que se generó la vulneración, lo que conllevaría que se produzca mayor carga laboral para las autoridades y secretaría técnica del PAD.

La justificación metodológica consiste en contar con los fundamentos probabilísticos que se generan a través recolección y procesamiento de información recabada con las técnicas aplicadas, respecto a la correlación de las variables denominadas como

falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria que se imponen a los servidores del centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, los mismos, que podrán servir de sustento para el análisis de futuras investigaciones.

En esa línea, el presente trabajo tiene el objetivo general: Determinar la relación entre la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023; y tiene los objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la grave afectación de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, b) Determinar la relación entre la reincidencia de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, c) Determinar la relación entre el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Rojas López (2020) menciona que el *ius puniendi* es el facultad inherente con el que cuenta el Estado para establecer y regular aspectos normativas pasibles de reproche, que sirven para garantizar la preponderancia de paz social entre los individuos de una sociedad, siendo materializada a través de las funciones públicas que se realizan en todas la materias y niveles de gobierno, por medio de las disposiciones legales establecidas que son el fundamento dispuesto para el ejercicio de las mismas.

De ahí que, se evidencia que el *ius puniendi* aparece inclusive desde la regulación de los principios de la potestad sancionadora por parte de países latinoamericanos, que luego dichos principios son subsumidos por el *ius puniendi* de regulación del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante PAD), el cual se ha venido desarrollando de manera autónoma e independiente; asimismo, se advierte que en Chile también se menciona sobre dificultades encontradas en la aplicación de regulación del PAD.

Amoedo Souto (2023) menciona que la potestad sancionadora consiste en comprobar mediante un procedimiento, el incumplimiento u omisión de una norma,

con el objeto de castigar ejemplarmente a los servidores que incurran en las mismas, a fin de lograr la eficacia de los mandatos legales en diversos ámbitos sectoriales como un régimen garantista que debe aplicarse de manera proporcional a la intensidad y gravedad de los hechos, para que cumpla con las finalidades y objetivos que fueron creados, asegurando de esa manera la erradicación de abusos y arbitrariedades. Los límites impuestos a las Administraciones públicas son los siguientes: (i) La legalidad o sujeción de la potestad a los principios rectores, y el carácter excepcional de su aplicación. (ii) El respeto de los derechos de defensa, para lograr una adecuada imposición de sanciones. (iii) La subordinación de la potestad sancionadora a cargo de la jurisdicción judicial como control posterior al acto sancionatorio en sede administrativa.

Isaza Cardozo (2019) señala que la potestad disciplinaria es el poder del Estado para reprender conductas inadecuadas realizadas por parte de los servidores de una entidad, con la finalidad de conservar la dirección de las actitudes en el ejercicio de las labores que realizan, manteniendo la ética y probidad de los actos que permitan la prestación eficiente del trabajo, como parte del control necesario, legal y constitucionalmente establecido en un estado de derecho.

A nivel internacional, Esparza Guerrero (2023) concluye que resulta complejo determinar responsabilidad administrativa, debido que se deben analizar diversos aspectos con la intención de demostrar que los hechos inapropiados realizados constituyen conductas que deben estar estipuladas en una norma interna de una entidad pública o ley general, ya sea como culpabilidad, o dolo, debiendo evitar tener en cuenta elementos subjetivos que pueden obstaculizar la verdadera esencia del procedimiento.

Andrade et al. (2022) manifiestan que en Ecuador existe una relación primordial entre las sanciones administrativas y los principios constitucionales establecidos, siendo uno de los más relevantes el de proporcionalidad, ya que busca limitar la ejecución excesivamente de la potestad sancionadora, y procura sancionar según la gravedad del hecho, con la intención de evitar que los sancionados continúen infringiendo las normas, asimismo, consideran que las infracciones son el medio

para que las autoridades sancionen motivadamente las conductas inapropiadas que se encuentren previamente tipificadas.

Lepe Vergara (2022) señala que en Chile todas las personas deben gozar de un equitativo procedimiento, que involucra la aplicación de garantías procedimentales que impidan cualquier aspecto arbitrario e irracional, en igualdad de respeto y condiciones en el ámbito administrativo, al igual de los que se sujetan en el campo jurisdiccional, ya que los requerimientos de dicho procedimiento tienen establecidos plazos perentorios, y etapas concluyentes que están regulados con normas especiales que aseguran la notificación de los cargos para dar a conocer la infracción acusada, presentación de alegaciones y pruebas como parte de la defensa, y de indicar contrariedad de los hechos con el propósito de revelar inocencia.

Hernández Velásquez (2019) concluye que en España es trascendental fortalecer las garantías procesales en el PAS, particularmente en la fase probatoria, con el propósito de garantizar un proceso imparcial y neutral para el sancionado, debido que por tratarse de dos etapas con distintas autoridades, se requiere que ambas tengan en consideración el principio de inocencia, el análisis de la prueba, y demás exigencias legales, dado que de no ser así, conllevaría a la impugnación del acto sancionatorio, e inclusive podría tener repercusiones futuras, que evidenciarían el insuficiente conocimiento y experiencia de los responsables del procedimiento.

A nivel nacional, Bravo Pajares (2020) concluye que existe inobservancia de los principios de proporcionalidad y razonabilidad que contribuyen para la determinación de la sanción del PAD, las mismas que se ven reflejadas en los actos resolutive poco idóneos, siendo esos elementos imprescindibles en el procedimiento, ya que su incumplimiento transgrede la esencia del mismo y del trabajador, evidenciándose con ello actos parcializados y arbitrarios, que conlleva a la disconformidad de los sancionados.

López Carranza (2021) concluye que es primordial que las autoridades del PAD sean orientadas sobre las funciones que asumen en dicho procedimiento, específicamente en la observancia de la aplicación de los principios, criterios,

condiciones y exigencias que son elementales para poder determinar la sanción equitativa y mesurada al servidor investigado, y con respecto a la Secretaría Técnica del PAD, se requiere que sea capacitado para que brinde un mejor y oportuno apoyo a las autoridades, por ello, concluye que el ente rector en la materia facilite un compendio normativo que fácil acceso y comprensión para el ejercicio de la potestad sancionatoria otorgada a determinados jefes de áreas y/o unidades orgánicas que desempeñan dicha labor en el procedimiento.

Salgado Bravo (2022) concluye que es necesario que se dé a conocer constantemente a los servidores, a través de los medios que se encuentren aprobados en la entidad, sobre la aplicación diligente de sus funciones, dejando constancia de dicho acto en el legajo de los mismos, y con respecto a las autoridades del PAD, se requiere que se ciñan a destinar las labores de los servidores conforme a los perfiles que tienen, con la finalidad de evitar que incurran en faltas, además que se tenga en cuenta que deben revisar los antecedentes de los servidores previo a la emisión de un acto propio del procedimiento, a fin de evitar arbitrariedades que puedan perjudicar el rendimiento y eficiencia del desarrollo del PAD.

Chávez Alcántara (2022) concluye que el principio de razonabilidad, legalidad y proporcionalidad se encuentran involucrados con el debido proceso, porque va permitir realizar una adecuada sanción, asegurar la equidad e imparcialidad del procedimiento, y con ello garantizar que las autoridades apliquen los principios aplicables al régimen disciplinario, no incurran en actos corruptibles en las etapas del procedimiento; además, indica que los servidores deben conocer las responsabilidades en las que pueden acarrear en un entidad, con el objeto de reconocer que la omisión o realización de una conducta inadecuada tiene consecuencias legales.

Los autores antes mencionados, coinciden en manifestar que las deficiencias que existen en los procedimientos que son llevados a cabo, se encuentran vinculados con el accionar de las autoridades del PAD, dado que se infiere que carecerían de asesoramiento y capacitaciones para una adecuada emisión de sus

pronunciamientos, y de otro lado, los servidores que desconocen de sus funciones, prohibiciones y responsabilidades dentro de una entidad.

Régimen disciplinario

Flores Najarro (2022) indica que el régimen disciplinario está regulado por la Ley N° 30057, reglamento, y Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC, que regulan todo el procedimiento que puede ser iniciado de oficio, por medio de una denuncia de parte, o por disposición superior jerárquica, y que se encuentra estructurado por dos instancias, la primera tiene la etapa preliminar a cargo de la Secretaría Técnica, la etapa instructiva y la etapa sancionadora a cargo de las autoridades del PAD, y una segunda instancia por el Tribunal del Servicio Civil, las mismas que buscan adjudicar responsabilidad previo procedimiento administrativo disciplinario, respecto al accionar de los servidores, o ex servidores independientemente del régimen laboral y/o nivel de gobierno en que se encuentren los mismos.

Procedimiento Administrativo Disciplinario

La Escuela Nacional de Administración Pública (2021) señala que el PAD busca sancionar por hechos típicos que se encuentren debidamente establecidos en una norma legal de carácter general o interna, ante la omisión y/o incumplimiento de funciones, prohibiciones, deberes, obligaciones, etc.

Pereda Ochoa (2023) señala que el PAD tiene como objetivo que la administración pública imponga sanciones contra servidores que infrinjan normas establecidas como inconductas pasibles de reproche, previa investigación y procedimiento por el cual se determine el contexto en que produjo la falta, el accionar inapropiado, y desempeño del servidor, teniéndose presente como garantía del procedimiento, la equidad, e imparcialidad, a fin de resguardar los intereses y derechos de los investigados o responsables.

Pérez et al. (2017) refieren que el PAD es el grupo de actuaciones procedimentales que se encuentran regidas por plazos, para determinar la responsabilidad por incumplimiento u omisión de faltas que pudieran haber cometido los servidores de una determinada entidad pública.

La falta administrativa

Castro y Suárez (2023) mencionan que las faltas disciplinarias son conductas inadecuadas que no son obedecidas por los servidores, contrarias a las que deben ser realizadas, y que traen consigo responsabilidades que acarrearán en sanciones que están divididas en las siguientes: (1) Las faltas leves son las que no tienen una afectación grave, que regularmente se tratan de incumplimientos de mandatos, que pueden acarrear en sanciones disciplinarias de amonestación verbal o escrita. (2) Las faltas graves son las que tienen afectación significativa que se encuentran previamente establecidas y prohibidas, que acarrearán en sanciones disciplinarias de suspensión de su cargo o destitución, e inclusive puede conllevar a una retribución económica para cubrir en parte la afectación.

Alcocer Huaranga (2016) señala que la falta disciplinaria es una conducta activa u omisiva que se puede producir de manera voluntaria o no, contrarias a los deberes, valores éticos, y principios de una entidad, con la intención de corregir dichas conductas, siendo importante que para que se incurra en una falta se deban configurar los siguientes elementos: La acción, tipicidad, antijuricidad, culpabilidad, constituyéndose la ausencia de uno de ellos, que no se puede ejercer la potestad sancionadora.

Fierro et al. (2021) indica que la falta administrativa es un tipo de infracción que comenten los servidores en menoscabo del bien público, ya sea por acción u por omisión, que dependiendo del hecho en que se haya incurrido podría constituirse en leve o grave, previo inicio del procedimiento correspondiente.

Grave afectación

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) manifiesta que la grave afectación se encuentra ligada con el menoscabo que ha provocado la falta a los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos, entendiéndose la primera como una afectación a los aspectos más relevantes que sostienen una sociedad, como lo son la salud, educación, economía, alimentación; y la segunda como una afectación que la falta está destinada a cuidar mediante su propia

regulación y amenaza de imposición de sanción, debiendo evaluarse para ambos supuestos si se ha resguardado el correcto funcionamiento y continuidad de las labores que realiza la administración, y si la afectación realizada ha impedido o dificultado dicho funcionamiento de manera que haya revestido una gravedad considerable, que debe ser merituada y valorada en cada caso en particular.

Alejandro Fernández (2018) menciona que la grave afectación se determina verificando si los intereses tutelados fueron amenazados, conforme a la naturaleza del bien protegido, el grado de perturbación de las normas incumplidas, y conforme a la magnitud del daño ocasionado por la falta cometida, correspondiendo inclusive sancionar con un valor monetaria, en los casos que se haya acreditado la amenaza, y el perjuicio económico provocado, siempre que se haya cuantificado adecuadamente el daño.

Santy Cabrera (2022) indica que la grave afectación tiene que ver con el bien jurídico perjudicado, como parte de los recursos que tiene a su cargo el Estado, y el interés general menoscabado que restringe o disminuye el servicio brindado por una entidad, debiendo valorar si la conducta realizada causó o no afectación, ya que no todas las acciones tienen como consecuencia un detrimento.

La reincidencia de la falta

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) refiere que la reincidencia se configura dos condiciones que se deben cumplir, (i) la falta que se ha cometido sea la misma con la que se sancionó anteriormente, y (ii) la falta cometida debe realizarse dentro de un año desde que la resolución de sanción quedo firme, es decir cuando no cabe contra dicha resolución recurso administrativo o proceso contencioso que cuestione la decisión, además, indica que se debe considerar la publicidad de la inscripción de las sanciones en el RNSSC, que se encuentren vigentes, no pudiendo considerarse como precedente o demerito las sanciones que han sido rehabilitadas automáticamente.

Alejandro Fernández (2018) menciona que la reincidencia refiere a una infracción que fue anteriormente sancionada por la misma tipificación, pero que fue realizado

en diferentes fechas, de diferente modo, y en distintos lugares, ya que si bien, se puede tratar de la misma infracción, pero la comisión en la que incurrió fue en diferentes circunstancias, es por ello, que debe ser considerado como agravante en la evaluación para la determinación de la sanción que se pretende imponer.

Santy Cabrera (2022) indica que la reincidencia es incurrir en la misma infracción que se cometió con anterioridad, con la que se sancionó mediante resolución que quedó firme, y la falta tendría que haberse cometido en el plazo de un año desde que es considerada como firme o consentida, además se debe verificar que el servidor sancionado no haya sido rehabilitado, caso contrario no podrá configurarse la reincidencia ni aplicar agravantes de la sanción a imponer en el procedimiento que se esté llevando a cabo.

Beneficio ilícito

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) refiere que el beneficio ilícito aplica cuando se evidencia algún tipo de enriquecimiento con la infracción cometida por el servidor, debiendo considerarse como agravante cuando exista conexión entre la naturaleza de la infracción y sanción con el beneficio obtenido, así sea devuelto o renuncie a disfrutarlo, y siempre que el hecho sea injusto y lesivo para el agraviado o la entidad, asimismo, precisa que existen dos tipos de beneficios: (i) el económico obtenido como una retribución por la ventaja ilegal obtenida, (ii) el no económico que comprende una situación de mejora en el ámbito laboral, por lo que, corresponde que se identifique el tipo de beneficio obtenido y los aspectos agravantes para determinar la sanción a imponer.

Alejandro Fernández (2018) menciona que el beneficio ilícito tiene dos aspectos: (i) si la infracción que cometió el servidor fue realizada teniendo conocimiento que estaba prohibida, o (ii) si uso argucias legales para tergiversar la interpretación de la norma y valerse de ello para obtener un beneficio, debiendo en ambos casos evaluar el monto de la cuantía afectada, requiriéndose que dichos elementos sean evaluados conjuntamente con los demás criterios, para determinar el tipo de sanción que corresponde aplicar.

Santy Cabrera (2022) indica que el beneficio ilícito es considerado en los casos de enriquecimiento derivado de una infracción que le otorga el carácter de ilícito, pudiendo ser un beneficio económico pecuniario o una situación de ventaja o mejora para el servidor que la comete, no pudiendo constituirse una agravante cuando por la naturaleza de la infracción realizada no amerita una afectación, o cuando la infracción por si misma es descrita como grave, y no cabe una mayor condición de gravedad.

Graduación de la sanción disciplinaria

Gómez et al. (2010) manifiestan que la graduación de sanción es necesario para determinar la sanción, la misma que debe ser impuesta en función a criterios establecidos en la normativa especial que regula el procedimiento, para ser ponderados por las autoridades del PAD, a fin de ser lo más objetivo posible, por ello, señala que entre los más importantes se encuentra (i) el beneficio ilícito que garantiza la detección de la infracción cometida, y (ii) el daño de la infracción realizada, (iii) el perjuicio causado, y (iv) la reincidencia de la comisión, que son considerados como atenuantes o agravantes de la falta cometida.

Vilela Carbajal (2020) señala que la graduación de la sanción consiste en determinar responsabilidad administrativa, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad, que exige que se configure una proporción entre el hecho y la falta tipificada, que previamente se haya verificado que el servidor no haya incurrido en alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, y/o que se haya realizado subsanación voluntaria con anterioridad al inicio del PAD, aspectos que de configurarse, atenuarían la sanción a imponer, siempre que los mismos se encuentren debidamente acreditados y sustentados.

Balcazar et al. (2023) indica que graduar la sanción a imponer también implica la aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad en cada una de las etapas del procedimiento, a fin de determinar la sanción adecuadamente, y garantizar el cumplimiento del debido procedimiento, llevándose a cabo por la vía procedimental y por la autoridad especializada que corresponda, lo que incluye que se asegure el respeto por el derecho a la defensa, al acceso al expediente y que se

proporcione la información que considere necesaria, eliminando cualquier acto de parcialidad e injusticia que podría presentarse en el desarrollo del procedimiento.

Sanción

Castro y Suarez (2023) infiere que la sanción es el castigo impuesto a los servidores como consecuencia de un comportamiento contrario a ley, que es realizado en el transcurso del ejercicio del servicio público, con la intención de corregir acciones indebidas; asimismo, indica que el régimen disciplinario es un conglomerado de normativa legal y procedimientos que regulan el comportamiento y accionar de los servidores, con el fin de prevenir y corregir acciones y omisiones censurables e irrepetibles.

Espinoza (2022) refiere que la sanción disciplinaria es una opción de castigo adquirida en detrimento del servidor que incumplió con las obligaciones o deberes encomendados, derivados del vínculo y/o contrato laboral, siempre que se encuentren descritos en una norma interna, con la finalidad de que dichas conductas se cometan en el futuro y se prevenga de futuros incumplimientos, sin que ello, constituya acciones intimidatorias que perjudiquen el desenvolvimiento laboral.

Correa (2023) menciona que la sanción disciplinaria es una clase de pena que está regulado por norma con carácter especial, que tiene una doble finalidad, la primera por su aspecto retributivo debido que tipifica las conductas que pueden ser pasibles de infracción, y la segunda por un aspecto preventivo, puesto que esta orientada a restituir el orden conductual del trabajo, para que puedan adecuarse a la reglamentación que regula las acciones.

Cáceres (2022) indica que la sanción tiene el propósito de reestablecer el trinomio de existe entre el Estado, los servidores públicos y la sociedad, con la intención de defender los intereses colectivos con respecto a los personales que pudieran tener los servidores cuando incurren en conductas indebidas.

Amonestación escrita

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) refiere que la amonestación escrita es una sanción por cometer una falta leve, que debe ser aplicada por el jefe

inmediato del servidor, oficializada por recursos humanos, y debe ser registrada en el legajo del sancionado, para que sea considerada en el récord disciplinario. Además, que los recursos de apelación presentados contra la sanción deben ser resueltos por recursos humanos.

La Ley N° 30057, y su reglamento, establecen que la amonestación escrita como falta leve debe ser aplicada siempre que se cumple previamente con llevar a cabo el procedimiento, donde el jefe inmediato instruye y sanciona al servidor, y la sanción debe ser oficializada por recursos humanos.

Suspensión sin goce de remuneraciones

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) manifiesta que la suspensión sin goce de remuneraciones (en adelante SSGR) es una sanción por cometer una falta grave, puede imponerse a partir de un día hasta por trescientos sesenta y cinco días, según la propuesta realizada por el jefe inmediato, pudiendo el jefe de recursos humanos modificarla o aprobarla, y dicha sanción tiene que ser oficializada por este último, debiendo ser registrada en el Registro Nacional de sanciones contra servidores civiles (en adelante RNSSC), por el período de tiempo de la sanción impuesta. Cabe señalar, que la apelación contra la sanción, es presentada ante la entidad, y elevada a SERVIR, para que sea resuelto por el Tribunal de Servicio Civil (en adelante TSC), quien notificará a las partes el resultado final.

La Ley N° 30057, y su reglamento, estipula que la sanción de SSGR es determinada previo procedimiento, seguido por la autoridad instructora a cargo del jefe inmediato y la autoridad sancionadora a cargo del jefe de recursos humanos, quien también oficializa la sanción impuesta.

Destitución

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR, 2021) indica que la destitución es una sanción por cometer una falta grave, con la que se da por terminado el vínculo laboral, la misma que debe ser propuesta por el jefe de recursos humanos, debiendo ser aprobada, modificada, y oficializada por la máxima autoridad administrativa de la entidad, y teniendo que ser registrada en el RNSSC, precisando si corresponde

realizar la inhabilitación o no. Cabe anotar, que la apelación contra la resolución de sanción, debe ser presentada ante la entidad, quien eleva a SERVIR, para ser resuelto por el TSC, y una vez resuelto es notificado a las partes.

La Ley N° 30057, y su reglamento, señala que la sanción de destitución es determinada previo procedimiento, instaurado por la autoridad instructiva a cargo del jefe de recursos humanos y la autoridad sancionadora a cargo de la máxima autoridad de la entidad, quien oficializa la sanción impuesta.

En consecuencia, se expone como hipótesis general: La falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, y se expone como hipótesis específicas: a) La grave afectación de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, b) La reincidencia de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, c) El beneficio ilícito de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

II. METODOLOGÍA

La investigación es de tipo básica, que se genera de teorías que buscan incrementar los conocimientos sobre la correlación de las variables planteadas, sin buscar la aplicación práctica de la misma, y sin que ello influya en la conducta de los intervinientes en la muestra.

Vizcaíno et al. (2023) menciona que el tipo de investigación básica consiste en extender los conocimientos sobre un tema en específico a través de la exploración, recopilación e interpretación estricta de lo recabado, sin interferir en el aspecto práctico de manera inmediata, dado que primero va comprender los acontecimientos, para ofrecer teorías que logren contribuir en la búsqueda de

soluciones, asimismo, va a crear interrogantes nuevas que sean investigadas en el futuro.

La investigación tiene el enfoque cuantitativo, toda vez que están involucrados información numérica que va a determinar e interpretar los resultados obtenidos mediante la utilización de herramientas estadísticas, que contribuirán a desvirtuar o corroborar la hipótesis planteada.

García et al. (2023) refiere que el enfoque cuantitativo tiene el propósito de indagar los acontecimientos sobre algún tema en particular, para adquirir nueva información mediante los resultados de la correlación de las variables, y acorde a las hipótesis señaladas en la investigación que se desarrolla, que serán sustentadas con pruebas estadísticas aplicadas a una población determinada.

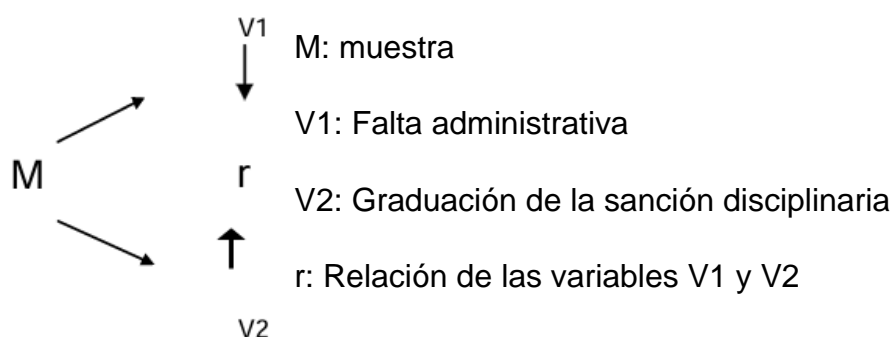
Vizcaíno et al. (2023) indica que el mencionado enfoque se encuentra caracterizado por la evaluación de información numérica recabada y cuantificable estadísticamente, que debe ser interpretada de acuerdo a los valores establecidos, para otorgar resultados sobre la correlación de las variables, las mismas que son examinadas con otras investigaciones, con la intención de adquirir datos que creen convicciones.

La investigación es de diseño no experimental de corte transversal, ya que no se van a manipular las variables, sino que exclusivamente se va a explorar las mismas para conocer el estado en la que están, para poder indagar y exponer la relación que tienen, sin alterar el propósito que tienen; asimismo, se dice que es de corte transversal, debido que el procesamiento de la información se efectuará en un mismo tiempo, sin que se realice el seguimiento futuro del problema abarcado.

Universidad Naval (UN, 2015) refiere que el diseño no experimental es empleado en aquellos acontecimientos que sirvieron para una investigación anterior, en la que las variables no intervienen entre ellas; y es transversal porque la información es recabada en momentos específicos, que son determinados a detalle respecto a la relación y surgimiento que conllevo a la delimitación de las variables.

Vizcaíno et al. (2023) señala que un estudio es no experimental y transversal cuando la recopilación de datos es recabada en el momento en el cual se desarrolla la investigación sobre un tema en particular respecto a diversos sucesos que pueden estar requiriendo atención.

El diseño de investigación tiene como diagrama representativo:



La variable independiente es la falta administrativa, que tiene como dimensiones las siguientes: la grave afectación, la reincidencia de la falta y el beneficio ilícito.

La variable dependiente es la graduación de la sanción disciplinaria, que tiene como dimensiones las siguientes: amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución.

La operacionalización de las variables se encuentra ubicada en la parte de los anexos (Ver Anexo 1).

Hernández et al. (2014) menciona que se debe entender por población a todo el conjunto de unidades de observación que comprende el estudio investigativo, sin excluir nada por ninguna característica o condición específica.

Cabezas et al. (2018) indica que es un conglomerado de datos que van a servir para ser procesados conforme al estudio que se aplica a una agrupación específica de individuos que van a ser considerados el universo del cual se extraerá la información, la misma que puede ser del tipo finito o infinito, dependiendo de la investigación que se pretende llevar a cabo.

La población es un grupo de 106 servidores civiles de un centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica.

Criterio de inclusión: a) Servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, y Decreto legislativo N° 1057 - CAS de un centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica. b) Servidores con el cargo de administrativos y operativos de los diferentes órganos y unidades orgánicas de un centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica.

Criterio de exclusión: No corresponde debido que se tomará toda la población en general.

Cabe señalar, que no corresponde indicar la muestra, debido que se tomará en cuenta a los 106 servidores civiles de un centro vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, ya que el procedimiento estadístico es de censo para el total del universo de la población señalada.

La encuesta será utilizada como técnica de recolección de datos, la misma que consiste en un conglomerado de preguntas que van a contribuir en la recolección de información que será aplicada a una específica muestra delimitada de la población seleccionada.

Hernández y Mendoza (2018) señala que la encuesta es utilizada comúnmente en las investigaciones cuantitativas, ya que es una técnica empleada para recolectar información de las personas que forman parte de la muestra.

El cuestionario es el instrumento de recolección de datos, a través del cual se dará conocer las preguntas, a la muestra de la población seleccionada, con la intención de recabar información necesaria. Por ende, se determinó a la escala de Likert con los siguientes valores politómicos: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre, para la variable independiente que es la falta administrativa, y la dependiente que es la graduación de la sanción disciplinaria, las mismas que están compuestas con tres dimensiones y cuatro indicadores respectivamente, es por ello, que se cuenta con 24 ítems en total para las dos variables.

El instrumento de las variables de falta administrativa y graduación de la sanción disciplinaria fueron debidamente validadas por tres expertos, teniendo los dos

primeros el grado de magister, y el tercero el grado de doctor, acorde a la siguiente descripción:

N°	Nombres y apellidos de los expertos	Grado académico	Instrumento	Validado
1	José Gabriel Díaz Linares	Magíster	Cuestionario	Si – aplicable
2	Carmen Vilchez Córdova	Magíster	Cuestionario	Si – aplicable
3	Félix Cáceres Gálvez	Doctorado	Cuestionario	Si – aplicable

Para la confiabilidad se utilizará el programa estadístico SPSS, en la que se aplicará la técnica de Alfa de Cronbach, ejecutándose una prueba piloto a 20 servidores civiles de un Centro Vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, debiendo realizarse las fórmulas pertinentes.

Quero (2010) refiere que la confiabilidad es el medio por el cual se va escoger al azar una cantidad de resultados, con la finalidad, de analizarlos y establecer el grado de error y el nivel para conocer si los mismos son confiables.

El método de análisis de datos utilizado para los resultados estadísticos, necesita la aplicación del programa SPSS versión 26, la misma que nos arrojará tablas y figuras que deberán ser analizados conforme a los valores prefijados, y de esa manera, se interpretará para contribuir en la obtención de la contrastación de las hipótesis propuestas, teniendo en consideración el empleo del Rho Spearman.

Los aspectos éticos que se tuvieron en consideración fueron los principios éticos, el Código de ética, aprobado por la RCU N° 470-2022/UCV, la Guía de elaboración de trabajos, aprobado por la RVI N° 081-2024-VI-UCV, el Reglamento de trabajos, aprobado por la RCU N° 128-2023/UCV, debido que se tuvo en cuenta de no realizar ningún tipo de manipulación de la información recabada, ni muchos menos se plagio ningún otro estudio publicado, precisándose que todas las teorías e información en general fueron interpretadas y utilizadas para fines académicos. Adicionalmente, mencionar que la investigación ha sido redactada por la investigadora con originalidad corroborado por el programa Turnitin, con estricto uso de las normas APA, en cuanto a las citas parentéticas, narrativas, y referencias bibliográficas que fueron mencionadas en el desarrollo del presente trabajo.

III. RESULTADOS

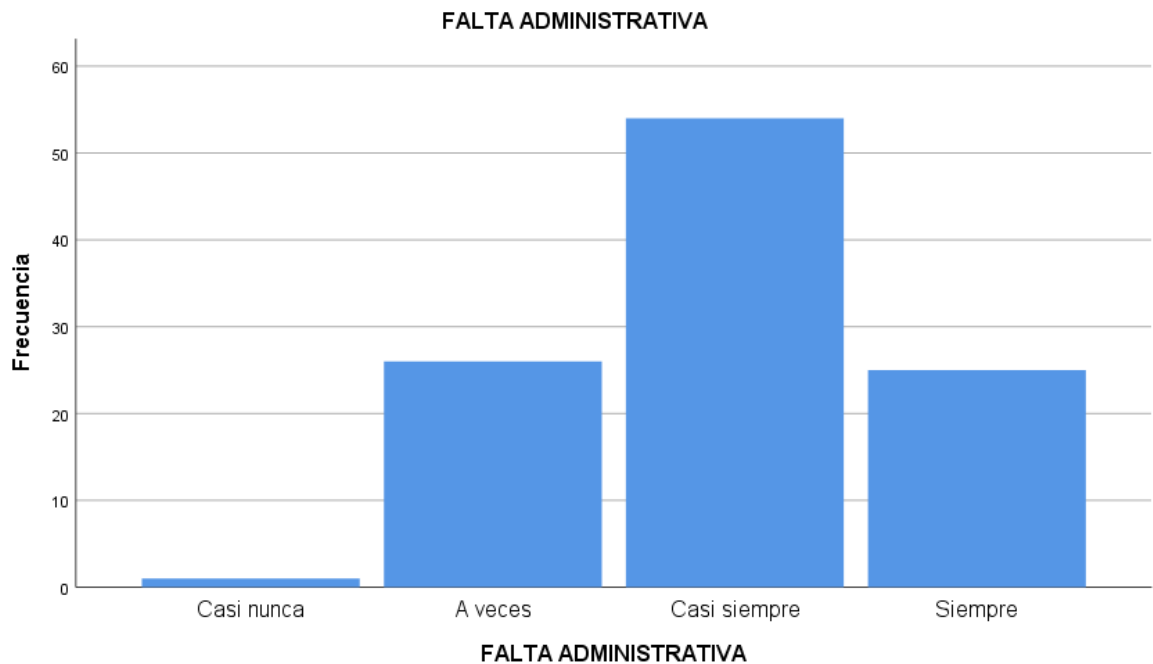
3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la variable falta administrativa.

FALTA ADMINISTRATIVA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	0,9	0,9	0,9
	A veces	26	24,5	24,5	25,5
	Casi siempre	54	50,9	50,9	76,4
	Siempre	25	23,6	23,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fig. 1:



Interpretación:

En la tabla 1 – fig. 1, del 100% de los encuestados, el 50.9% que representa a 54 encuestados consideran que casi siempre se comete falta administrativa, un 24.5% que representa a 26 encuestados consideran que a veces se comete falta administrativa, un 23.6% que representa a 25 encuestados consideran

que siempre se comete falta administrativa, un 0.9% que representa a 1 encuestado considera que casi nunca se comete falta administrativa.

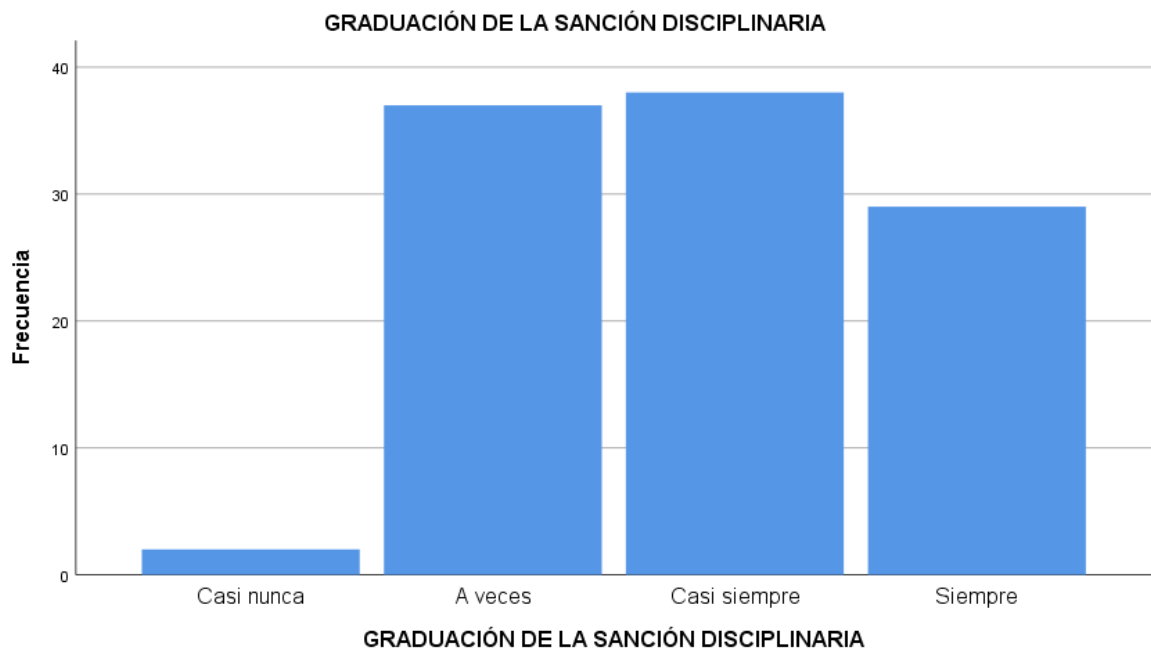
Tabla 2:

Distribución de frecuencias de la variable Graduación de la sanción disciplinaria.

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	37	34,9	34,9	36,8
	Casi siempre	38	35,8	35,8	72,6
	Siempre	29	27,4	27,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fig. 2:



Interpretación:

En la tabla 2 – fig. 2, del 100% de los encuestados, el 35.8% que representa a 38 encuestados consideran que casi siempre se realiza la graduación de la sanción disciplinaria (en adelante GSD), un 34.9% que representa a 37 encuestados consideran que a veces se realiza la GSD, un 27.4% que

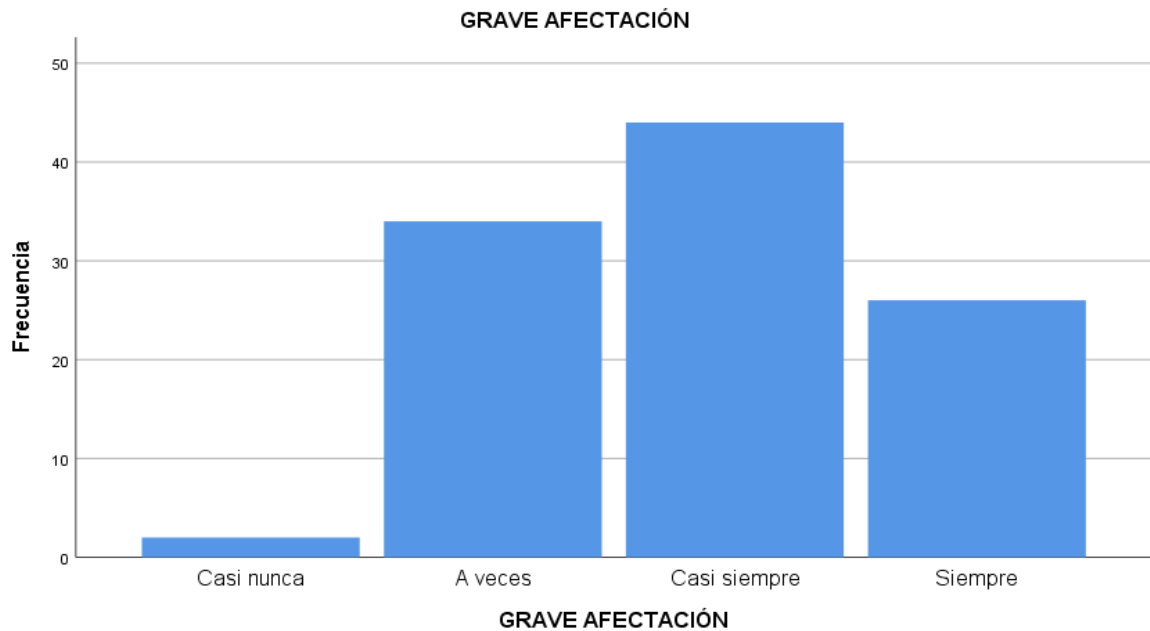
representa a 2 encuestados consideran que siempre se realiza la GSD, y un 1.9% que representa a 2 encuestados considera que casi nunca se realiza la GSD.

Tabla 3:

Distribución de frecuencias de la grave afectación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	34	32,1	32,1	34,0
	Casi siempre	44	41,5	41,5	75,5
	Siempre	26	24,5	24,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fig. 3:



Interpretación:

En la tabla 3 – fig. 3, del 100% de los encuestados, el 41.5% que representa a 44 encuestados consideran que casi siempre se califica la grave afectación, un 32.1% que representa a 34 encuestados consideran que a veces se califica la grave afectación, un 24.5% que representa a 26 encuestados consideran

que siempre se califica la grave afectación, y un 1.9% que representa a 2 encuestados consideran que casi nunca se califica la grave afectación.

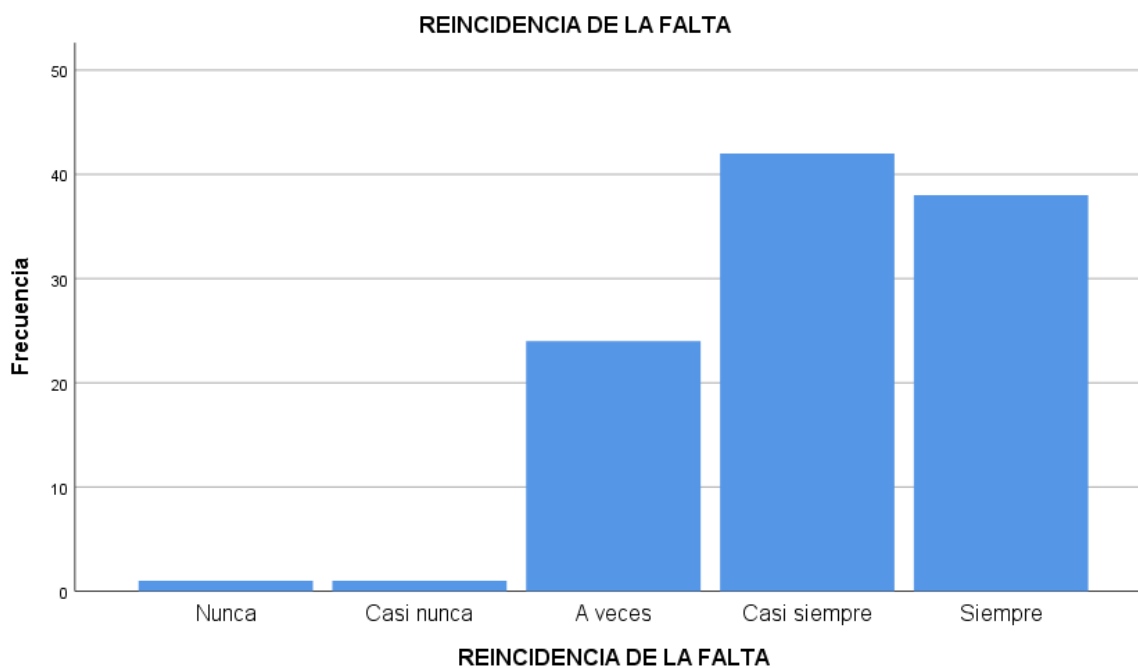
Tabla 4:

Distribución de frecuencias de la reincidencia de la falta.

REINCIDENCIA DE LA FALTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	0,9	0,9	0,9
	Casi nunca	1	0,9	0,9	1,9
	A veces	24	22,6	22,6	24,5
	Casi siempre	42	39,6	39,6	64,2
	Siempre	38	35,8	35,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fig. 4:



Interpretación:

En la tabla 4 – fig. 4, del 100% de los encuestados, el 39.6% que representa a 42 encuestados consideran que casi siempre se califica la reincidencia de la falta, un 35.8% que representa a 38 encuestados consideran que siempre se califica la reincidencia de la falta, un 22.6% que representa a 24 encuestados

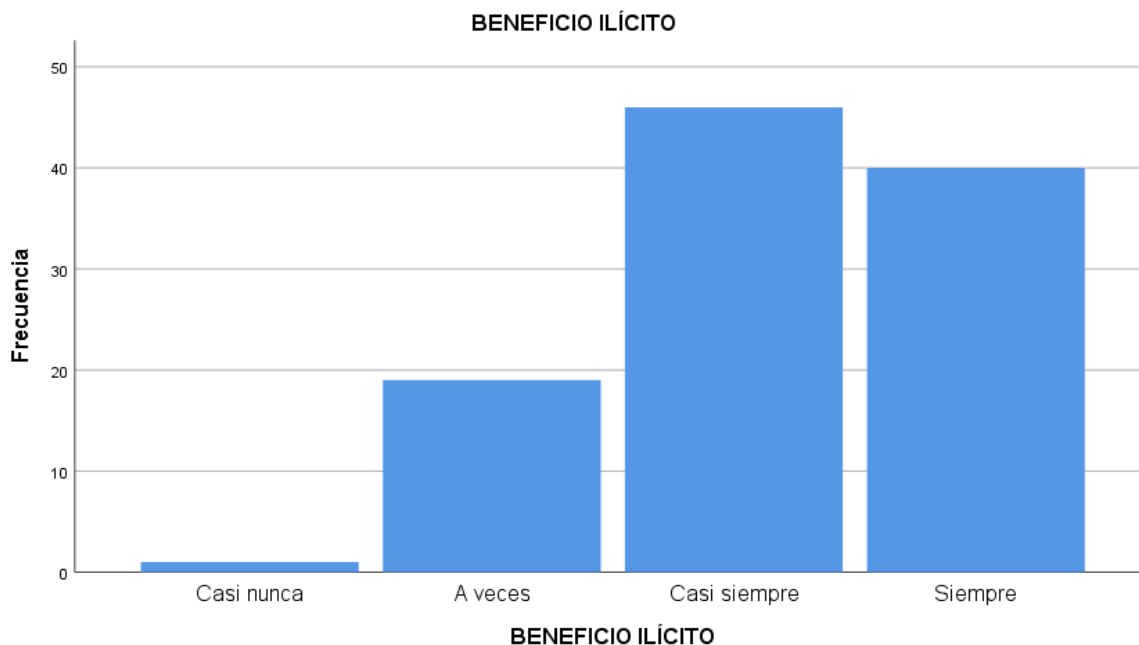
consideran que a veces se califica la reincidencia de la falta, un 0.9% que representa a 1 encuestado considera que casi nunca se califica la reincidencia de la falta, y un 0.9% que representa a 1 encuestado considera que nunca se califica la reincidencia de la falta.

Tabla 5:

Distribución de frecuencias del beneficio ilícito.

		BENEFICIO ILÍCITO			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	0,9	0,9	0,9
	A veces	19	17,9	17,9	18,9
	Casi siempre	46	43,4	43,4	62,3
	Siempre	40	37,7	37,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	

Fig. 5:



Interpretación:

En la tabla 5 – fig. 5, del 100% de encuestados, el 43.4% que representa a 46 encuestados consideran que casi siempre se califica el beneficio ilícito, un 37.7% que representa a 40 encuestados consideran que siempre se califica el beneficio ilícito, un 17.9% que representa a 19 encuestados consideran que a

veces se califica el beneficio ilícito, y un 0.9% que representa a 1 encuestado considera que casi nunca se califica el beneficio ilícito.

3.2. Prueba de normalidad

Ho: La falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Hi: La falta administrativa cometida no se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Tabla 6:

	Normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FALTA ADMINISTRATIVA	,261	106	,000	,827	106	,000
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	,225	106	,000	,834	106	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

En la tabla 6, se aprecia un p-valor con una significancia de 0,000 que demuestra que hay una distribución no normal, lo que significa que se va utilizar el Rho de Spearman. Además, considerando que los datos son mayores a 50, debido que se tiene un grado de libertad de 106 (gl) como muestra, se debe usar Kolmogorov.

3.3. Análisis Inferencial

Prueba de Hipótesis

El margen de error es del 5% con respecto a las hipótesis formuladas.

El Estadístico de Prueba es el Rho de Spearman.

El nivel de confianza es de 95%.

Hipótesis general:

Ho: La falta administrativa cometida no se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Hi: La falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Tabla 7:

Correlación entre la falta administrativa y la GSD.

Correlaciones

		FALTA ADMINISTRATIVA		GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	
Rho de Spearman	FALTA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,578**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	106	106	
	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	,578**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	106	106	

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 7, se visualiza el p-valor con un nivel de significancia de 0,000 es decir menor a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, además, se visualiza que el coeficiente de correlación es de 0,578, que indica que existe una relación directa, positiva y de grado moderado, lo que significa que si se comete una falta administrativa, se debe realizar adecuadamente la graduación de la sanción disciplinaria.

Hipótesis específica 1:

Ho: La grave afectación de la falta administrativa cometida no se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Hi: La grave afectación de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Tabla 8:

Correlación entre la GSD y la grave afectación.

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	GRAVE AFECTACIÓN
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coeficiente de correlación	1,000	,443**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	GRAVE AFECTACIÓN	Coeficiente de correlación	,443**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 8, se visualiza el p-valor con un nivel de significancia de 0,000 es decir menor a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, además, se visualiza que el coeficiente de correlación es de 0,443, que indica que existe una relación directa, positiva y de grado moderado, lo que significa que se realizará adecuadamente la graduación de la sanción disciplinaria, si se califica la grave afectación de la falta administrativa cometida.

Hipótesis específica 2:

Ho: La reincidencia de la falta administrativa cometida no se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Hi: La reincidencia de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Tabla 9:

Correlación entre la GSD y la reincidencia de la falta.

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	REINCIDENCIA DE LA FALTA
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	REINCIDENCIA DE LA FALTA	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 9, se visualiza el p-valor con un nivel de significancia de 0,000 es decir menor a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, además, se visualiza que el coeficiente de correlación es de 0,562, que indica que existe una relación directa, positiva y de grado moderado, lo que significa que se realizará adecuadamente la graduación de la sanción disciplinaria, si se califica la reincidencia de la falta administrativa cometida.

Hipótesis específica 3:

Ho: El beneficio ilícito de la falta administrativa cometida no se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Hi: El beneficio ilícito de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.

Tabla 10:

Correlación entre la GSD y el beneficio ilícito.

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	BENEFICIO ILÍCITO
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coeficiente de correlación	1,000	,540**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	106	106
	BENEFICIO ILÍCITO	Coeficiente de correlación	,540**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	106	106

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

En la tabla 10, se visualiza el p-valor con un nivel de significancia de 0,000 es decir menor a 0,05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, y se rechaza la hipótesis nula, además, se visualiza que el coeficiente de correlación es de 0,540, que indica que existe una relación directa, positiva y de grado moderado, lo que significa que se realizará adecuadamente la graduación de la sanción disciplinaria, si se califica el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida.

IV. DISCUSIÓN

Como resultado de la correlación de hipótesis, efectuado con la estadística del Rho de Spearman, en el que se consideró un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%, se obtuvo que la HE 1, tiene una relación significativa entre la grave afectación de la falta administrativa cometida con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, toda vez, que se obtuvo un coeficiente positivo de grado moderado de 0,443, y un valor de $p=0,000$ menor de 0,05, lo que conllevó a que se aceptará la H_1 ; por ende, se verificó que los resultados son semejantes a los que fueron recabados por Chávez Alcántara, quien manifestó que hay relación alta y positiva entre el principio de razonabilidad y el debido proceso para sancionar en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, debido que el resultado determinó una correlación de $Rho=0,570$ y un nivel de significancia bilateral de 0,000, lo que indica que cuando hay un conducta inadecuada debe ser sancionada adecuadamente con el respeto al debido proceso en el marco de las garantías constitucionales, para evitar cuestionamientos legales.

Cabe señalar, que la grave afectación es una condición importante que debe ser evaluada por la ST y las autoridades del PAD, antes de recomendar y determinar la sanción que se va aplicar por la falta cometida, ya que, no todas las faltas que se cometen van a causar un menoscabo a los intereses generales o bienes protegidos, ni mucho menos van a impedir el funcionamiento y continuidad de las labores, como es el caso de la indisciplina, faltamiento de palabra entre compañeros, hostigamiento sexual, discriminación, entre otras, sin embargo, en la práctica la graduación de dicha condición no es evaluada adecuadamente; criterio que coincide con lo señalado por Santy Cabrera, quien indica que la grave afectación tiene que ver con el bien jurídico perjudicado, y el interés general menoscabado que restringe o disminuye el servicio brindado por una entidad, debiendo valorarse si la conducta realizada causó o no afectación, ya que de ello depende el tipo de sanción a imponer; asimismo, coincide con lo expuesto por SERVIR que manifiesta que la grave afectación es el menoscabo que ha provocado la falta

en los intereses o en los bienes jurídicamente protegidos, debido que la falta está destinada a cuidar su propia regulación y amenaza que pudiera ver en contra de la entidad.

Acerca de la HE 2, se obtuvo que existe una relación significativa entre la reincidencia de la falta administrativa cometida con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, toda vez, que se obtuvo un coeficiente positivo de grado moderado de 0,562, y un valor de $p=0,000$ menor de 0,05, lo que conllevó a que se aceptará la H_1 ; siendo dichos resultados semejantes a los que fueron recabados por Bravo Pajares, quien refiere que se presenta una relación significativa entre el principio de razonabilidad y proporcionalidad con las sanciones que se emiten a los trabajadores de la municipalidad distrital local de Chiclayo, considerando que el 40% mencionan que las resoluciones que disponen sanciones aplican correctamente los principios, mientras que el 60% opina que no, debido que se evidencio que no tienen observancia de la reincidencia de la falta, lo que conlleva a que las sanciones no sean idóneas, ni adecuadas al tipo de falta en la que incurrieron.

Al respecto, indicar que las autoridades del PAD muchas veces desconocen que la reincidencia de la falta se configura siempre que el servidor haya cometido el mismo hecho, y esta haya sido tipificada como una falta dentro del mismo año fiscal en la que se cometió la anterior, ya que de lo contrario solo constituiría un antecedente que no podría ser meritudo ni influiría en la graduación de la sanción que se pretende imponer; conforme a lo expuesto por SERVIR, quien refiere que para que existe reincidencia se debe cumplir que la falta cometida sea la misma con la que se sancionó anteriormente, y que la falta cometida debe ser realizarse dentro de un año desde que quedo firme la resolución de sanción; criterio que es similar al de Alejandro Fernández quien menciona que la reincidencia refiere a una infracción que fue anteriormente sancionada por la misma tipificación, pero que fue realizado en diferentes fechas, de diferente modo, y en distintos lugares, debiendo ser

considerado como agravante en la evaluación para la determinación de la sanción que se pretende imponer.

Acerca de la HE 3, se obtuvo que existe una relación significativa entre el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, toda vez, que se obtuvo un coeficiente positivo de grado moderado de 0,540, y un valor de $p=0,000$ menor de 0,05, lo que conllevó a que se aceptará la H_1 ; los mismos que resultan similares a los resultados obtenidos por López Carranza, quien refiere que encontró una relación positiva baja entre el principio de razonabilidad y la incidencia en la dimensión de autoridades en la graduación de las sanciones en la Universidad Nacional de Trujillo, ya que estadísticamente hayo un $\rho=0.145$ y $p= 0.000>0.05$, lo que indica que las autoridades del PAD no realizan adecuadamente la graduación de las sanciones ante las faltas cometidas por los trabajadores de la universidad en mención.

En atención a ello, indicar que va depender del tipo de falta que se haya cometido para inferir que existió o no beneficio ilícito, puesto que no todas las faltas tienen dicha naturaleza, dado que si bien son faltas que afectan a la víctima o al rendimiento de la misma, sin embargo, no van a conllevar a la obtención de un beneficio económico o de ventaja laboral, sino que responden a circunstancias de convivencia laboral inapropiadas y reprochables, empero, en la práctica las autoridades del PAD, muchas veces no merituan la naturaleza de la falta con la sanción que proponen; criterio que coincide con SERVIR quien manifiesta que el beneficio ilícito aplica cuando se evidencia algún tipo de enriquecimiento con la infracción cometida, ya sea de tipo económico que es obtenido como una retribución por la ventaja ilegal obtenida, o del tipo no económico que comprende una situación de mejora en el ámbito laboral, debiendo identificarse siempre el tipo, para ser considerado como una agravante o no en la determinación de la sanción; aspecto similar al que menciona Santy Cabrera quien señala que el beneficio ilícito es considerado

en los casos de enriquecimiento derivado de una infracción con un beneficio económico o una situación de ventaja o mejora para el servidor que la comete.

Acerca de la HG, se obtuvo que existe una relación significativa entre la falta administrativa cometida con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, toda vez, que se obtuvo un coeficiente positivo de grado moderado de 0,578, y un valor de $p=0,000$ menor de 0,05, lo que conllevó a que se aceptará la H_1 ; siendo los resultados semejantes a los que fueron recabados por Chávez Alcántara, quien indico que existe una relación altamente positiva entre la variable Principio de Razonabilidad y la dimensión principio de proporcionalidad en las sanciones administrativas impuestas en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, debido que en su resultado le arrojó un $Rho=0,570$ de grado moderado y un nivel de significancia de 0,000 donde $p<0,05$, lo que conllevó, a que se demostrará que para determinar una sanción se debe aplicar el principio de razonabilidad, conjuntamente con el criterio de proporcionalidad, para garantizar una graduación basada en equidad y justicia.

Por otro lado, dichos resultados difieren de los recabados por Bravo Pajares, quien refiere que no se presenta una relación significativa entre la falta administrativa con las sanciones que se emiten para los trabajadores de la municipalidad distrital local de Chiclayo, considerando que el 80% señalan que no se realiza una evaluación explícita de la falta administrativa cometida, mientras que el 20% señala que sí, puesto que determinaron que la sanción no concuerda con la falta, ya que no aplican los principios sancionadores, llegando a que los actos resolutivos sean considerado arbitrarios e ilegales que son cuestionados por los infractores en las instancias administrativas competentes; los mismos que son similares a los obtenidos por López Carranza, quien señala que encontró una relación baja entre el principio de razonabilidad y la graduación de las sanciones en la Universidad Nacional de Trujillo, puesto que determinó que existe un $rho=0.138$ y $p= 0.330>0.05$, lo que indica que no se esta teniendo en consideración el principio de razonabilidad

al momento que se realiza la graduación de la sanción en los PAD, lo que demuestra que las mayoría de las sanciones impuestas son arbitrarias.

Adicionalmente, se debe considerar que teóricamente Castro y Suárez mencionan que las faltas disciplinarias son conductas inadecuadas que no son obedecidas por los servidores, contrarias a las que deben ser realizadas, y que traen consigo responsabilidades que acarrearán en sanciones; asimismo, Fierro et al. indican que la falta administrativa es un tipo de infracción que comenten los servidores en menoscabo del bien público, ya sea por acción u por omisión, que dependiente del hecho en que se haya incurrido podría constituirse en leve o grave, previo inicio del procedimiento correspondiente.

Por su parte, Vilela Carbajal señala que la graduación de la sanción consiste en determinar responsabilidad administrativa, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad, que exige que exista proporción entre el hecho y la falta tipificada, y que se verifique el servidor no haya incurrido en alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, y/o se haya realizado subsanación voluntaria con anterioridad al inicio del PAD; criterio que incide con Balcazar et al. quienes indican que graduar la sanción implica la aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad en cada una de las etapas del procedimiento, a fin de garantizar el cumplimiento del debido procedimiento.

En ese sentido, resulta necesario que las autoridades del PAD, y la ST evalúen adecuadamente la falta administrativa cometida con la GSD impuesta, considerando las condiciones para la determinación de la sanción establecidas en los cuerpos normativos vigentes, a fin de evitar que se incurra en arbitrariedades, que no contribuyan a que se cumpla con la finalidad que tiene la sanción disciplinaria de prevenir y corregir acciones y omisiones censurables e irrepetibles, para que no se cometan en el futuro y se prevenga de futuros incumplimientos, sin que ello, constituya acciones intimidatorias que perjudiquen el desenvolvimiento laboral.

V. CONCLUSIONES

Se estableció que la grave afectación de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, de grado moderado ($R_s=0,443$; $p=0,000<0,05$), lo que indica que si existe grave afectación de la falta se graduará con un tipo de sanción mayor, siempre que se configure el menoscabo a los intereses y bienes jurídicamente protegidos, y a la naturaleza de la falta en la que incurrió el servidor.

Se estableció que la reincidencia de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, de grado moderado ($R_s=0,562$; $p=0,000<0,05$), lo que indica que si existe reincidencia de la falta se graduará con un tipo de sanción mayor, siempre que la falta cometida sea la misma que se cometió anteriormente, y haya sido tipificada de igual manera dentro de un mismo año fiscal.

Se estableció que el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, de grado moderado ($R_s=0,540$; $p=0,000<0,05$), lo que indica que si existe beneficio ilícito de la falta se graduará con un tipo de sanción mayor, siempre que exista una obtención de un beneficio económico o de ventaja laboral de por medio.

Se estableció que la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la GSD impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023, de grado moderado ($R_s=0,578$; $p=0,000<0,05$), por lo que, dependiendo del tipo de falta administrativa se graduará con un tipo de sanción mayor o menor, y siempre que se haya cumplido con aplicar el principio de proporcionalidad, razonabilidad, el respeto de las garantías constitucionales, y los supuestos eximentes de responsabilidad.

VI. RECOMENDACIONES

Como consecuencia del desarrollo del presente trabajo y las evidencias obtenidas se sugiere a las autoridades del PAD del centro vacacional público, evaluar adecuadamente la falta administrativa cometida al momento de realizar la graduación de la sanción disciplinaria impuesta, considerando las principales condiciones para la determinación de la sanción, a fin de evitar que se incurra en arbitrariedades, se impongan sanciones desproporcionales e irrazonables que vulneran el debido procedimiento, que podrían conllevar a que se declare la nulidad del PAD.

A las autoridades de la fase instructiva y sancionadora del PAD del centro vacacional público, capacitarse sobre el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, a fin de evitar inobservancia y/o incorrecta interpretación de la normativa, precedentes vinculantes, e informes técnicos vinculantes que son emitidos por el ente rector SERVIR.

A las autoridades de la fase instructiva y sancionadora del PAD del centro vacacional público, mejorar la evaluación de la grave afectación y beneficio ilícito obtenido, conforme a la magnitud y gravedad de la falta cometida, la naturaleza de la falta, las causas eximentes o atenuantes, con la finalidad, de aplicar sanciones proporcionales y razonables que no vulneren los derechos de los servidores sancionados.

A la oficina de Recursos Humanos y la Gerencia General del centro vacacional público, fomentar la creación de un registro de reincidencia de faltas administrativas por tipo, año y servidor, con la finalidad, de llevar un correcto control de la reincidencia de las mismas faltas cometidos por los servidores en un mismo año fiscal.

En virtud a las fuentes citadas, y a la presente investigación realizada se invita a nuevos investigadores a continuar con el estudio de teorías y conocimiento sobre la correcta graduación de la sanción por faltas administrativas.

REFERENCIAS

- Amoedo-Souto, C. A. (2023). Actividad sancionadora. *Revista de Derecho Público: Teoría y Método*, 674–676.
<https://doi.org/10.37417/manderadm/l27>
- Andrade-Arrieta, I. F., Jácome-Ordóñez, M.D.C., Castro-Sánchez, F.D.J., y Secaira-Durango, P. (2022). La etapa de instrucción del procedimiento administrativo sancionador del gobierno administrativo descentralizado de Riobamba, Ecuador. *Revista Iustitia Socialis*, 7(2), 150-151.
<https://doi.org/10.35381/racji.v7i2.2008>
- Alcocer-Huaranga, W. N. (2016). Estudio Sobre El Régimen Disciplinario del Magisterio. *Derecho y Cambio Social*, 1–113.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5456265>
- Alejandro-Fernández, L. (2018). Guía para la dosificación de las sanciones. *Departamento de Trabajo de los Estados Unidos – USDOL: Normas Internacionales del Trabajo en Colombia*. 01-30.
<https://www.studocu.com/co/document/universidad-antonio-narino/legislacion-laboral/guia-dosificacion-de-sanciones/66566999>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (1era Ed). (2021). *Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil*. Escuela Nacional de Administración Pública.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Bravo Pajares, K. M. (2020). *Principio de proporcionalidad y razonabilidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario por condición laboral trabajadores de municipalidad distrital local – Chiclayo*

[Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48620/Bravo_PKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Balcazar-Chuquipiondo, H. Y., Rojas-Luján, V. W., Yache-Cuenca, E. J., y Rafael-Rubio, A. C. (2023). Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso. *IUSTITIA SOCIALIS*, 8(2), 4–14. <https://doi.org/10.35381/racj.v8i2.2892>
- Cabezas-Mejía, E. D., Andrade-Naranjo, D. y Torres-Santamaría, J. (2018). Introducción a la metodología de la Investigación Científica. *Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*. 88-90. <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Castro-Sailema, S. E. y Suárez-Merino, E. N. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *Revista Ciencia UNEMI*, 16 (43), 114-131. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss43.2023pp114-131p>
- Cáceres-Mamani, R. M. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 10(10). <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/618>
- Correa, N. G. (2023). Las sanciones disciplinarias y el derecho al debido proceso Análisis jurisprudencial. Ley de Ejecución Penal Federal y de la Provincia de Buenos Aires. *Sistema Argentino de Información Jurídica -SAIJ*, 02-10. <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacc130314-correa-las-sanciones-disciplinarias-derecho.htm#>

- Chávez Alcántara, M. S. (2022). *Principio de razonabilidad y procedimiento administrativo disciplinario en la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78154/C_havez_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de junio de 2014). Presidencia del Consejo de Ministros. Diario Oficial El Peruano. https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf

- Esparza-Guerrero, M. (2023). Principios de la Potestad sancionadora y del procedimiento sancionador. *Revista de la escuela de Formación e innovación.* (14) 04-07. [https://efiap.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=Tema%20Admin%202023.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=117848&IDTIPO=60&RASTRO=c\\$m2854,2813,51996,51997](https://efiap.carm.es/web/descarga?ARCHIVO=Tema%20Admin%202023.pdf&ALIAS=ARCH&IDCONTENIDO=117848&IDTIPO=60&RASTRO=c$m2854,2813,51996,51997)

- Espinoza-Escobar, J. (2022). Los requisitos para el ejercicio válido de la Potestad Sancionatoria del Empleador. *Boletín de Trabajo.* 02-05. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/boletin/bvice/Boletin_74.pdf

- Estrada García, E. R., Estrada García, C. E., Estrada García, M. Y., Estrada García, F. M., Espinel Salguero, J. E., Estrada Gaibor, C. G., y Estrada Gaibor, E. M. (2023). *Metodología de la investigación científica y educativa. Metodología de la investigación científica y educativa.* Atena Editora. <https://doi.org/10.22533/at.ed.696231809>

- Fierro, A. E, García, A., Rojas, L., y Mejía, R. (2021). Sobre faltas administrativas y delitos de corrupción de servidoras, servidores

públicos y particulares. *Centro de Investigación y Docencia Económicas*, 10-21.

https://www.mooc.rendiciondecuentas.org.mx/etapa2/pdf/manual_responsabilidades_13abril21.pdf

- Flores-Najarro, J. P. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho Global. Estudios Sobre Derecho y Justicia*, 7 (21), 145–165. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>
- Gómez-Apac, H., Isla-Rodríguez, S. y Mejía-Trujillo, G. (2010). Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor. *Derecho y Sociedad*. 134-146. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13336/13963>
- Hernández Velásquez, B. I. (2019). *El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Madrid] UAM_Biblioteca. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=238353>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *Editorial McGraw Hill Education/ Interamericana Editores S.A*, 10 (18), 92-95.

https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wpcontent/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf

- Huatuco Soto, T. C., y Quevedo Chong, J. G. (3er Ed). (2016). *Manual de Régimen Disciplinario para Directores de Instituciones Educativas Públicas*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/4664/Manual%20de%20Regimen%20disciplinario%20para%20directores%20oinstituciones%20educativas%20p%20c3%20bablicas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Isaza-Cardozo, G. D. (2019). Potestad disciplinaria y derecho a elegir: un examen de la destitución de servidores públicos de elección popular en Colombia. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 289–303. <https://doi.org/10.18601/21452946.n23.10>
- Lepe-Vergara, J. (2022). La formulación de cargos: una institución del debido procedimiento administrativo sancionador. *Revista Derecho Administrativo Económico*, (36), 112–114. <https://doi.org/10.7764/redae.36.4>
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (16 de julio de 2013). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>
- López Carranza, A. M. (2021). *Principio de razonabilidad y su incidencia en graduación de sanciones de procedimientos administrativos disciplinarios en Universidad Nacional de Trujillo, 2018* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo] Repositorio digital institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56501/Lopez_CAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez Tello, M. S, Carpio Marcos, E. E, Vignolo Huamani, G. R, Flores Gómez, K. N., Deza Sandoval, T. R., y Valencia Cantuta, A. M. (2da Ed). (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Biblioteca Nacional del Perú. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>
- Pereda-Ochoa, S. D. (2023). Effects of the administrative disciplinary procedure on the productivity of the workers of the Otuzco Health Network. *Contemporary Dilemmas: Education, Politics and Values*. (42), 01-22. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iespecial.3905>
- Quero-Virla, M. (2010). Reliability and Cronbac's Alpha coefficient. *Journal of Interdisciplinary Studies in Social Sciences*.12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC. Administrative precedent on the coherence or correlation between the accusation made in the establishment of the disciplinary administrative procedure and the sanction as a guarantee of the right of defense of public servants within the aforementioned procedure. (August 8, 2020). National Civil Service Authority. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5038919-011-2020-servir-tsc>
- Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC. Administrative precedent on the criteria for grading sanctions in the disciplinary administrative procedure regulated by Law No. 30057. (December 19, 2021). National Civil Service Authority. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5038444-001-2021-servir-tsc>

- Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE. Approves Directive No. 02-2015-SERVIR/GPGSC, Disciplinary Regime and Sanctioning Procedure of Law No. 30057, Civil Service Law. (March 20, 2015). National Civil Service Authority. <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/1322283-101-2015-servir-pe>

- Rojas López, J. G. (2020). *Sanctioning Administrative Law: Between social control and the protection of fundamental rights*. Hispanic Digitalia. <https://www.digitaliapublishing.com/a/102471>

- Salgado Bravo, C. R. (2022). *Disciplinary Administrative Procedures and level of efficiency in public administration in a National Hospital in Callao, 2022* [Master's thesis, César Vallejo University] Institutional digital repository. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97295/Salgado_BCR-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Santy-Cabrera, L. V. (2022). The criteria for grading sanctions in the administrative disciplinary procedure in Law No. 30057, Civil Service Law: scope of the principle of reasonableness. *Government News*, 1(161), VIII-1 – VIII-8. <http://works.bepress.com/luiggiv-santycabrera/343/>

- Tribunal Constitucional de España. (2024). *Constitutional Jurisprudence on the article 149.1 y 2 C.E. SG – TC*. <https://www.tribunalconstitucional.es/es/jurisprudencia/InformacionRel-evante/Jurisprudencia%20en%20materia%20competencial.pdf>

- Universidad Naval (2015). *Investigation methodology*. SEMAR Secretary of the Navy. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf

- Vilela-Carbajal, J. E. (2020). General framework and importance of the actions of the strategic actors involved in the processing of the disciplinary administrative procedure of the Civil Service Law. *Knowing How to Serve: Magazine of the National School of Administration Public*, (3), 89–110. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.06>

- Vizcaíno-Zúñiga, P. I., Cedeño-Cedeño, R. J., & Maldonado Palacios, y Maldonado-Palacios, I. A. (2023). Scientific research methodology: practical guide. *Latin Science Multidisciplinary Scientific Magazine*, 7(4), 9723-9762. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Matriz de Operacionalización Variable Falta administrativa					
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Falta administrativa	La falta administrativa es un tipo de infracción que cometen los servidores en menoscabo del bien público, ya sea por acción u por omisión, que puede ser leve o grave, previo inicio del procedimiento correspondiente (Fierro et al., 2021).	La variable de falta administrativa es operacionalizada con la dimensión de grave afectación, reincidencia de la falta, beneficio ilícito que serán medidas mediante encuestas que han sido realizadas en Google forms, y que consta de 24 ítems donde se aplicó la escala de Likert.	Grave afectación	Afectación a los intereses generales	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Afectación a los bienes jurídicamente protegidos	
				Impedir el funcionamiento del servicio público	
				Difusión masiva de la falta	
			Reincidencia de la falta	Igualdad de la falta	
				Temporalidad de la falta	
				Publicidad de la sanción inscrita	
				Sanción firme y consentida	
			Beneficio ilícito	Enriquecimiento obtenido	
				Favorecimiento a terceros	
				Cuantía del perjuicio ocasionado	
				Naturaleza de la falta	
Matriz de Operacionalización Variable Graduación de la sanción disciplinaria					
Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Graduación de la sanción disciplinaria	La graduación es necesaria para determinar la sanción, la misma que debe ser impuesta en función a	La variable de graduación de la sanción disciplinaria es operacionalizada con la dimensión de amonestación escrita,	Amonestación escrita	Motivación de falta leve	(1) Nunca (2) Casi nunca
				Causas eximentes y atenuantes	
				Récord disciplinario y registro en el legajo	
				Recursos impugnatorios	
			Motivación de falta grave		

	criterios establecidos en la normativa, para ser ponderados por las autoridades del PAD (Gómez et al., 2010)	suspensión sin goce de remuneraciones, destitución que serán medidas mediante encuestas que han sido realizadas en Google forms, y que consta de 24 ítems donde se aplicó la escala de Likert.	Suspensión sin goce de remuneraciones	Causas eximentes y atenuantes	(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
				Récord disciplinario y registro en el RNSSC	
				Recursos impugnatorios	
			Destitución	Motivación de falta grave	
				Causas eximentes y atenuantes	
				Récord disciplinario y registro en el RNSSC	
				Recursos impugnatorios	

Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario sobre falta administrativa

Instrucciones:

Estimado servidor, agradecerle por su colaboración para responder el presente cuestionario que tiene como propósito recopilar información que contribuirá con la investigación acerca de la falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, cuyos resultados serán utilizados para fines académicos. Cabe señalar, que este cuestionario es de carácter anónimo, donde no existen respuestas incorrectas, dado que es la percepción que usted tiene sobre el tema.

Escalas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Datos Informativos:

CARGO

Operativo	Administrativo
-----------	----------------

CONDICIÓN

Nombrado	Contratado
----------	------------

SEXO

Femenino	Masculino
----------	-----------

Marque con una (X) la que considere correcta.

DIMENSIÓN 1: Grave afectación		Escala de valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Las autoridades del PAD evalúan la afectación a los intereses generales cuando se comete una falta.	N	CN	AV	CS	S
2	Las autoridades del PAD determinan objetivamente la afectación a los bienes jurídicamente protegidos cuando se comete una falta.	N	CN	AV	CS	S
3	El impedir el funcionamiento del servicio público es un aspecto frecuente en la entidad que labora.	N	CN	AV	CS	S
4	La difusión masiva de una falta cometida por un servidor ha sido demostrada en la entidad que labora.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Reincidencia de la falta		Escala de valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	La igualdad de la falta cometida varias veces por un mismo servidor es considerada reincidencia.	N	CN	AV	CS	S
2	Las autoridades del PAD evalúan que la falta cometida haya sido realizada dentro del año desde que se cometió la anterior falta igualdad.	N	CN	AV	CS	S

3	La Unidad de Recursos Humanos cumple con inscribir las sanciones impuestas por las autoridades del PAD.	N	CN	AV	CS	S
4	Las autoridades del PAD evalúan que la sanción se encuentre firme y consentida para que se considere reincidencia.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: Beneficio ilícito		Escala de valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	El enriquecimiento obtenido es debidamente fundamentado en los procedimientos administrativos disciplinarios.	N	CN	AV	CS	S
2	El favorecimiento a terceros es acreditado por las autoridades del PAD, para ser considerado como agravante.	N	CN	AV	CS	S
3	La cuantía del perjuicio ocasionado debe ser tasada para sustentar el beneficio ilícito.	N	CN	AV	CS	S
4	Las autoridades del PAD cumplen con describir si el beneficio ilícito obtenido es consecuencia de la naturaleza de la falta.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos

Cuestionario sobre graduación de la sanción disciplinaria

Instrucciones:

Estimado servidor, agradecerle por su colaboración para responder el presente cuestionario que tiene como propósito recopilar información que contribuirá con la investigación acerca de la falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, cuyos resultados serán utilizados para fines académicos. Cabe señalar, que este cuestionario es de carácter anónimo, donde no existen respuestas incorrectas, dado que es la percepción que usted tiene sobre el tema.

Escalas:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Datos Informativos:

CARGO

Operativo	Administrativo
-----------	----------------

CONDICIÓN

Nombrado	Contratado
----------	------------

SEXO

Femenino	Masculino
----------	-----------

Marque con una (X) la que considere correcta.

DIMENSIÓN 1: Amonestación Escrita		Escala de valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Las autoridades del PAD motivan la sanción de amonestación escrita de manera proporcional y razonable a la falta leve cometida.	N	CN	AV	CS	S
2	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con amonestación escrita.	N	CN	AV	CS	S
3	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y registrar en el legajo del servidor la sanción de amonestación escrita.	N	CN	AV	CS	S
4	Los recursos impugnatorios son resueltos por la misma entidad confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: Suspensión sin goce de remuneraciones		Escala de valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5

1	Las autoridades del PAD motivan la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	N	CN	AV	CS	S
2	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones.	N	CN	AV	CS	S
3	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.	N	CN	AV	CS	S
4	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 3: Destitución		Escala de valoración				
	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Las autoridades del PAD motivan la sanción de destitución de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	N	CN	AV	CS	S
2	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con destitución.	N	CN	AV	CS	S
3	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de destitución.	N	CN	AV	CS	S
4	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	N	CN	AV	CS	S

Anexo 4

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

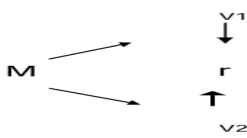
Se utilizó el Alfa de Cronbach haciendo uso del programa SPSS, en la cual se llevó a cabo una prueba piloto a 20 servidores civiles de un Centro Vacacional público del distrito de Lurigancho – Chosica, obteniendo un resultado con un valor de confiabilidad de 0,903 para el instrumento de la variable Falta administrativa y Graduación de la sanción disciplinaria, respectivamente.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,945	24

Anexo 5

Matriz de consistencia

<p>Título: Falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.</p> <p>Autor: Josselin Dafne Gonzales Baldeon</p>		
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023?</p> <p>Problemas específicos: a) ¿Qué relación existe entre la grave afectación de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023? b) ¿Qué relación existe entre la reincidencia de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023? c) ¿Qué relación existe entre el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.</p> <p>Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la grave afectación de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023. b) Determinar la relación entre la reincidencia de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023. c) Determinar la relación entre el beneficio ilícito de la falta administrativa cometida y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.</p>	<p>Hipótesis general: La falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas: a) La grave afectación de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023. b) La reincidencia de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023. c) El beneficio ilícito de la falta administrativa cometida se relaciona significativamente con la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023.</p>
<p>Tipo y diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Instrumentos</p>
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, y correlacional</p> <p>El diagrama representativo:</p>  <p>M: muestra V1: Falta administrativa V2: Graduación de la sanción disciplinaria r: Relación de las variables V1 y V2</p>	<p>Población: 106 servidores</p> <p>Muestra: no corresponde – Censal</p> <p>Muestreo: no probabilístico</p>	<p>Variable 1: Falta administrativa</p> <p>Dimensiones: la grave afectación, la reincidencia de la falta y el beneficio ilícito.</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: Graduación de la sanción disciplinaria</p> <p>Dimensiones: amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución.</p> <p>Instrumento: cuestionario</p>

Anexo 4

Matriz de validación del cuestionario de la variable falta administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ¹		Claridad ²		Coherencia ³		Relevancia ⁴		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Grave afectación	Afectación a los intereses generales	Las autoridades del PAD evalúan la afectación a los intereses generales cuando se comete una falta.	X		X		X		X		
	Afectación a los bienes jurídicamente protegidos	Las autoridades del PAD determinan objetivamente la afectación a los bienes jurídicamente protegidos cuando se comete una falta.	X		X		X		X		
	Impedir el funcionamiento del servicio público	El impedir el funcionamiento del servicio público es un aspecto frecuente en la entidad que labora.	X		X		X		X		
	Difusión masiva de la falta	La difusión masiva de una falta cometida por un servidor ha sido demostrada en la entidad que labora.	X		X		X		X		
Reincidencia de la falta	Igualdad de la falta	La igualdad de la falta cometida varias veces por un mismo servidor es considerada reincidencia.	X		X		X		X		
	Temporalidad de la falta	Las autoridades del PAD evalúan que la falta cometida haya sido realizada dentro del año desde que se cometió la anterior falta igualdad.	X		X		X		X		
	Publicidad de la sanción inscrita	La Unidad de Recursos Humanos cumple con inscribir las sanciones impuestas por las autoridades del PAD.	X		X		X		X		
	Sanción firme y consentida	Las autoridades del PAD evalúan que la sanción se encuentre firme y consentida para que se considere reincidencia.	X		X		X		X		
	Enriquecimiento obtenido	El enriquecimiento obtenido es debidamente fundamentado en los procedimientos administrativos disciplinarios.	X		X		X		X		

¹ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

² Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

³ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁴ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Beneficio ilícito	Favorecimiento a terceros	El favorecimiento a terceros es acreditado por las autoridades del PAD, para ser considerado como agravante.	X		X		X		X	
	Cuantía del perjuicio ocasionado	La cuantía del perjuicio ocasionado debe ser tasada para sustentar el beneficio ilícito.	X		X		X		X	
	Naturaleza de la falta	Las autoridades del PAD cumplen con describir si el beneficio ilícito obtenido es consecuencia de la naturaleza de la falta.	X		X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin observaciones

➤ Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Caceres Vilchez Estephany Gabriela DNI: 72200095

Especialidad del validador: Contadora Pública . Mg. Alta Dirección

Firma: 

Anexo 5

Matriz de validación del cuestionario de la variable graduación de la sanción

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ⁵		Claridad ⁶		Coherencia ⁷		Relevancia ⁸		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Amonestación escrita	Motivación de falta leve	Las autoridades del PAD motivan la sanción de amonestación escrita de manera proporcional y razonable a la falta leve cometida.	X		X		X		X		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con amonestación escrita.	X		X		X		X		
	Récord disciplinario y registro en el legajo	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y registrar en el legajo del servidor la sanción de amonestación escrita.	X		X		X		X		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por la misma entidad confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	X		X		X		X		
Suspensión sin goce de remuneraciones	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	X		X		X		X		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones.	X		X		X		X		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.	X		X		X		X		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	X		X		X		X		

⁵ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁷ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁸ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Destitución	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de destitución de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	X		X		X		X		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con destitución.	X		X		X		X		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de destitución.	X		X		X		X		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	X		X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

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


Apellidos y nombres del juez validador: Caceres Vilchez, Estephany Gabriela DNI: 72200095

Especialidad del validador: Contadora Pública. Mg Alta Dirección

Firma: 

Anexo 6

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la relación entre la falta administrativa y la graduación de la sanción
Nombres y apellidos del experto	Caceres Vilchez, Estephany Gabriela
Documento de identidad	72200095
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo grado académico	Magister- Alta Dirección
Nacionalidad	Peruana
Institución	Unirersidad Rey Juan Carlos - España
Cargo	Auditora de Cuentas
Número telefónico	991881227
Firma	
Fecha	30/05/2024

Anexo 4

Matriz de validación del cuestionario de la variable falta administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ¹		Claridad ²		Coherencia ³		Relevancia ⁴		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Grave afectación	Afectación a los intereses generales	Las autoridades del PAD evalúan la afectación a los intereses generales cuando se comete una falta.	x		x		x		x		
	Afectación a los bienes jurídicamente protegidos	Las autoridades del PAD determinan objetivamente la afectación a los bienes jurídicamente protegidos cuando se comete una falta.	x		x		x		x		
	Impedir el funcionamiento del servicio público	El impedir el funcionamiento del servicio público es un aspecto frecuente en la entidad que labora.	x		x		x		x		
	Difusión masiva de la falta	La difusión masiva de una falta cometida por un servidor ha sido demostrada en la entidad que labora.	x		x		x		x		
Reincidencia de la falta	Igualdad de la falta	La igualdad de la falta cometida varias veces por un mismo servidor es considerada reincidencia.	x		x		x		x		
	Temporalidad de la falta	Las autoridades del PAD evalúan que la falta cometida haya sido realizada dentro del año desde que se cometió la anterior falta igualdad.	x		x		x		x		
	Publicidad de la sanción inscrita	La Unidad de Recursos Humanos cumple con inscribir las sanciones impuestas por las autoridades del PAD.	x		x		x		x		
	Sanción firme y consentida	Las autoridades del PAD evalúan que la sanción se encuentre firme y consentida para que se considere reincidencia.	x		x		x		x		
	Enriquecimiento obtenido	El enriquecimiento obtenido es debidamente fundamentado en los procedimientos administrativos disciplinarios.	x		x		x		x		

¹ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

² Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

³ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁴ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

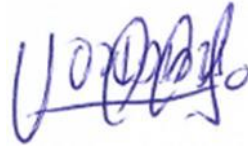
Beneficio ilícito	Favorecimiento a terceros	El favorecimiento a terceros es acreditado por las autoridades del PAD, para ser considerado como agravante.	x		x		x		x		
	Cuantía del perjuicio ocasionado	La cuantía del perjuicio ocasionado debe ser tasada para sustentar el beneficio ilícito.	x		x		x		x		
	Naturaleza de la falta	Las autoridades del PAD cumplen con describir si el beneficio ilícito obtenido es consecuencia de la naturaleza de la falta.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

➤ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. José Gabriel Díaz Linares DNI: 09870984

Especialidad del validador: Temático – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos



Firma del experto

DNI: 09870984

Anexo 5

Matriz de validación del cuestionario de la variable graduación de la sanción

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ⁵		Claridad ⁶		Coherencia ⁷		Relevancia ⁸		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Amonestación escrita	Motivación de falta leve	Las autoridades del PAD motivan la sanción de amonestación escrita de manera proporcional y razonable a la falta leve cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con amonestación escrita.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el legajo	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y registrar en el legajo del servidor la sanción de amonestación escrita.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por la misma entidad confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		
Suspensión sin goce de remuneraciones	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		

⁵ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁷ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁸ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Destitución	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de destitución de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con destitución.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de destitución.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguna

➤ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. José Gabriel Díaz Linares DNI: 09870984

Especialidad del validador: Temático – Jefe de la Unidad de Recursos Humanos




Firma del experto

DNI: 09870984

Anexo 6

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la relación entre la falta administrativa y la graduación de la sanción
Nombres y apellidos del experto	José Gabriel Díaz Linares
Documento de identidad	09870984
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo grado académico	Maestría
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro Vacacional Huampaní
Cargo	Jefe de la Unidad de Recursos Humanos
Número telefónico	944668027
Fecha	30 de mayo de 2024
Firma	

Anexo 4

Matriz de validación del cuestionario de la variable falta administrativa

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ¹		Claridad ²		Coherencia ³		Relevancia ⁴		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Grave afectación	Afectación a los intereses generales	Las autoridades del PAD evalúan la afectación a los intereses generales cuando se comete una falta.	x		x		x		x		
	Afectación a los bienes jurídicamente protegidos	Las autoridades del PAD determinan objetivamente la afectación a los bienes jurídicamente protegidos cuando se comete una falta.	x		x		x		x		
	Impedir el funcionamiento del servicio público	El impedir el funcionamiento del servicio público es un aspecto frecuente en la entidad que labora.	x		x		x		x		
	Difusión masiva de la falta	La difusión masiva de una falta cometida por un servidor ha sido demostrada en la entidad que labora.	x		x		x		x		
Reincidencia de la falta	Igualdad de la falta	La igualdad de la falta cometida varias veces por un mismo servidor es considerada reincidencia.	x		x		x		x		
	Temporalidad de la falta	Las autoridades del PAD evalúan que la falta cometida haya sido realizada dentro del año desde que se cometió la anterior falta igualdad.	x		x		x		x		
	Publicidad de la sanción inscrita	La Unidad de Recursos Humanos cumple con inscribir las sanciones impuestas por las autoridades del PAD.	x		x		x		x		
	Sanción firme y consentida	Las autoridades del PAD evalúan que la sanción se encuentre firme y consentida para que se considere reincidencia.	x		x		x		x		
	Enriquecimiento obtenido	El enriquecimiento obtenido es debidamente fundamentado en los procedimientos administrativos disciplinarios.	x		x		x		x		

¹ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

² Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

³ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁴ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Beneficio ilícito	Favorecimiento a terceros	El favorecimiento a terceros es acreditado por las autoridades del PAD, para ser considerado como agravante.	x		x		x		x		
	Cuantía del perjuicio ocasionado	La cuantía del perjuicio ocasionado debe ser tasada para sustentar el beneficio ilícito.	x		x		x		x		
	Naturaleza de la falta	Las autoridades del PAD cumplen con describir si el beneficio ilícito obtenido es consecuencia de la naturaleza de la falta.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

➤ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cáceres Gálvez Félix DNI: 06968205

Especialidad del validador: Doctor. Ciencias de la Educación, Magister. Psicología Educativa



Firma del experto

DNI: 06968205

Anexo 5

Matriz de validación del cuestionario de la variable graduación de la sanción

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia ⁵		Claridad ⁶		Coherencia ⁷		Relevancia ⁸		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Amonestación escrita	Motivación de falta leve	Las autoridades del PAD motivan la sanción de amonestación escrita de manera proporcional y razonable a la falta leve cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con amonestación escrita.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el legajo	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y registrar en el legajo del servidor la sanción de amonestación escrita.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por la misma entidad confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		
Suspensión sin goce de remuneraciones	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		

⁵ Suficiencia: Cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

⁶ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

⁷ Coherencia: Cuando existe conexión, relación o unión lógica de unas cosas con otras.

⁸ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Destitución	Motivación de falta grave	Las autoridades del PAD motivan la sanción de destitución de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida.	x		x		x		x		
	Causas eximentes y atenuantes	Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con destitución.	x		x		x		x		
	Récord disciplinario y registro en el RNSSC	Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de destitución.	x		x		x		x		
	Recursos impugnatorios	Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta.	x		x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Sin Observaciones

➤ Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Cáceres Gálvez Félix DNI: 06968205

Especialidad del validador: Doctor. Ciencias de la Educación, Magister. Psicología Educativa




Firma del experto

DNI: 06968205

Anexo 6

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Medir la relación entre la falta administrativa y la graduación de la sanción
Nombres y apellidos del experto	Félix Cáceres Gálvez
Documento de identidad	06968205
Años de experiencia en el área	35 años
Máximo grado académico	Doctorado
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad Nacional de Educación Enrique
Cargo	Docente Universitario
Número telefónico	952438670
Fecha	30/05/2024
Firma	



PERÚ

Ministerio de
Educación

Centro Vacacional
Huampaní

Oficina de Administración y Finanzas
- Unidad de Recursos Humanos

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Huampaní, 03 de junio de 2024

CARTA N° 077-2024-CVH-OAF/URH

Señora:

JOSELIN DAFNE GONZALES BALDEON

Correo: josselin_dafne@hotmail.com

Presente. -

Asunto : Autorización de aplicación de Instrumento

Referencia : Carta N° 004-2024-JDGB

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo en atención al documento de referencia, comunicarle que el Centro Vacacional Huampaní, le brinda la autorización para aplicar en formato digital por el aplicativo de Google Formulario un cuestionario de veinticuatro (24) ítem a los servidores del Centro Vacacional Huampaní, respecto a su trabajo de investigación titulado: *"Falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, 2023"*.

Sin otro particular,

Atentamente,

CENTRO VACACIONAL HUAMPANI

.....
JOSE GABRIEL DIAZ LINARES
JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

CUESTIONARIO SOBRE LA FALTA ADMINISTRATIVA Y LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Estimado servidor, agradecerle por su colaboración para responder el presente cuestionario que tiene como propósito recopilar información que contribuirá con la investigación acerca de la falta administrativa y la graduación de la sanción disciplinaria impuesta a los servidores de un centro vacacional público, cuyos resultados serán utilizados para fines académicos. Cabe señalar, que este cuestionario es de carácter anónimo, donde no existen respuestas incorrectas, dado que es la percepción que usted tiene sobre el tema.

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. CARGO *

Marca solo un óvalo.

- Operativo
 Administrativo

2. CONDICIÓN *

Marca solo un óvalo.

- Nombrado
 Contratado

3. SEXO *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino

CUESTIONARIO SOBRE FALTA ADMINISTRATIVA

4. 1.- Las autoridades del PAD evalúan la afectación a los intereses generales cuando se comete una falta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

5. 2.- Las autoridades del PAD determinan objetivamente la afectación a los bienes jurídicamente protegidos cuando se comete una falta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

6. 3.- El impedir el funcionamiento del servicio público es un aspecto frecuente en la entidad que labora. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

7. 4.- La difusión masiva de una falta cometida por un servidor ha sido demostrada en la entidad que labora. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

8. 5.- La igualdad de la falta cometida varias veces por un mismo servidor es considerada reincidencia. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

9. 6.- Las autoridades del PAD evalúan que la falta cometida haya sido realizada dentro del año desde que se cometió la anterior falta igual. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

10. 7.- La Unidad de Recursos Humanos cumple con inscribir las sanciones impuestas por las autoridades del PAD. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

11. 8.- Las autoridades del PAD evalúan que la sanción se encuentre firme y consentida para que se considere reincidencia. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

12. 9.- El enriquecimiento obtenido es debidamente fundamentado en los procedimientos administrativos disciplinarios. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

13. 10.- El favorecimiento a terceros es acreditado por las autoridades del PAD, para ser considerado como agravante. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

14. 11.- La cuantía del perjuicio ocasionado debe ser tasada para sustentar el beneficio ilícito. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

15. 12.- Las autoridades del PAD cumplen con describir si el beneficio ilícito obtenido es consecuencia de la naturaleza de la falta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

CUESTIONARIO SOBRE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

16. 1.- Las autoridades del PAD motivan la sanción de amonestación escrita de manera proporcional y razonable a la falta leve cometida. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

17. 2.- Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con amonestación escrita. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

18. 3.- Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y registrar en el legajo del servidor la sanción de amonestación escrita. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

19. 4.- Los recursos impugnatorios son resueltos por la misma entidad confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

20. 5.- Las autoridades del PAD motivan la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

21. 6.- Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con suspensión sin goce de remuneraciones. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

22. 7.- Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

23. 8.- Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

24. 9.- Las autoridades del PAD motivan la sanción de destitución de manera proporcional y razonable a la falta grave cometida. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

25. 10.- Las autoridades del PAD evalúan las causas eximentes y atenuantes para determinar que se sancione con destitución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

26. 11.- Las autoridades del PAD cumplen con evaluar el récord disciplinario y consignar en el registro de servidores civiles la sanción de destitución. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

27. 12.- Los recursos impugnatorios son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil confirmando que existió una debida graduación de la sanción impuesta. *

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Casi nunca
 A veces
 Casi siempre
 Siempre

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Nº	FALTA ADMINISTRATIVA												GRADUACIÓN DE SANCIÓN DISCIPLINARIA											
	GRAVE AFECTACIÓN				REINCIDENCIA DE LA FALTA				BENEFICIO ILÍCITO				AMONESTACIÓN ESCRITA				SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES				DESTITUCIÓN			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
2	3	3	4	5	3	2	3	2	5	3	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	3
3	3	2	3	4	4	1	5	3	2	2	4	5	1	3	1	2	3	3	2	1	4	4	1	5
4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	3	2	4	2	2	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	4	2	4	2
8	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	3	3	5	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3
10	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	2	3	1	3	4	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	5	5	2	2	2	2	3	5	4	3	3	3	3	4	4	1	3	4	2	2	4	2	4	2
13	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
16	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	1	1	3	3	4	5	5	5	5	5
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	5	5	4	4	2	1	4	3
19	5	5	2	1	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	1	5	1	5	4	5	5	4	2	3	3	2	3	5	3	4	2	2	2	3	5	4
23	2	4	2	3	1	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	2	4	3	5	4	3	2	4	5
24	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
27	4	3	2	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5
28	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5
30	5	4	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
32	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
33	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
36	3	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2
37	3	2	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4
38	5	3	4	4	5	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	2	3	3
39	4	2	3	2	3	5	3	4	3	4	2	4	2	2	2	5	4	3	4	2	3	4	4	2
40	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
41	3	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	3	3	2	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	3	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
48	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
49	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
50	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
51	5	4	1	2	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3
52	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4
53	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
54	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3
55	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
56	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
57	5	5	1	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5
58	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
59	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4
61	2	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3
62	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4
63	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4
65	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4
66	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
67	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
68	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4
72	5	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
73	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
74	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4
77	5	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3

FRECUENCIAS VARIABLES=X

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

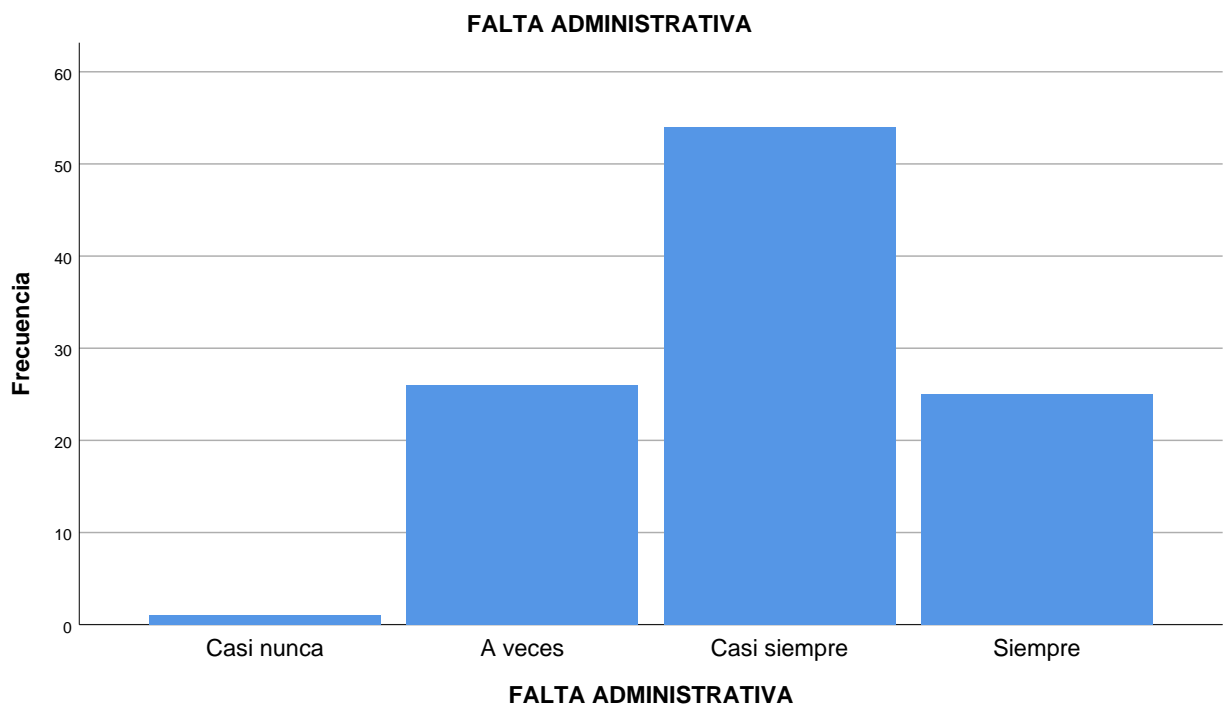
Estadísticos

FALTA ADMINISTRATIVA

N	Válido	106
	Perdidos	0

FALTA ADMINISTRATIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	,9	,9	,9
	A veces	26	24,5	24,5	25,5
	Casi siempre	54	50,9	50,9	76,4
	Siempre	25	23,6	23,6	100,0
	Total	106	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=Y

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

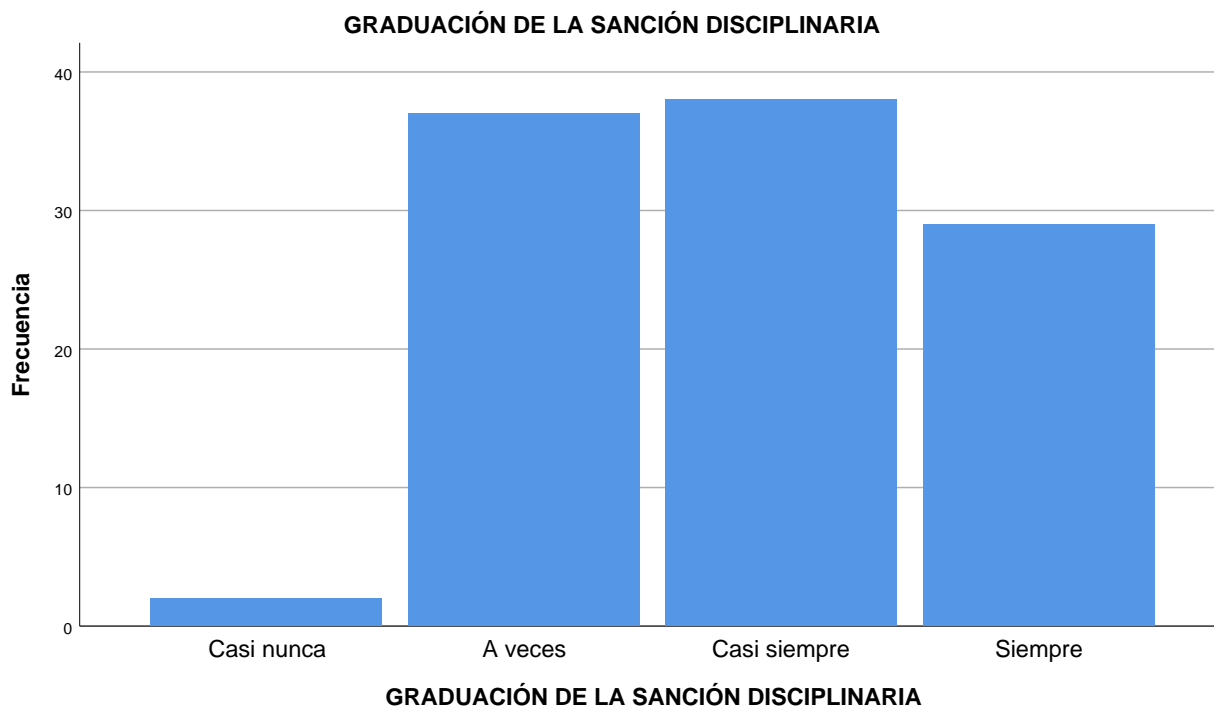
Estadísticos

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

N	Válido	106
	Perdidos	0

GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	37	34,9	34,9	36,8
	Casi siempre	38	35,8	35,8	72,6
	Siempre	29	27,4	27,4	100,0
	Total	106	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=DX1

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

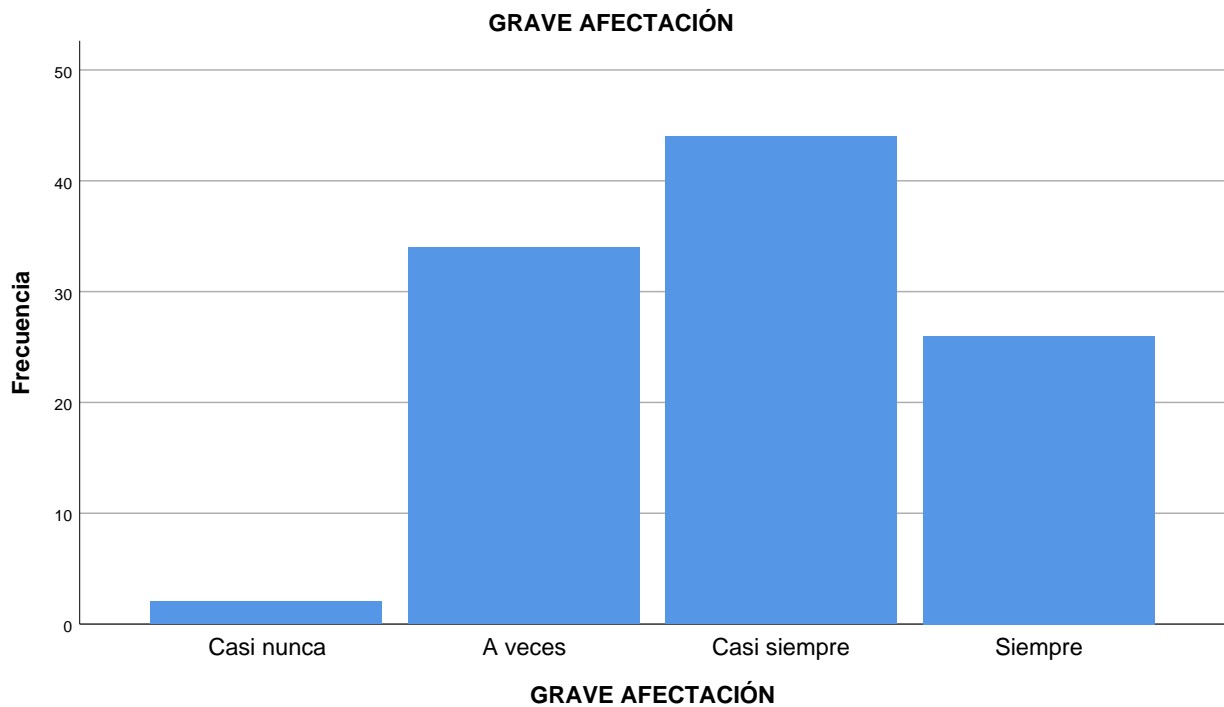
Estadísticos

GRAVE AFECTACIÓN

N	Válido	106
	Perdidos	0

GRAVE AFECTACIÓN

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	1,9	1,9	1,9
	A veces	34	32,1	32,1	34,0
	Casi siempre	44	41,5	41,5	75,5
	Siempre	26	24,5	24,5	100,0
	Total	106	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=DX2

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

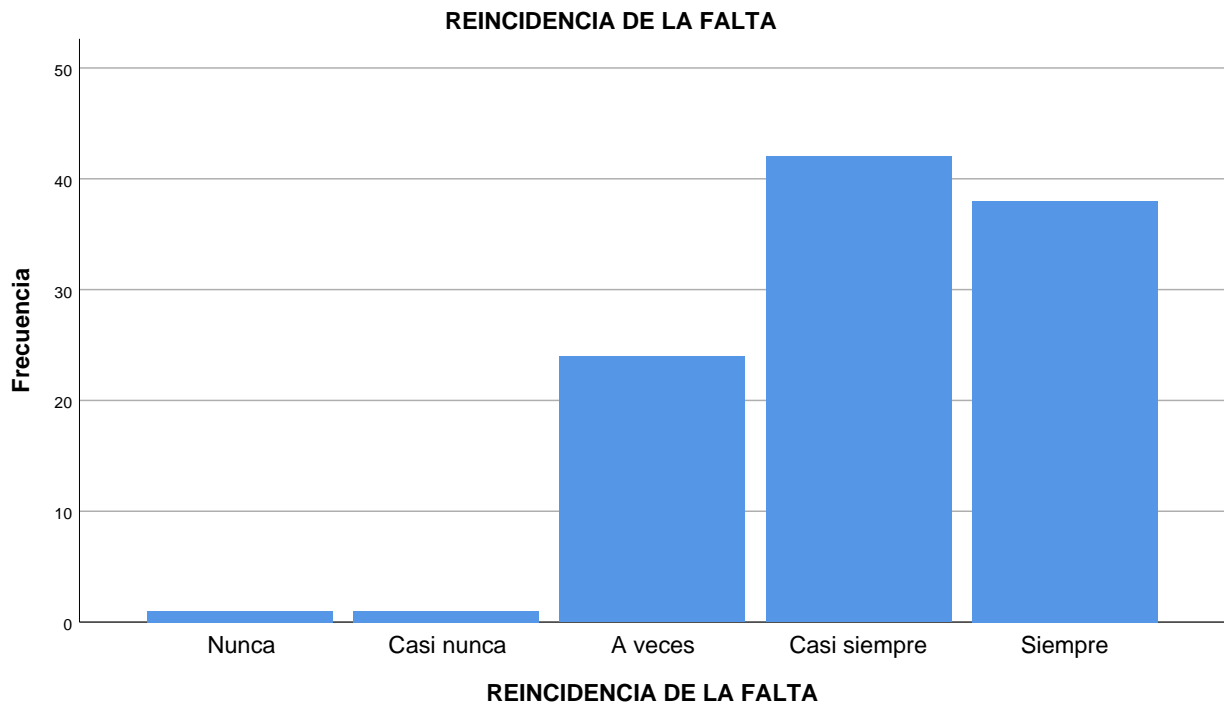
Estadísticos

REINCIDENCIA DE LA FALTA

N	Válido	106
	Perdidos	0

REINCIDENCIA DE LA FALTA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	,9	,9	,9
	Casi nunca	1	,9	,9	1,9
	A veces	24	22,6	22,6	24,5
	Casi siempre	42	39,6	39,6	64,2
	Siempre	38	35,8	35,8	100,0
	Total	106	100,0	100,0	



FRECUENCIAS VARIABLES=DX3

/BARCHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.

Frecuencias

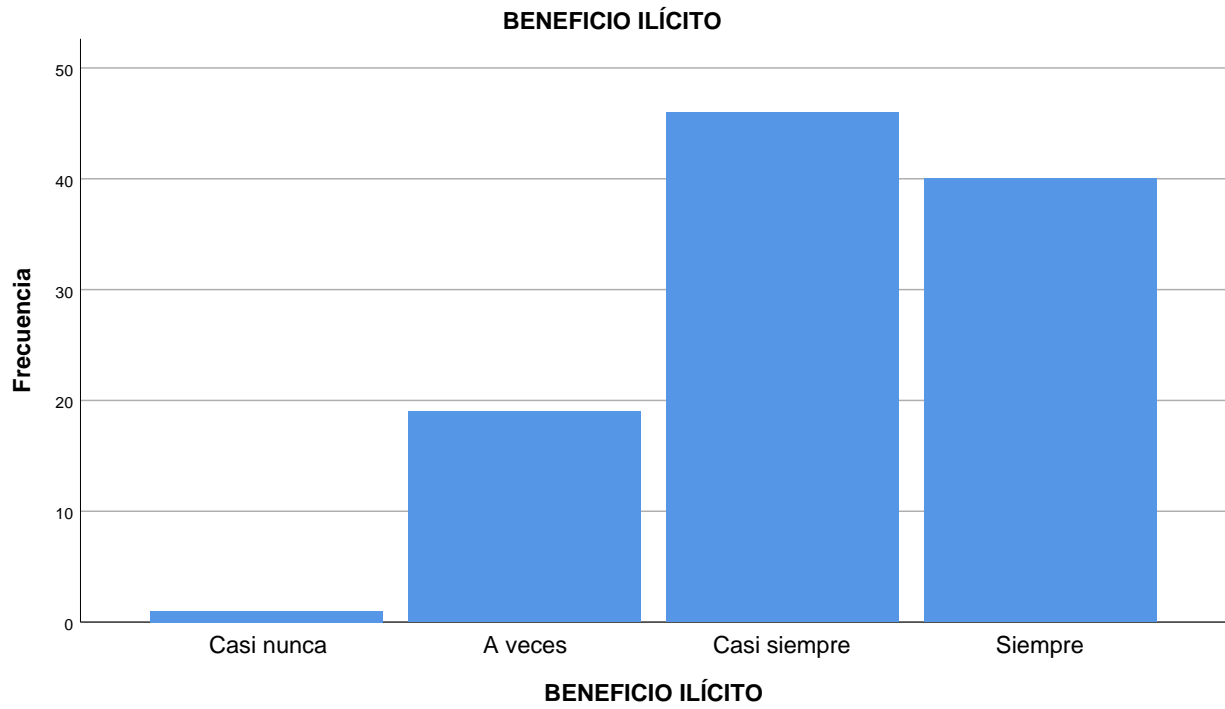
Estadísticos

BENEFICIO ILÍCITO

N	Válido	106
	Perdidos	0

BENEFICIO ILÍCITO

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	,9	,9	,9
	A veces	19	17,9	17,9	18,9
	Casi siempre	46	43,4	43,4	62,3
	Siempre	40	37,7	37,7	100,0
	Total	106	100,0	100,0	



NONPAR CORR

/VARIABLES=X Y

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			FALTA ADMINISTRATIVA
Rho de Spearman	FALTA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106
	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

Correlaciones

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
Rho de Spearman	FALTA ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	,578**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106
	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

NONPAR CORR

/VARIABLES=Y DX1

/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106
	GRAVE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	,443**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

Correlaciones

			GRAVE AFECTACIÓN
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	,443**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106
	GRAVE AFECTACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Y DX2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106
	REINCIDENCIA DE LA FALTA	Coefficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

Correlaciones

			REINCIDENCIA DE LA FALTA
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coefficiente de correlación	,562**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106
	REINCIDENCIA DE LA FALTA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Y DX3
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106
	BENEFICIO ILÍCITO	Coeficiente de correlación	,540**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106

Correlaciones

			BENEFICIO ILÍCITO
Rho de Spearman	GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	Coeficiente de correlación	,540**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	106
	BENEFICIO ILÍCITO	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	106

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```
EXAMINE VARIABLES=X Y
/PLOT NPLOT
/STATISTICS NONE
/CINTERVAL 95
/MISSING LISTWISE
/NOTOTAL.
```

Explorar

Resumen de procesamiento de casos

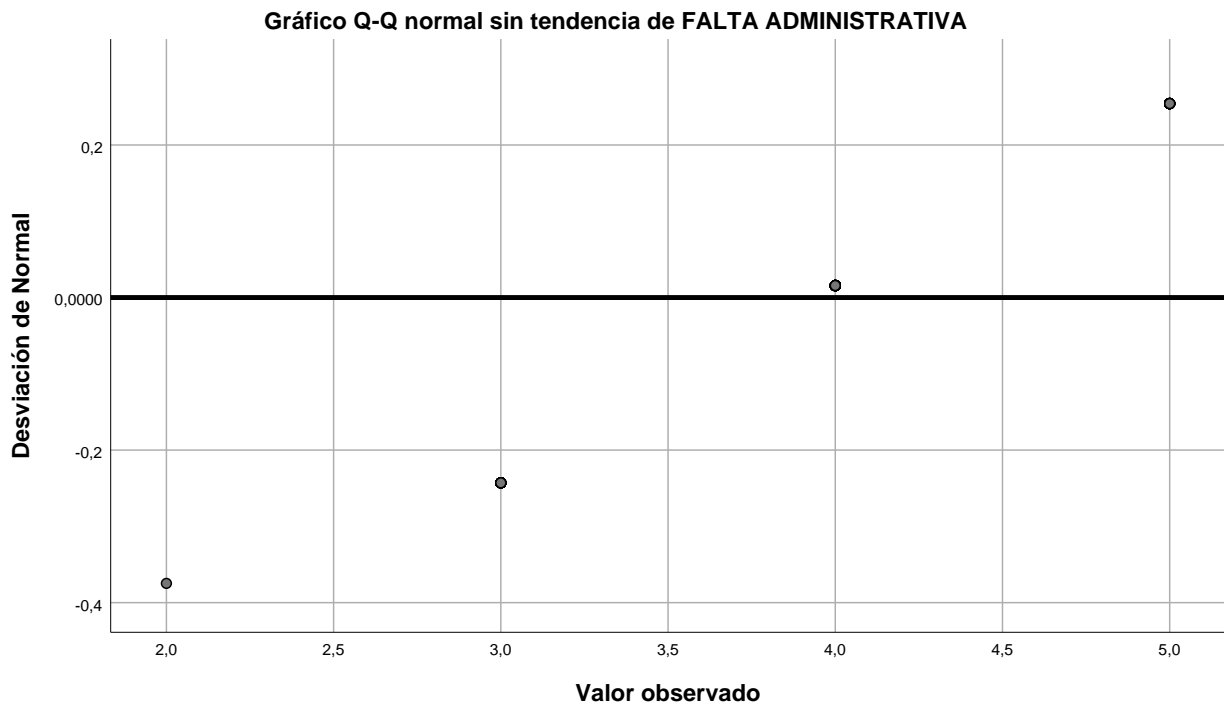
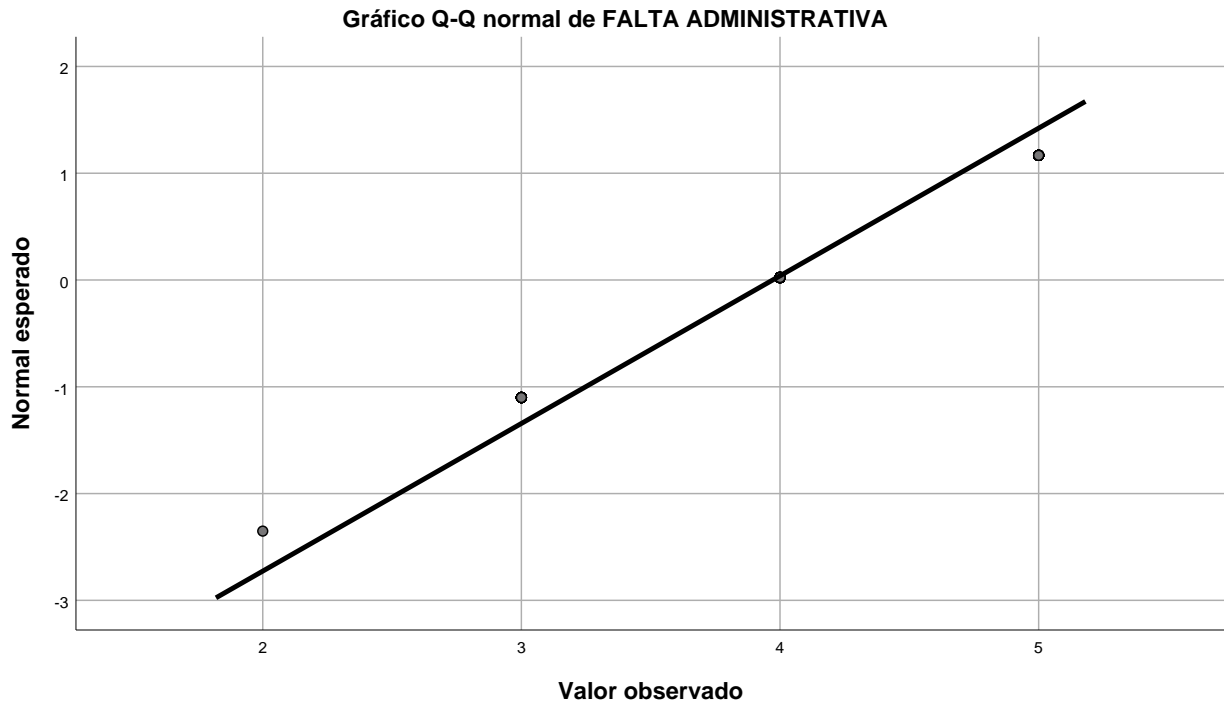
	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
FALTA ADMINISTRATIVA	106	100,0%	0	0,0%	106	100,0%
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	106	100,0%	0	0,0%	106	100,0%

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
FALTA ADMINISTRATIVA	,261	106	,000	,827	106	,000
GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	,225	106	,000	,834	106	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

FALTA ADMINISTRATIVA



GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Gráfico Q-Q normal de GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

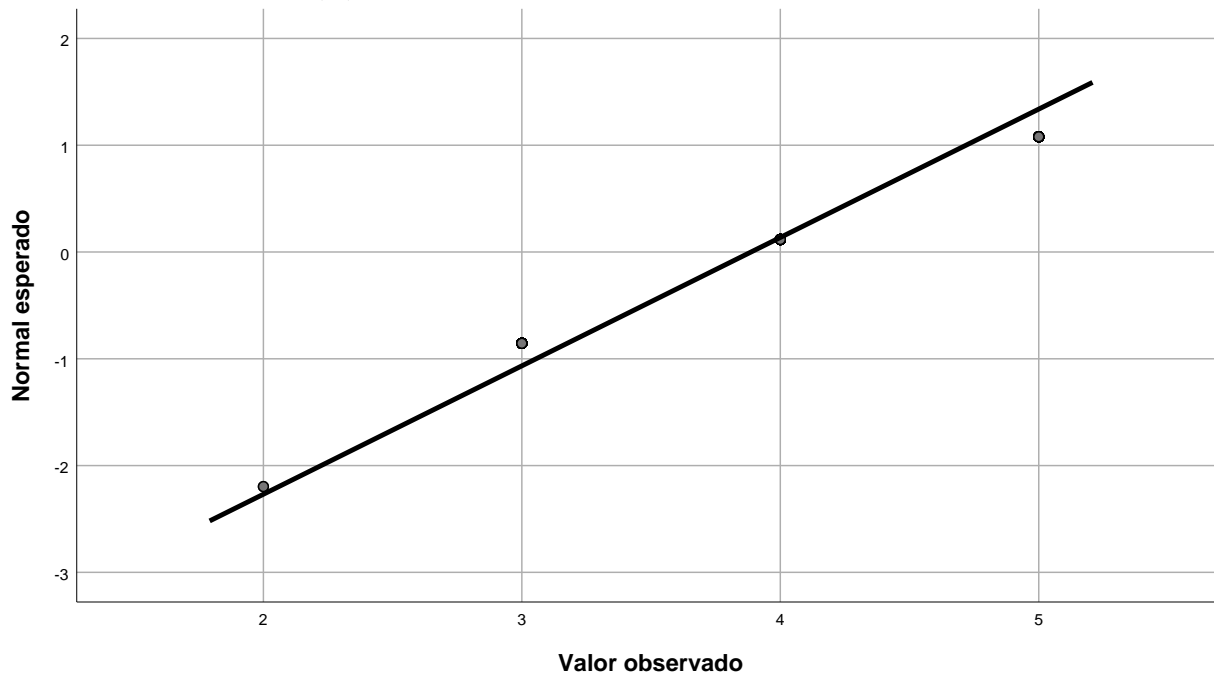


Gráfico Q-Q normal sin tendencia de GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

