



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del
procedimiento administrativo disciplinario en una red de salud,
Región La Libertad**

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

AUTORA:

Paredes Solorzano, Maria Esther (orcid.org/0009-0003-2173-1902)

ASESORES:

Dr. Morales Salazar, Pedro Otoniel (orcid.org/0000-0002-9242-3881)

Mg. Mejía Falcon, Víctor Edicson (orcid.org/0009-0001-5557-0903)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERU

2024

Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad", cuyo autor es PAREDES SOLORZANO MARIA ESTHER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 07 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORALES SALAZAR PEDRO OTONIEL DNI: 17910106 ORCID: 0000-0002-9242-3881	Firmado electrónicamente por: MSALAZARPO el 16- 07-2024 22:37:13

Código documento Trilce: TRI - 0800565



Declaratoria de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, PAREDES SOLORZANO MARIA ESTHER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad", 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
MARIA ESTHER PAREDES SOLORZANO DNI: 19700850 ORCID: 0009-0003-2173-1902	Firmado electrónicamente por: MPAREDESSOL el 07- 07-2024 21:39:47

Código documento Trilce: TRI - 0800586

Dedicatoria

A mis padres, Esposo e hijos:

Por el invaluable e incondicional apoyo que me brindan para seguir adelante en el logro de mis metas y objetivos.

Agradecimiento

A Dios:

Por darme sabiduría, salud y fortaleza para seguir adelante con el anhelo de ser mejor cada día, para ejemplo de mi familia.

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.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	17
III.RESULTADOS.....	22
IV.DISCUSIÓN.....	32
V.CONCLUSIONES.....	37
VI.RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1: Tabla de categorización.....	60
Tabla 2: Instrumentos de recolección de datos.....	62
Tabla 3: Evaluación por juicio de expertos.....	64
Tabla 5: Consentimiento Informado UCV.....	91
Tabla 6: Reporte de similitud en software Turnitin.....	92
Tabla 7: Análisis complementario.....	93
Anexo 8: Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación.....	94
Anexo 9: Matriz de consistencia interna.....	96
Anexo10: Otras evidencias.....	105

Índice de figuras

Figura 1	Relación general entre el Principio del debido procedimiento con las autoridades del PAD. en la aplicación de Ley N° 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una red de salud Región la Libertad. Resultados a través del esquema de ruta Orgánica y diseño orgánico obtenidos del software del Atlas.ti.	23
Figura 2	Relación entre principios y la secretaria técnica, datos obtenidos en el esquema que arrojó el sistema del Atlas. ti. Esquema denominado como ruta recta y diseño recto.	23
Figura 3	Relación entre las entrevistas aplicadas y la Ley 30057, resultados analizados por medio del Atlas ti. Esquema diseño al azar donde se evidencia que la falencia está en el principio de razonabilidad.	25
Figura 4	Relación entre el nivel de conocimientos y el cumplimiento de los principios contemplados en la ley 27444, y su aplicación por las autoridades del procedimiento administrativo. Como se evidencia en el diseño orgánico, del análisis obtenido se puede apreciar que las sub categorías y sus códigos están conectadas unos de otros de forma muy dependiente.	25

Resumen

La Ley del servicio civil se crea para reordenar el recurso humano en entidades públicas; por ende se ejecutó este estudio para lograr evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una red de salud Región La Libertad, el estudio se enmarcó en la estimación del cumplimiento de funciones como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, y apoyo del secretario técnico, encontrando debilidades en su aplicación, por no contar con formación jurídica, ni capacitaciones sobre régimen disciplinario, identificando falencias en el contenido de la Ley 30057, se requiere inclusión y consideración del perfil idóneo para designar autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, el órgano instructor recae en el jefe inmediato que son servidores designados sin preparación careciendo de análisis lógico jurídico, vulnerando el principio de razonabilidad, y demás principios, en los representantes de las entidades públicas, para poder designar cargos jefaturales en diferentes áreas, dado que se direcciona a encargar estas funciones a dedocracia sin considerar el perfil idóneo que cuente el servidor designado y peor aún este acepta el cargo sin tener la experiencia o capacidad que exige la Ley. Causa de ello procesos prescritos, archivados por carecer de la debida motivación.

Palabras clave: Servicio civil, Procedimiento administrativo disciplinario, Red de salud.

Abstract

The Civil Service Law was created to reorganize human resources in public entities; Therefore, this study was carried out to evaluate the application of Law 30057, as a generator of improvements in the administrative disciplinary procedure in a health network in La Libertad region, the study was framed in the estimation of the fulfillment of functions as authorities of the administrative disciplinary procedure, and support of the technical secretary, finding weaknesses in its application, for not having legal training, nor training on disciplinary regime, identifying shortcomings in the content of Law 30057, The instructing body falls on the immediate chief, who are appointed without preparation and lacking legal logical analysis, violating the principle of reasonableness and other principles in the representatives of public entities, in order to appoint heads of different areas, given that they are directed to entrust these functions to a fingercracy without considering the suitable profile of the appointed officer and even worse, he accepts the position without having the experience or capacity required by the Law. As a result of this, processes that are time-barred are archived because they lack the proper motivation.

Keywords: Civil service, Administrative disciplinary procedure, Health network.

I. INTRODUCCIÓN

El renombre en las entidades públicas de salud presentaron altos índices de quejas y denuncias expuestas por la población, al ser maltratados por personal responsable de atenderlos en los servicios de salud incluyendo las áreas de vigilancia, caja y farmacia, así como también las áreas de consulta externa, acciones que generan una gran preocupación para los gestores del talento humano dentro de las entidades públicas, Viendo que el maltrato lo generan los servidores civiles al momento de brindar la atención al usuario, frente a este problema se tiene que poner freno a la vulneración de su derecho, que sufren a diario los usuarios que van en busca de atención a su salud, razón de ello se está proponiendo la aplicación de la Ley N° 30057, como generadora de mejoras en el PAD, propuesta que ayudará a mejorar las medidas correctivas en estos servidores inhumanos.

Gonzales (2022), en los países latinoamericanos de acuerdo con los estudios enmarcados a la actualidad podemos analizar numerosos tipos de servicio civil, donde cada país aplica sus lineamientos de política de acuerdo a su realidad, no tiene modelo definido al que este sujeto su cumplimiento, pero se respeta algunos casos de servicios técnicos, principalmente los descritos a las áreas en instituciones de estado; En los diez últimos años tenemos países que han pretendido desarrollar de forma parcial los sistemas de servicio civil como son México, Republica Dominicana, Bolivia,

Pérez (2021), la presidencia de Puerto Rico, al presentar una realidad predominante de intereses político- partidistas y posteriormente de compular con un sistema fortalecido de servicio civil de ocupación, restituye informalmente a un sistema de administración una táctica de procedimientos heterogéneos cualitativos para relacionar la organización oficial del servicio civil que operan dentro de las dependencias públicas; La Coyuntura de Puerto Rico en lo que respecta a servicio civil nos ayuda a comprender cómo un sistema de valor es dominado por el poder político mediante la regulación de prácticas neopatrimoniales que legitiman valores vinculados al clientelismo, manteniendo el servicio civil como instrumento de coerción con fines políticos. Este estudio de caso reafirma que los remedios y

sanciones legales no son suficientes para mantener un sistema de méritos o reducir las prácticas de favoritismo y discriminación que constituyen clientelismo.

Jahan et al. (2022), en los últimos treinta años se han realizado muchos estudios sobre peculiares formas que estimen la obligación institucional de los asalariados. Donde sus aspectos apuntan un ligamen de obligación voluntaria con responsabilidad entre el asalariado y su entidad, como es en Bangladesh donde Las entidades toman en consideración significativa por su responsabilización y compenetración con su entidad de parte de los trabajadores, sobresaliendo mejores actitudes y aptitudes, todo esto conlleva a cavilar la minoración de acciones negativas que contradigan el reglamento interno y las normas institucionales establecidas; como por ejemplo menos tardanzas, faltas injustificadas, evitando que los asalariados burlen el control asistencial, cada lineamiento de política de las diferentes instituciones estatales tiene un objetivo sobre los recursos humanos donde esperan el compromiso de responsabilidad, y solidaridad de parte de los asalariados.

Filgueiras (2020), en Brasil inspeccionaron la labor gubernamental ejecutado por los servidores públicos con el fin de evaluar cómo se constituyen diversas competencias estatales en el quehacer político, descubriendo trascendencias considerables en el discernimiento del desempeño en servidores civiles.

Da Silva (2022), en países como Brasil una de las mejores opciones para conseguir trabajo es la meritocracia; lo consiguen mediante exámenes Públicos. modalidad de antaño, que se mantiene actualmente.

Dos Passos (2023), indica la importancia del concurso público para seleccionar servidores como mejor alternativa para su recluta del servicio civil, que brinden mejor optimización de eficiencia y calidad en las funciones a realizar en las instituciones del estado, lo que conllevara a brindar servicios de calidad y con calidez al usuario.

Mondragón (2020), del estudio realizado al ordenamiento jurídico colombiano

sobre el derecho en procesos administrativos disciplinario deduce que toda organización pública, es parte de la estructura estatal, donde cumplirán la función de vigilancia y observación sobre conductas que presenten los servidores en su comportamiento dando el cumplimiento a los lineamientos normativos de la institución con el fin de dar la mejor imagen y atención de calidad.

Sanabria (2018), la exploración parte de las perspectivas teóricas donde se desarrollan paso a paso mediante precedentes significativos permitiendo esclarecer la forma de participar en reglas de justicia en los procesos disciplinarios a la actualidad, donde se va a investigar sobre la presunción de las faltas cometidas, considerando presuntas faltas que serán investigadas de acuerdo al proceso disciplinario, advirtiendo un paulatino, constante y tenaz acrecentamiento doctrinal y jurisprudencial que en agrupación a normas legales van hacer cumplir de manera efectiva el sistema de sanciones sin vulneración del debido procedimiento ni intromisión de parte de la autoridad Mexicana.

Paiva (2021), en Perú, enero 2008, nace un nuevo sistema propio de contratación administrativa de servicios para poder mejorar condiciones laborales, pero este a su vez es especial y está sujeto a la disponibilidad presupuestal del año en curso, aunándose al D.L 276, modalidades ahora actualmente tienen los organismos estatales, y frente a la problemática que se viene presentando sobre infracciones administrativas por servidores civiles de ambas modalidades se impulsa; La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su reglamento General, Decreto Supremo N°040-2014-PCM, tiene como finalidad hacer un reordenamiento institucional del servidor público; desde setiembre del 2014, de aplicación a los organismos estatales, con el fin de empoderar la gestión gubernamental, logrando transformar las actitudes y aptitudes del servidor civil, donde el ente rector mediante sus pronunciamientos a las apelaciones elevadas por los servidores sancionados por haber cometido faltas administrativas impuestas, se evidencian decisiones que carecen de aplicación al principio en debido procedimiento, vulnerando varios principios contenidos en la Ley, y para generar mejoras en la aplicación de La Ley N° 30057, se brinda este proyecto como aporte de mejoras en el reordenamiento de servidores para mejorar la administración del régimen disciplinario vigente.

A nivel regional se muestra en aumento el maltrato a los usuarios en las entidades públicas en el territorio Liberteano diariamente los medios de comunicación, redes sociales y portavoces lo argumentan a razón que la administración Pública no aplica de manera correcta los Procesos Administrativos Disciplinarios, o en otras palabras las medidas correctivas aplicadas no están correctas enmarcadas dentro de la Ley N° 30057.

Actualmente, en las Redes de Salud a nivel de Región La Libertad, desempeñan funciones significativas en la administración pública, donde brindan atención a la población sobre los cuidados, mejoras, prevención, tratamiento y recuperación de su salud, logrando fortalecer los procedimientos de respaldar el derecho íntegro a la salud. pero con falencias sobre el trato humanizado, porque algunos servidores no están alineados a la vocación de servicio, y estos generan faltas administrativas disciplinarias, a consecuencia de sus actitudes se debe aplicar medidas correctivas, las mismas que se enmarcan en una norma donde no se vulnera el debido procedimiento en el derecho a su defensa a razón de esto debe aplicarse un Procedimiento Administrativo Disciplinario (MINSAL, 2016).

En la red de salud seleccionada para poder realizar la investigación, hasta la actualidad se han impuesto medidas correctivas muy pocas por la razón que no hay un responsable designado a tiempo completo en el área, dejando en abandono, generando de manera continua abandono en el área y hay muchos cambios sin la debida motivación dejando de la lado el principio de razonabilidad, y considerando que el área es imparcial donde por negligencia de funciones de los funcionarios representantes de la entidad permite que se extravíen los expedientes o prescriban.

Evidenciando la existencia de una gran problemática con falencias que se cometen al aplicar el procedimiento administrativo disciplinario, estropeando algunos principios al debido procedimiento, incurriendo al incumplimiento de la Ley, Un gran problema que se presenta en las entidades públicas a razón que los responsables de administrar el procedimiento administrativo son servidores que no conocen el contenido de la Ley 30057, que enmarca la adecuada aplicación en el proceso, esto a razón que la designación de los responsables tanto en el área de

secretaría técnica y autoridades PAD, no cuentan con el perfil idóneo y más aún muestran su desinterés de conocer el contenido de la Ley, accionar que atrasa las mejoras y reordenamiento del recursos humano (SERVIR, 2020).

Cavero (2023), el servicio civil peruano ha sufrido constantes transformaciones a lo largo de los años, y el 2023 no es la excepción. Las adaptaciones y mejoras en el sistema tienen como finalidad ofrecer un servicio más eficiente y transparente tanto para los ciudadanos como para los trabajadores del Estado. En este artículo, exploraremos los aspectos más relevantes en políticas del servicio civil y su implicancia en los servidores civiles. en las entidades del estado.

Con este estudio se pretende dar el cumplimiento al OSD16 (Paz, Justicia e instituciones Sólidas) aplicando la Ley N° 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario, para; fomentar poblaciones tranquilas, e involucradas que apunten al desarrollo sostenible propiciando un servicio de calidad dentro de las entidades del estado principalmente en los servicio de salud que tanta falta hace recibir en buen trato por parte de los servidores que ejercen la función de servicio, que brinde servicios de calidad con servidores capacitados, para que brinden un buen trato humanizado.

Para cambiar la imagen institucional de las unidades ejecutoras en la Región Libertense nos centramos en el problema sobre maltrato al usuario y negligencia que cometen los profesionales al momento de dar un servicio a la población; a razón de ello nos enmarcamos en esta investigación haciendo la pregunta ¿cómo la aplicación de la Ley N° 30057, genera mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario?, interrogante que vamos a estudiar y trabajar para brindar a la entidad como aporte a mejorar las medidas correctivas hacia los servidores.

El propósito del estudio a realizarse es Evaluar la aplicación Ley N° 30057, Jurisprudencia de prestación de servicios por los ciudadanos, dentro de los organismos estatales, contribuyendo al mejoramiento de los Procedimiento Administrativos de disciplina. haciendo ver la investigación se acredita aportando propuestas de mejoras que va a generar la correcta aplicación de la norma.

Del estudio enmarcado se presenta una delimitación geográfica, a razón que se ejecutara en una Red de Salud de Región La Libertad. Enmarcada en una delimitación temporal, para recopilar datos e información durante el primer semestre del año 2024.

En virtud a lo descrito, formulamos el problema general ¿De qué manera la aplicación de la Ley N° 30057 genera mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?

Por consiguiente, dentro del estudios de investigación también nos formulamos los problemas específicos a nuestras variables de estudio. ¿Como aplicar el Principio de Razonabilidad de la Ley 27444, como propuesta de mejora en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?, ¿Como aplicar el Principio del debido procedimiento, como propuesta en la mejora en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?, ¿De qué manera se aplica el Principio de tipicidad, como propuesta en la mejora en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?, ¿Cómo aplicar la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, para mejorar los procedimientos administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?, ¿Cómo formar al órgano instructor para mejorar los pronunciamientos en el proceso administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?, ¿Cómo formar al órgano sancionador para mejorar los pronunciamientos en el proceso administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?,¿Cómo identificar la calidad del procedimiento administrativo disciplinario con la aplicación de la ley 30057 en una Red de Salud Región La Libertad? ¿Cómo identificar el perfil del personal idóneo para la aplicación del PAD en una Red de Salud Región La Libertad?

Sobre la justificación práctica; el presente proyecto de estudio, se sustenta en las deficiencias que presentan los procesos disciplinarios aplicados a los servidores civiles inmersos en presuntas faltas disciplinarias administrativas, en tal sentido se espera que mediante la aplicación de la Ley N° 30057, como generadora de mejoras se logre los resultados esperados.

Justificación teórica. considerando la categoría Ley N° 30057, nos enmarcamos al presente Artículo, La adaptación del régimen del servicio civil a realidad peruana ha requerido de un análisis profundo de las necesidades del funcionariado y de la población. En esta adaptación, se han considerado factores tanto culturales como socioeconómicos, lo que permitirá que el régimen sea sostenible y efectivo en el tiempo. Dentro de este contexto, se resalta la importancia del capital humano. Un trabajador del Estado no es solo un empleado más, sino un agente de cambio que puede influenciar directamente en el progreso nacional. La capacitación continua y el fortalecimiento de habilidades son, por lo tanto, vitales para lograr este objetivo (Cavero, 2023).

Justificación metodológica, el proyecto de estudio está enmarcado en la explicación y respaldo por medio de la aplicación de entrevistas anónimas contenidas en un cuestionario para cada variable; instrumento que nos permitirá la elaboración del presente proyecto, y la obtención de resultados específicos para cada variable.

Justificación social, es pertinente por enfocarse a la incertidumbre desde la aprehensión que poseen los servidores civiles que laboran en entidades de salud Región la Libertad donde se desarrolla el presente estudio sobre la aplicación de la Ley N°30057, como generadora de mejoras en los procedimientos administrativos disciplinarios, y como resultado será brindar las herramientas y propuestas para solucionar esta problemática.

Sobre la viabilidad favorecerá a los servidores públicos, un mejor clima laboral y mejor cumplimiento en el desempeño de sus funciones y trabajo en equipo, siendo conedores de la aplicación de la ley N° 30057, así cada uno evitara incurrir en faltas administrativas disciplinarias, porque serán consientes que cada instauración de Proceso en su contra genera un precedente negativo en la hoja de vida laboral.

Como objetivo general de investigación tenemos; Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad; objetivos específicos, analizar la aplicación

de la Ley 30057, como propuesta de mejora en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad, establecer la aplicación de la Ley 30057, con la propuesta del personal idóneo para el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad, proponer la aplicación de la ley 30057 para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad, evaluar la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, con la aplicación de la ley 30057 en una Red de salud Región La Libertad, Identificar la calidad del procedimiento administrativo disciplinario con la aplicación de la Ley 30057 en una Red de salud Región La Libertad, evaluar el perfil del personal idóneo para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad.

Se hizo la búsqueda de antecedentes relacionados a mis categorías, se buscó en base de datos e impacto como scopus, y otros repositorios de universidades de prestigio en las cuales se encontró antecedentes a nivel internacional, entre ellos témenos a;

Huangal (2022), en su artículo científico publicado el último día de diciembre dos mil veintidós considera que dentro de la táctica de modernización del estado menciona que la población amerita un territorio organizado para poder ser atendido con calidad y calidez, contar con población contenta , a razón de ello en este artículo se estudió la amplitud, el requerimiento y realización de la Ley 31419, que funda disposiciones que aseguran la aceptabilidad de funcionarios y directivos para que brinden el cumplimiento de las funciones encomendadas y enmarcadas dentro de las normas establecidas, además está dentro la consideración de implicancia en la ley 30057, siendo a razón de ello se aguarda que servidores civiles que ingresen a laborar en las entidades públicas y se les designe jefaturas directivas, cumplan con los perfiles y experiencias idóneas para dar cumplimiento de los objetivos institucionales, con una calificación alineada dentro de las estrategias modernas del Estado Peruano, así como también conozcan bien el área designada, donde se brinde aportes muy acertados acreditados con su experiencia dentro de su formación, con la designación de personal capacitado con conocimientos idóneos hará un buen trabajo con transparencia, eficacia, y eficiente, al servicio de la

población; Concluyendo que impulsar el profesionalismo del servicio civil no debe aislarse para así poder obtener una verdadera profesionalización, a razón de ello se debe apostar por más capacitaciones y a si se capitalizara cada aprendizaje obtenido en la reforma de las políticas de modernización del estado, considerando coaliciones para implementar y reforzar la competencia superior de SERVIR que dirige al tránsito con destino a un mejor servicio civil, pese a los retrocesos que se vienen presentando frente a reformar el Estado Peruano, y el paso al servicio civil, estando seguros de tomarse en cuenta lo aprendido cotejada y sugerencias de diversos organismos como son OECD Y BID así si lograremos reformar de manera integrada el Estado Peruano.

Flores (2022), en su artículo de investigación desarrollado en Guadalajara, concluye que; La ley del servicio civil y normas adjuntas no consideró el perfil idóneo para el Órgano Instructor ni Sancionador que apliquen el procedimiento Administrativo Sancionador; dejando como responsabilidad total al secretario técnico que ejerza atribuciones propias, evadiendo su responsabilidad; las autoridades en ejerzan función sancionadora; dejando entrever falta de perfil enmarcado en la ley afecta el cumplimiento para respaldar el desarrollo del proceso sin vulnerar el debido procedimiento administrativo, el presente estudio intenta definir si el perfil de los responsables en aplicar las medidas correctivas enmarcadas en la Ley N° 30057 coadyuva al respeto de la garantía establecida como competencia para la potestad sancionadora, de acuerdo a la Ley N° 30057, en cumplimiento y concordancia con la Ley N° 27444. y su reglamento.

Hoyos (2024), considera que contar con servidores civiles y funcionarios seleccionados con un perfil idóneo para cada área sería lo mejor, razón por la cual en China se puso en marcha la selección de profesionales con conocimiento, tiempo de experiencia y capacidad superior para administrar mejor las entidades estatales, viendo que si se considera personas bien preparadas con sus principios y vocación de servicio se cumplirán los objetivos institucionales porque con conocimiento no se cometen faltas o incurren en prácticas perniciosas que conlleven a la corrupción, con este aporte podemos reforzar nuestro estudio diciendo que hasta la actualidad no se cuenta con servidores públicos con el perfil

bien definido para tener la capacidad para aplicar correctamente el procedimiento administrativo disciplinario en los Organismos Estatales.

Jara (2018), en Ecuador, diversos estudios de investigación se realizan para analizar sobre el contexto de la sociedad y meritocracia, con la finalidad de evaluar sus avances en el cumplimiento de los componentes principales en el cambio a una mejor meritocracia, al momento se seleccionan personas con un adecuado perfil para desempeñar puestos en las diferentes entidades del estado ecuatoriano.

Suarez (2019), del estudio de investigación realizado en el año dos mil dieciocho, concluye que no llegó al 57% el proceso de tránsito hacia el servicio civil presentándose aun la robustez en factores propios del sistema de la institución donde el enmarco su estudio, dentro de la Marina de guerra. Aporte a esta investigación realizada donde se evidencia que la aplicación de la Ley N° 30057, aún se encuentra en tránsito y que solo está de aplicación la parte sancionadora,

Revisando diversas fuentes en investigación acerca de nuestras categorías de estudio se encuentran trabajos que muestran resultados sobre diversas formas de aplicar esta Ley 30057 ley del servicio civil, creada como reordenamiento del personal en cada entidad pública, donde mantenga servidores con vínculo laboral en los regímenes D.L. N° 1057, D.L N° 276 Y D.L. N° 728.

Siendo importante el análisis sobre la aplicación de esta ley como generadora en las mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario, estando enmarcado en otorgar potestad para sancionar de manera clara y normada, donde a su vez está reconocida como un atributo para la administración Pública que servirá de aplicación a conductas que estén vulnerando la Ley, siendo así que a los servidores civiles se les atribuye responsabilidad administrativa respetando el debido procedimiento, donde primero se recibe la denuncia para aperturar investigación para obtener y corroborar los medios probatorios luego se hace un informe de pronunciamiento para remitirlo al órgano sancionador recayendo la responsabilidad de instaurar la iniciación de Procedimiento Administrativo disciplinario también podemos argumentar que con la aplicación de esta ley se

logrará las mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario logrando un gran efecto directamente con la consistencia en capacidad para la potestad sancionadora con que cuentan las los órganos que actúan en el mencionado procedimiento.

Anteriormente el servicio civil se conocía como “empleo Público”, Referido al punto de vista del servicio civil, personas que prestan servicio en bien de la población bajo estricto cumplimiento a las norma y principios contemplados en la Ley N° 30057, donde serán denominados servidores públicos., y que al ser puesta en marcha la Ley N° 30057, así como su funcionamiento se reglamenta un gran reordenamiento del recurso humano para poder lograr los objetivos institucionales, con servidores que brindan servicios en las instituciones del estado.

Que, con el pasar de los años se han presentado muchas propuestas para transformar el servicio civil, presenta una base haya logrado decidir su implementación, aún está inexistente la implementada se ve la contrariedad de parte de la ley laboral colectiva y los gobiernos de turno entrando una controversia de reclamos sobre una verdadera reforma, siendo a la actualidad espera de la misma.

Categoría 1; Ley 30057: En su contenido contempla “Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Capítulo I: Faltas”, donde define; Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: contenido en los literales del orden alfabético desde “ a” hasta la “q” Literal que se tipifica en la presuntas faltas cometidas por personal en marcado en el régimen laboral D.L 1057,276,728; además especifica las etapas del procedimiento administrativo disciplinario; considerando primero investigación preliminar por secretaria técnica cumpliendo sus funciones de realizar la investigación y precalificación del proceso para reportar al órgano instructor , responsable de notificar la apertura del PAD al presunto infractor, luego este evalúa el descargo recibido con el informe de precalificación y los medios de prueba, para luego emitir el informe de instrucción final y remitirlo al jefe de recursos humanos para evaluar la gradualidad de la falta

permitiendo al servidor brinde su informe oral en ejercicio de su defensa y oficializa la sanción.

Guzmán (2017), la Teoría Objetiva señala, que la idoneidad de un servicio como función pública obedece de la condición del servicio que se ha prestado. Sin considerar quien está brindando el servicio, en contrario debemos considerar la particularidad de las funciones a realizar, en general, se entiende dentro de la teoría objetiva que los servicios públicos son aquellas actividades que resultan indispensables para la colectividad al nivel de necesidades primordiales. El servicio público implica la satisfacción de necesidades colectivas de interés general y de carácter material, de cierta manera la teoría objetiva solucionaría la incertidumbre ideal que, se presenta en el ámbito de la posibilidad de que el servicio pueda ser prestado por particulares, que podrían o no concurrir con el Estado. Sin embargo, la teoría objetiva no explica cómo es que distintas sociedades en distintos momentos consideran servicios públicos a actividades diversas sin que exista una razón objetiva que justifique la diferencia.

Entre las sub categorías de la Ley N° 30057, Jurisprudencia de prestación de servicios por ciudadanos dentro de los organismos estatales., nos enmarcamos en las de mayor importancia como son; El principio de razonabilidad, principio del debido procedimiento, principio de proporcionalidad, el principio de tipicidad, considerando que los principios, son normas fundamentales que orientan acciones en los seres humanos, las mismas que están establecidas y orientadas a la acción correcta de las personas, que brinden un bien común dentro de la sociedad.

La norma establecida para el reordenamiento del recurso humano dentro de los organismos estatales considera tipificar cada falta cometida por los servidores y estas a su vez deben ser aplicadas se acuerdo al principio de graduación en la falta para ser impuestas como; amonestación escrita o verbal, ejecutadas por el jefe inmediato del presunto infractor, así como también se aplicará la suspensión y destitución con las decisiones de las autoridades del proceso administrativo.

Benites (2023), en el estudio realizado recomienda sondear la relación y

consistencia para una adecuada aplicación de la sanción a imponer que se cumpla con los procedimientos indicados en la ley y su reglamento teniendo en cuenta la peculiaridad y oposición que genere estas medidas aplicadas , entendiéndose mejor generar un resentimiento por parte del servidor al momento en que retorne post sanción, siendo cuestionable; el cumplimiento de los principios como el de razonabilidad, imparcialidad, debido procedimiento, en su estudio de investigación recomienda tener muy en claro su cumplimiento de la Ley y las jurisprudencias de los servidores civiles.

Sub categoría. - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, donde cada Ley vigente debe estar debidamente reglamentada, para así poder resolver cuestiones dentro del ámbito de su competencia, tal como lo indica la carta magna.

Sub categoría, Tenemos a la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, es una guía establecida para dar el cumplimiento al reglamento y la propia ley, se aplica de acuerdo a los criterios de la línea jerárquica establecida en los lineamientos de políticas institucional de la entidad. para su designación para la gradualidad de las sanciones en las etapas del proceso.

Sub categoría, secretaria, brinda soporte a las autoridades del PAD. Tiene la responsabilidad de realizar la recepción de denuncias de diferentes formas que establece la ley y su reglamento, apertura la investigación preliminar y precalifica las presuntas faltas cometidas por los servidores que vienen laborando dentro de una entidad, así mismo documenta los medios probatorios, y los fundamenta, para luego administrar y poner en custodia los procesos y archivos emanados de los procesos realizados dentro de la entidad, mientras siguen su curso, cumple la función de apoyo en todo el proceso a las autoridades del PAD., tiene la responsabilidad de realizar la recepción de denuncias de diferentes formas reglamentadas apertura la investigación preliminar y precalifica las presuntas faltas, documenta los medios probatorios, y los fundamenta, para luego administrar y poner en custodia los procesos y archivos emanados de los procesos, mientras siguen su curso.

Sub categoría, órgano instructor, responsable de realizar las diligencias para deslindar si existe la responsabilidad en la presunta falta cometida, y será quien recomiende la sanción que será aplicada al presunto infractor.

Sub categoría, El jefe inmediato denominado Órgano sancionador, recae esta responsabilidad también en el Administrador o director ejecutivo, representante de la entidad, siendo quien ejerce mayor responsabilidad del funcionamiento y gestión, también es el que instruye, sanciona o resuelve apelaciones de acuerdo al pronunciamiento dado.

Dentro de la aplicación de la sanción de acuerdo a las faltas cometidas indica la ley 30057, en caso de Suspensión, el jefe inmediato viene a ser el órgano responsable de instruir el proceso, y el jefe de recursos humanos, de sancionar, mientras que en el pronunciamiento de destitución instruye el jefe de recursos humanos, y sanciona el titular de la entidad.

Vega (2022), la finalidad para aplicar los procedimientos disciplinarios a cada presunto infractor consiste en mejorar aptitudes dañinas y prejuiciosas a la entidad las mismas que deben conducirse con respeto a los derechos de cada servidor, quedando bien en claro que las medidas correctivas dentro del proceso disciplinario está enmarcado a corregir faltas disciplinarias cometidas por los servidores mas no en represalias o actos de riñas o venganzas en contra de ellos recomendable actuar con la norma justa.

El marco normativo que rige en la función pública, Ley del Servicio Civil, cuya última actualización busca promover una cultura de meritocracia y reconocimiento al talento; la implementación de dicha ley ha sido gradual y sujeto de diversas opiniones, lo cual nos lleva a discernir con detalle lo que conlleva ser parte de este sistema y los mecanismos para ingresar a él.

Para mejor sustento sobre el estudio realizado nos apoyaremos en la teoría de las relaciones de especial sujeción, enmarcada al procedimiento administrativo disciplinario teoría que se fundamenta, en la experiencia peruana, contemplando

que la responsabilidad administrativa funcionarial o de los servidores públicos sea exigible en dos vías: el procedimiento administrativo disciplinario (Ley N° 30057), bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y, el procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional (Ley N° 29622), bajo la rectoría de la Contraloría General de la República.(Servir, 2020).

De la investigación obtenida podemos decir que a la actualidad los procedimientos administrativos disciplinarios están con muchas falencias por carecer de perfil idóneo en las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, para su correcta aplicación, careciendo también capacitaciones continuas a los servidores y funcionarios, para que se desempeñen correctamente como órganos del proceso.

Esta información brinda aporte valioso a mi investigación porque demuestra la necesidad de contar con capacitación previa y constante a los órganos responsables del procedimiento administrativo disciplinario en los Organismos Estatales.

La argumentación entendida en investigación a desarrollar, está enmarcado al deficiente manejo en la aplicación del Procesos administrativos disciplinarios a servidores que cometieron una falta administrativa, en las entidades públicas de salud a nivel de la región la Libertad, trayendo como consecuencia afectación a los servidores en el derecho a su defensa por vulneración del debido procedimiento, siendo la justificación técnica de la investigación a realizar.

En la justificación teórica se han revisado los principios contenidos en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, concordante con Ley 27744, Ley del Procedimiento Administrativos y Texto Único Ordenado. Principios que a la actualidad se vienen vulnerando al momento del pronunciamiento de la imposición de sanción, entre ellos es del debido procedimiento, tipicidad y razonabilidad.

Funcionario público, es la persona que trabaja al servicio del estado designado como cargo de confianza designado por una autoridad competente para

que cumpla funciones con autonomía, también definimos al servidor público, como profesional con el perfil para ocupar un cargo definido y requerido por la parte usuaria dentro de las entidades del Estado, bajo un régimen laboral inmerso en un Decreto.

Ramírez (2019), en su artículo de revisión concluye, que la investigación cualitativa se sustenta en un paradigma Interpretativo, porque estudian acontecimientos en sus panoramas inherentes, con utilidad dirigida a buscar, integrar e interpretar lo que se contempla a partir de los significados que otros le dan a las acciones que realizan, el indagador cualitativo, tienen el propósito de obtener una interpretación o descripción de un objeto de conocimiento; El paradigma cualitativo admite que las cosas materiales, experimentos humanos tienen un significado donde interactúan 2 o más sujetos, logrando la interpretación de las experiencias en las personas, estudiando su cultura, también se dice que desde este enfoque se acerca el planteamiento de preguntas a investigar fundamentales para la conformación del estudio en mención,, se formula preguntas y constituyen respuestas, dando cuenta de una experiencia social, cuestionando por qué y para que los fenómenos estudiados ejecutan acciones, es decir responder a los objetivos trazados, relacionándolos con el marco conceptual.

Loza, R. et al. (2020), indica que pide al estudiaador constante cavilación acción que involucra responsabilidad al estudiaador desde la practica para lograr cambio y liberación de actos que forjan modificación social, con características sobre el tema analizado que resulta de un grupo de personas y contexto termínate, dando el cumplimiento a su objetivo de esta investigación conociendo el territorio para encontrar mejoras, así como también, el cambio la compartición de relaciones sociales para dar respuesta a diferenciados problemas ocasionados por estas, donde se da por la acción reflexiva de integrantes de un territorio. en conclusión, este paradigma requiere estudiadores identificados con su propósito a estudiar, de forma muy reflexiva -acción para dar la transformación social dando oportunidades a los individuos para que mediten sobre problemas que presenten y busquen y se tracen solucionarlos.

II. METODOLOGÍA

La investigación que se ejecutó; es de tipo Aplicada porque ha permitido aplicar conocimientos normados en la Ley N° 30057, también requiere de un marco teórico, la finalidad de aplicar este tipo de investigación es para solucionar conflictos concretos y prácticos de las agrupaciones laborales, Ramos, J. (2022) está orientada a solucionar conflictos sociales de una región o país, como problemas de salud.

Este estudio estuvo enmarcado en el campo jurídico, porque se inclinó en la aplicación de conocimientos para poder solucionar problemas prácticos e inmediatos, dentro del ámbito enmarcado dentro de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Investigación de enfoque cualitativo, porque recoge y evalúa datos recolectados por medio de una entrevista aplicada a una muestra pequeña, para obtener una interpretación de los resultados a profundidad que servirá de adaptación de criterios de decisión y motivación en las mejoras de procedimientos administrativos disciplinarios. que recopilará información por ser de especial envergadura para el acrecentamiento de la ciencia (Espinoza, 2020).

El diseño de investigación a ejecutar, será con enfoque Fenomenológico considerando a proyectos de investigación como un bosquejo, la configuración y táctica a emplearse para adquirir respuestas a las preguntas de investigación sobre las categorías observando la variación experimental, a obtenerse para proponer como mejoras en la aplicación de esta ley (Rield, 2020).

Fenomenológico, es un enfoque orientado a describir estructuras fundamentales de experiencias vividas, que permite reunir datos reales de sus expresiones vividas por cada entrevistado, este será un aporte muy relevante para tomar decisiones de propuesta a la entidad donde se coge como población y muestra de nuestro estudio de investigación, a su vez se considera que este enfoque protege métodos, para proteger los derechos de opinión de los

entrevistados (Fuster, 2019).

En el presente estudio contamos con categorías y sub categorías, tal como lo, mencionamos:

Categoría 1, Ley N° 30057, esta nueva normativa nace para regular los regímenes laborales, entendiéndose que la regulación de esta nueva norma está relacionada con la gestión del recurso humano, donde se va a evaluar el desempeño de cada servidor dentro de las entidades públicas. Las mismas que deben alcanzar mejores y mayores niveles de eficiencia y eficacia, y así brindar una atención con calidad, a la población por los servidores públicos, este sistema es creado para mejorar el sistema. (SERVIR, 2020).

Categoría 2, Procedimiento Administrativo Disciplinario, es un instrumento elemental en las entidades públicas para poder realizar su reordenamiento en el recurso humano, debido a que permite canalizar aplicando el debido procedimiento su potestad sancionadora contra los servidores civiles y funcionarios públicos que cometan faltas administrativas desde leves a muy graves y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Entre las sub categorías de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil consideramos; al Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, donde cada Ley vigente debe estar debidamente reglamentada, para así poder resolver cuestiones dentro del ámbito de su competencia, tal como lo indica la carta magna, tiene como sub categoría, a la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, instrumento que sirve para el desarrollo de la norma enmarcada en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de acuerdo al reglamento que pone en funcionamiento la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil.

También se menciona las sub categorías del Procedimiento administrativo disciplinario las mismas que son las autoridades del PAD. Considerando el Órgano Instructor, el Órgano Sancionador, y el Tribunal del servicio civil.

La tabla de categorización se presenta en el anexo 1.

Cortes (2022), precisa, que la población está conformada de (seres vivos e inertes) se asisten en el presente estudio, donde se obtendrá resultados para realizar un análisis de la problemática presentada y a su vez hacer la propuesta de mejoras por medio de este estudio, siendo cualitativo su estudio, en el presente estudio la población entrevistada será de 10 servidores civiles quienes prestan servicios en una red de salud de la Región La Libertad, del año 2024. Que realizan funciones enmarcadas en la presente Ley.

Población designada por 10 servidores civiles; 02 abogados, 01 funcionario de Una red de salud de la Región La Libertad, 05 servidores civiles, (autoridades procedimiento administrativo disciplina, 02 secretarios técnicos, de Una red de salud de la Región La Libertad.

Según Bastis (2022) Sobre los criterios de inclusión, conocemos que son particularidades que tiene una población para ser seleccionados, para el estudio a realizar; a razón de esto se indica que en este estudio participaran servidores civiles bajo los alcances de D.L 1057, 276;

Según Cortes (2022), concluye que; Muestra viene a ser una parte de la población. Denominada grupo menor o subgrupo del total poblacional, para seleccionar la muestra a trabajar se debe definir las características propias del estudio, considerando representatividad característica del grupo que se obtendrá los resultados, proporcional, tamaño adecuado, selección de acuerdo a normatividad.

Así mismo consideramos los criterios de exclusión, que presentan características específicas de los grupos que presentan negación o rebeldía para el estudio dejando la incógnita de ¿cómo la aplicación de la Ley N° 30057, genera mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario?, (Bastis, 2022).

Se aplicó como técnica de estudio la entrevista a profundidad y el instrumento

es la guía de entrevista, la misma que sirvió de herramienta y nos ayudó a generar una actividad más organizada y dinámica al momento de entrevistar a la población designada, esta técnica nos permitió obtener la información de servidores con experiencias propias de su vida, la misma que está enmarcada en los objetivos general y específicos, del problema enunciado, esta técnica busca los alcances de opiniones, de acuerdo a criterio personal en los entrevistados. Así como se empleó la observación (GOOGLE, 2023).

La guía de entrevista, es el instrumento que se usó en la investigación cualitativa, para obtener información amplia donde hubo contacto directo y verbal con los objetos y sujetos de investigación, se recolectó por medio de una conversación orientada a respuestas y propósitos concretos del estudio, siendo la información importante y amplia, para desarrollar el objeto de la investigación, logrando obtener datos subjetivos e intersubjetivos que indiquen análisis e interpretaciones profundas.

Los instrumentos fueron validados por cinco expertos con grado académico de magister, los mismos que se detallan a continuación; Odar Job Chuquizapón Salas, de profesión Contador, Magister en Gestión Pública, Elizabeth Adela Caspito Miñano, de profesión docente, Magister en Educación Inclusiva, Patricia Lourdes Purizaca Chunga, de profesión Médico Cirujano, Magister en gestión de los servicio de salud, Julio Félix Valeriano Murga, de profesión Ingeniero y Docente, Magister en Gestión Pública, Pedro Pablo Sigüenza Valles, de profesión docente magister en gestión y acreditación educativa, quienes revisaron muy acuosos, según las categorías, y sub categorías e indicadores de nuestro proyecto de estudio resaltando el cumplimiento de la pertinencia, relevancia y claridad. Se indica que las fichas de validación de juicio de expertos se presentan en el anexo 3.

En el estudio se describe el método del análisis de datos, haciendo ver que la información se obtuvo mediante la guía de entrevistas, aplicadas a los participantes considerando su análisis y capacidad técnica de cada entrevistado, también se aplicó métodos para poder sacar resultados donde estos serán plasmados en el presente estudio para enmarcar las mejoras de los procesos disciplinarios a brindar

a la entidad cogida de estudio (Majewska, 2020).

Para analizar los resultados se utilizó el método de codificación y categorización a través del programa Atlas.ti: Aplicativo que estudia el diagrama de Sankey, el mismo que analizara las categorías y sub categorías, donde se observa causas y efectos que tienen mayor influencia y dar interpretación mejor.

Aspectos éticos, conforme se establecen en las normas legales de la entidad donde se recibe la formación académica, se debe respetar un código de ética para ser considerado durante la investigación a realizarse, por ende, la UCV. Nos recomienda ser respetuosos del derecho de autor que del cual se cogió su aporte, interpretación de las citas bibliográficas de cada uno, entre otros, la consideración de los expertos que Validaron los instrumentos de investigación en este caso la Guía de entrevista, expertos que garantizan la confiabilidad del instrumento a aplicar, también resalta la mencionada resolución reservar los datos personales de los entrevistados, ser honestos con uno mismo y hacer un trabajo de calidad que servirá de aporte a las entidades públicas del estado peruano (Resolución de Concejo Universitario N° 0470-2022/UCV).

Considerando las explicaciones metodológicas de la aplicación del instrumento aplicado para la recolección de datos se da fe del cumplimiento fidedigno de los instrumentos aplicados como son cuestionarios, libros, revistas, artículos, entre otros también se indica que se realizó el uso de la norma APA séptima edición.

Los paradigmas cualitativos buscan un conocimiento lo más objetivo posible, que no toma en cuenta la subjetividad de los actores involucrados, sino que se apoya en técnicas estadísticas, análisis de datos secundarios y otras herramientas que le permitan comprender la conducta de cada caso a investigar.

III. RESULTADOS

A fin de instituir los resultados recientes de la investigación vamos a tomar en cuenta los objetivos propuestos, para concluir que, de la entrevista aplicada a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, secretarios técnicos, y jefes de recursos humanos, cuanto conocen sobre la Ley 30057, así como el cotejo con las normas aplicadas. En el presente informe, en relación a ello se realiza la triangulación del producto, considerando objetivos planteados, resultados, antecedentes y nociones doctrinales a fin de buscar patrones de convergencia y divergencia que coadyuven en la explicación del fenómeno investigado.

Salas (2019), quién considera la importancia que tiene esta práctica en el desarrollo de la investigación de tipo cualitativo, que permite de la mejor manera obtener los resultados, a su misma vez permite comprender y abordar adecuadamente el problema de estudio; en el presente aplicativo para obtener los resultados lo enmarcamos con el planteamiento de Norman Denzin, quien discierne tipos de triangulación, tales como: **triangulación de datos**; indica el uso de fuentes diferentes de datos desigual en la elaboración de estos, **triangulación de investigadores**; consiste en el uso de observadores y entrevistadores diferentes para hacer notar y minimizar los sesgos que pueda producir un investigador individual, **triangulación de teorías**; obtención de datos que refuten las hipótesis centrales a razón de múltiples perspectivas, donde se considere puntos de vista teóricos, para así poder acreditar su utilidad y poder, **triangulación de métodos**; proposición que coge más atención.

De acuerdo con el estudio de Denzin podemos conceptuar a la triangulación en el estudio cualitativo que narra diferentes potencias metodológicas y teórico-metodológicas, como punto de partida en el abordaje de la investigación de un determinado problema de estudio, dentro del enfoque cualitativo.

A razón de ello se va a ejecutar, la recolección de la información en la siguiente figura de confección inherente, obtenida de la ruta orgánica del Atlas. ti, como

disciplinario en una Red de salud Región la Libertad, considerando como **categoría 1:** a la Ley N° 30057- Ley del servicio Civil, como un nuevo régimen disciplinario, que por disposición expresa, sería un régimen único, aplicable a todos los servidores públicos enmarcados en los decretos legislativos 1057,276 y 728. de todas las entidades públicas; y como **categoría 2:** Procedimiento administrativo disciplinario; considerado como un instrumento elemental para los organismos estatales, porque permite canalizar correctamente su potestad sancionadora contra personal civil y funcionarios públicos que incurrir en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público, (Benites Vargas & Ugaz, 2023).

Los resultados nos han permitido recopilar de las experiencias vividas de cada uno de los entrevistados, el conocimiento sobre la aplicación de la Ley 30057, en las entidades públicas, llegando a la conclusión que se ha venido vulnerando el debido procedimiento tal como se aprecia en los diagramas de las rutas orgánica y recta del instrumento de evaluación, siendo un principio raíz para tomar decisiones al pronunciamiento de las sanciones en las faltas cometidas por los servidores, el mismo que evitará la vulneración de derechos en los servidores; al identificar que durante los procedimientos administrativos disciplinarios se ha venido vulnerando este principio, se formula la propuesta de mejoras en dichos proceso haciendo ver que el principio del debido procedimiento **es parte de** acompañar todo el proceso en sus etapas establecidas dentro de la Ley.

Para realizar la efectividad del instrumento aplicado en la triangulación de los resultados podemos definir que de los 10 participantes entrevistados las respuestas están justificadas dentro de los antecedentes y marco teórico del proyecto de estudio, tal es así que se adjunta como anexo los resultados del Atlas. Ti

Figura 3. Del análisis obtenido consideramos el diseño y ruta al azar que nos ha permitido Inter lazar las entrevistas aplicadas a la población objetivo con los antecedentes y marco teórico obtenida del proceso del atlas. ti.

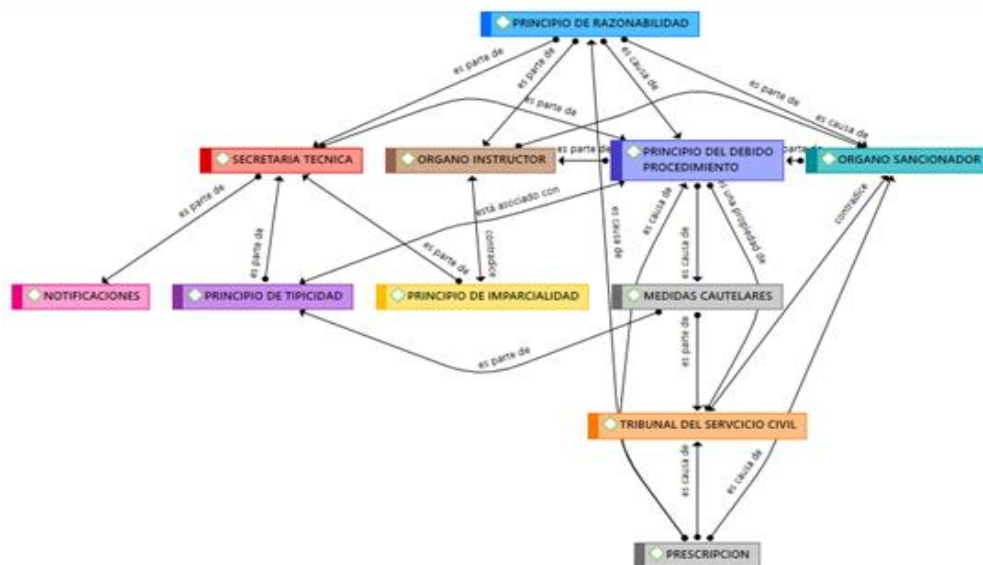
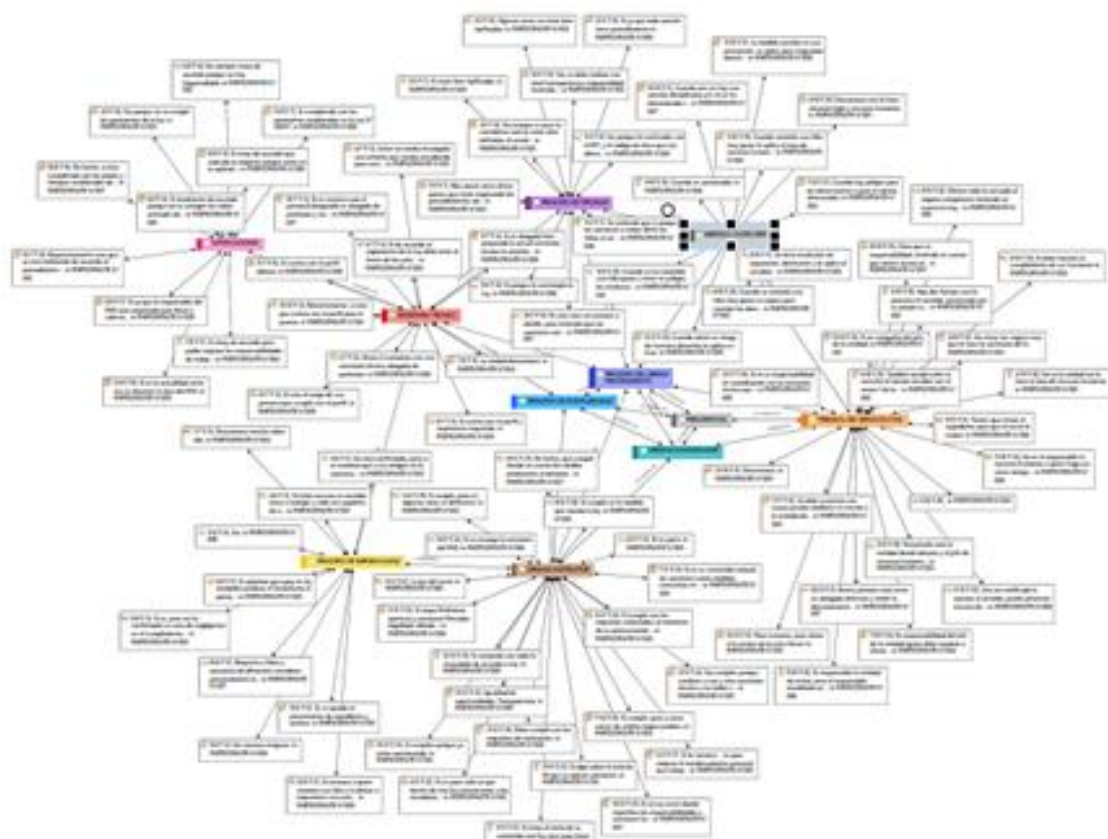


Figura 4. Del análisis se obtuvo el diseño Orgánico que nos ha permitido Inter lazar las entrevistas aplicadas a la población objetivo con los antecedentes y marco teórico obtenida del proceso del atlas. ti.



De acuerdo con los objetivos específicos podemos argumentar que; Analizar la aplicación de la ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región la Libertad, ha permitido demostrar la conexión de las categorías seleccionadas con las subcategorías consideradas, como el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento general. de la ley del servicio civil, evidenciando que a cabalidad se debe dar el cumplimiento y aplicación de los principios del debido procedimiento; con la finalidad de evitar la vulneración del derecho a la defensa del servidor (presunto infractor), principio de razonabilidad; este nos va a permitir regular el ejercicio de los derechos, principio de tipicidad; identificación de acción u omisión definidas y sancionadas por la ley, principio de imparcialidad; está contenido en el mandamiento que rige a la función pública.

Análisis: en referencia a las preguntas formuladas del 1 al 6 están enmarcadas en la sub categoría 1 prescribe; ¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora?, ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?, ¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados?, ¿Cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorar el cumplimiento de sus labores?, ¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? Si su respuesta es no explicar ¿Por qué?, ¿Sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo archivaron el proceso? ¿En qué etapa del proceso ocurrió?, 07 de los entrevistados refieren que están de acuerdo y conocen parte de la ley, que no se aplica bien por carecer de capacitación continua a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a razón de no ser abogados de profesión, mientras que 02 entrevistados refieren estar en contra de esta ley porque más prima la política que la meritocracia, 01 no opina por no estar capacitado como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.

Sobre la sub categoría 2, Directiva 02-2015- Servir /GPGSC, observamos que, durante la etapa en investigación preliminar a cargo de la secretaria técnica, quien

debe estar atenta a los plazos que contempla la ley, es quién debe dar el cumplimiento de sus funciones a cabalidad tal cual lo indica la directiva en mención, a razón de ello podemos decir, que la efectividad de la recopilación en la investigación preliminar se afectará cuando el secretario técnico no está capacitado jurídicamente para el área, quien acredite una eficiente investigación preliminar a cada uno de los procesos; para ello se consideró las preguntas del 7 al 10 para saber que vivencias tienen o aplican sobre esta sub categoría ; ¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?, Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?, ¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?, ¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?, a estas interrogantes se logró obtener los siguientes resultados 08 participantes de las entrevistas aplicadas refieren que a la actualidad el área de secretaria técnica está organizada y cuenta con un secretario técnico de profesión abogado lo que han mejorado los procesos, y que si están de acuerdo con la aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, pero hacen ver que hay un descontento por parte de los servidores denunciados que anteriormente fueron víctimas de agresiones, ofensas, faltas de respeto entre compañeros y solo quedo ahí en denuncias con conocimiento del área de recursos humanos, y no se aplicó las medidas correctivas, a los infractores, dejando de manera intencional su prescripción, y 02 participantes indican que no conocen muy bien el contenido de la Ley 30057, y su reciente designación como jefes inmediatos asumirán la responsabilidad de autoridades PAD . previa capacitación, sobre las medidas cautelares 08 entrevistados responden que es responsabilidad del área de recursos humanos aplicarlo y garantizar la protección del interés público, evitando se genere más daños a los involucrados, esta medida se aplica mientras se realiza la investigación y pronunciamiento del proceso. 02 participantes refieren desconocer el trámite y responsabilidad de aplicación de las medidas cautelares. Sobre los resultados obtenidos del programa del Atlas. Ti se acredita la información con los antecedentes y marco teórico del proyecto de investigación.

Categoría 2. Procedimiento administrativo disciplinario, se ha enmarcado en una subcategoría, siendo esta la más importante porque motivó el estudio e

investigación de esta categoría a razón que en las entidades públicas, se presentan falencias en el reordenamiento del recursos humano, para ello se ha realizado el estudio en los pronunciamientos de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, aplicando interrogantes del 11 al 16; ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?, ¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?, ¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?, ¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?, ¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?, ¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?, a estas interrogantes responden 07 participantes que si conocen sobre el contenido de la ley, saben que se aplica a los servidores que están cometiendo faltas administrativas disciplinarias, también saben que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son autónomos en decidir quién se sanciona y que tiempo pero con apoyo del secretario técnico o asesoría legal, indican también que por no ser abogados de profesión las autoridades del PAD. Cometan excesos en sus pronunciamientos, 03 participantes no opinan al respecto por estar designados recientemente como jefes inmediatos y hacen ver que son nuevos para desarrollar esta responsabilidad, pero solicitarán capacitaciones para desempeñarlo con responsabilidad indican el compromiso, resaltando que dentro de la ley su reglamento y directiva no especifica el perfil idóneo para las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, del estudio realizado y aplicado a la población definida dentro de una red de salud Región la Libertad, podemos decir que se ha cumplido los objetivos específicos sobre el análisis, evaluación identificación y estimación de la aplicación de la ley 30057, como propuesta de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región la Libertad, se logró identificar que todos los entrevistados coinciden en que los procedimientos administrativos disciplinarios, es un instrumento idóneo para mejorar aptitudes y actitudes de cada uno de los servidores y funcionarios que brindan servicios en las entidades públicas.

De todo lo recopilado nos queda las experiencias manifestadas por los entrevistados que hay desconocimiento por parte de los órganos competentes en aplicar sanciones como medidas correctivas dentro de la administración pública, resaltando que como órganos competentes tengan el conocimiento sobre régimen disciplinario y perfil idóneo para desempeñar estas funciones como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario.

Resultados obtenidos del software del Atlas.ti, donde se evidencia que las interrogantes que contenía la entrevista están sustentadas en los antecedentes y marco teórico de las citas referenciales tomadas en el presente estudio.

Informe creado por Mobile46 en 29/06/2024

Informe de documentos

Todos (18) documentos

1 Hualpa_HJC-SD

Documento PDF, 0 citas

2 Cárdenas_PMB-SD

Documento PDF, 0 citas

3 PROYECTO DE TESIS - PAREDES SOLORZANO MARIA ESTHER (1)

Documento de texto, 0 citas

4 PARTICIPANTE N°001

Documento de texto, 16 citas

5 PARTICIPANTE N°002

Documento de texto, 16 citas

6 PARTICIPANTE N°003

Documento de texto, 16 citas

7 PARTICIPANTE N°004

Documento de texto, 18 citas

8 PARTICIPANTE N°005

Documento de texto, 16 citas

9 PARTICIPANTE N°006

Documento de texto, 16 citas

10 PARTICIPANTE N°007

Documento de texto, 16 citas

11 PARTICIPANTE N°008

Documento de texto, 16 citas

12 PARTICIPANTE N°009

Documento de texto, 17 citas

13 PARTICIPANTE N°010

Documento de texto, 16 citas

14 Analisis_del_servicio_civil_en_el_Peru_y_otros_pai

Documento PDF, 0 citas

15 14044-Texto del artículo-55920-1-10-20151012

Documento PDF, 0 citas

16 53665-Texto del artículo-185275-1-10-20230627

Documento PDF, 0 citas

17 Dialnet-LosPrincipiosDelProcedimientoAdministrativoEnLaLey-7792465

Documento PDF, 0 citas

18 ENTREVISTA

Documento de texto, 0 citas

IV. DISCUSIÓN

Actualmente contamos con una legislación que trata de escudriñar mejoras del ejercicio del recurso humano en las entidades públicas, por medio de la meritocracia, acatando y respaldando los derechos en sus aspectos económicos, profesional, legal y social, la misma que está enmarcada en la Ley N° 30057, introdujo un distinto régimen disciplinario único aplicable a personal que brindan servicios en los Órganos Estatales, independiente a su régimen (D.L.276,728,1057), en los gobiernos Nacional, Regional y local, hayan o no transitado al régimen de la Ley del servicio civil, considerando que es el nacimiento de un nuevo sistema de reordenamiento administrativo, que va a regir a partir del 14 de setiembre del 2014, en adelante, donde esta ley permitirá reorganizar las instituciones del estado con la finalidad de empoderar la administración pública, generando cambios actitudinales en los recursos humanos, que cumplen funciones donde estas deben cumplirse con calidad y calidez; Pero siendo distinto este régimen, y teniendo varios años desde su promulgación aun prosigue el desorden en el discernimiento en el cumplimiento de la presenta ley.

Ineludiblemente la propuesta de mejora en el procedimiento administrativo disciplinario, aplicando la Ley 30057, en una Red de Salud Región La Libertad, se evidencia que; Lo aplican servidores designados como jefes inmediatos, quienes vendrían a ser autoridades del PAD, sin la adecuada inducción o capacitación, sobre régimen disciplinario, se muestra que desconocen los principios que garantizan los derechos a los servidores, y que al no ser aplicados se incurre en la vulneración del debido procedimiento, resaltando que en los procesos desarrollados no aplican el principio del debido procedimiento, razón por la cual no dio la trascendencia en el sector público, tal como se esperaba que el nacimiento de esta ley mejore el reordenamiento del recurso humano en las entidades del estado.

Encajamos con Paiva (2021), establece que frente a la problemática que se presenta sobre infracciones administrativas por servidores civiles, de las modalidades D.L. 276,1057,728, se impulsa la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

y su reglamento general, decreto supremo N° 040-2014-PCM, teniendo como finalidad hacer un reordenamiento institucional, de aplicación a las entidades del estado, aplicando las medidas correctivas, mediante sanciones debidamente motivadas y normadas.

En el presente estudio vamos a considerar la técnica del acceso a la información, haciendo una breve explicación como se obtuvo los resultados, primero por medio de la presentación de una carta de consentimiento informado, a 10 participantes la misma que fue explicada a cada uno de ellos y se logró firmar su compromiso para que participen de la presente investigación, donde su participación voluntaria sería en resolver las preguntas definidas en la entrevista, instrumento de recolección de información que cuenta con la validez del contenido por juicio de expertos, después de recolectar las vivencias plasmadas como respuestas a las interrogantes planteadas se llegó a procesar en el software Atlas.ti

Antes del recojo de información se realizó una sesión demostrativa sobre el contenido de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, participando todos los servidores del área administrativa, en una red de salud Región la Libertad, luego en cada una de las áreas que están designados como jefaturas inmediatas, se pasó a aplicar la entrevista para así recoger la información pertinente a las categorías de estudio a través de la aplicación de la guía de entrevistas en profundidad, aplicada a los indagados en el presente estudio.

Del estudio realizado donde se aplicó entrevistas a servidores civiles que realizan funciones administrativas en una Red de Salud región La Libertad, se logró obtener resultados muy favorables sobre vivencias de cada uno de los entrevistados, se observan las falencias que presentan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario donde podemos demostrar que los órganos competentes para imponer sanciones en las entidades públicas como medidas correctivas que generen mejoras en el PAD. no están debidamente capacitados, más aún que la Ley N° 30057, establece que se cumplan los principios enmarcados en la Ley N° 27444, El principio del debido procedimiento,

razonabilidad, tipicidad, así como también indica el cumplimiento funcional de imparcialidad entre el servidor y la entidad.

Entre otros aspectos más importantes es la propuesta de Cavero (2023) en su guía completa “todo lo que debes saber sobre el régimen administrativo disciplinario” considera que la ley 30057, se enmarca en la adaptación del régimen del servicio civil, considera que el capital humano, o un trabajador del estado no es solo un empleado más, sino un agente de cambio que puede influenciar directamente en el progreso nacional. La capacitación continua y el fortalecimiento de habilidades son vitales para logra el cumplimiento de los objetivos institucionales. esta guía es un aporte completo a seguir en los procedimientos administrativos disciplinarios.

A razón de ello se desarrolla discusiones sobre el decreto legislativo N° 1023, instaurado por la Autoridad Nacional del servicio civil y ente rector ,Tribunal Servir, también se discute los decretos legislativos, 1024,1025,decretos que regulan normas de evaluación, capacitación y desempeño en el cumplimiento de las funciones bajo el decreto legislativo N° 1057,que establece al CAS, siendo de competencia y alcances en la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, su reglamento y proyectos, como normas fundamentales impulsadas a las entidades públicas para remozar el estado mediante la modernización del servicio civil.

Coincidiendo con Vega (2022) quien indica que la justificaciones de aplicar los procedimientos administrativos disciplinarios a cada presunto infractor es a razón de mejorar sus aptitudes negativas y prejuiciosas dentro de las entidades públicas, lugares donde los servidores deben conducirse con respeto a los derechos entre servidores y la población, haciendo ver que cada proceso disciplinario se apertura para corregir infractores que cometieron una falta administrativa y no como represalias o venganza como lo maquillan los involucrados, a razón de ellos se recomienda aplicar la norma justa y equitativa.

También se aplica la técnica del Análisis de la Información, donde se indica; Que, de los datos obtenidos se pasó a desarrollar los resultados en el Software del

ATLAS. Ti; siguiendo estos pasos; Abrir el sistema, luego se crea el proyecto, el mismo que se registra en la ventana emergente poniendo nombre al proyecto en este caso se denominó "Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras en procedimientos administrativos disciplinarios, luego de crear la carpeta de nuevo proyecto, luego se agregan los documentos para los resultados, clic para agregar archivos, y se seleccionan; las guías de entrevista, antecedentes, artículos científicos, tesis, también textos, fotos Twitter, videos, luego de subir estos archivos, nos dirigimos a las guías e entrevista aplicadas, marcar y abrir, y estas se almacenan en la carpeta de documentos, luego se exporta a Twitter y se inicia a trabajar su codificación a ca uno de las preguntas que contiene la guía de entrevista. luego vamos a la nube de palabras para obtenerlo en la presentación espiral, de ahí que podemos analizar las 20 151 012, palabras, y las de tamaño más grande son las que tienen mayor frecuencia (más se repiten) se pueden identificar las palabras: redes, comunicación, Facebook, marca, digital, entre otras, luego se crea el grupo de documentos agrupando nuestra información primero con las entrevistas se sombrea y jalar al administrador de documentos, donde se coloca el nombre al grupo como guía de entrevista y se pasa a crear el archivo como guía de entrevista para luego seguir con los demás grupos, luego se cita y se codifica de acuerdo con la matriz de categorización, esta parte sirvió para elaborar el marco teórico y discusión, aparecen los códigos emergentes, crear entidades, crear códigos, crear memos, al momento de crear códigos de ser necesario se puede hacer comentarios se edita con su respectivos autores, todo esto ya ingresado , codificado se procede a crear las redes, para poder obtener los gráficos de diseños y rutas, llegando así a obtener el resultado con la ruta recta y ruta orgánica gráficos que muestran los resultados de las guías de entrevista definiendo al principio del debido procedimiento como eje principal de la aplicación de la Ley N° 30057, en los procedimientos administrativos disciplinarios principio que está presente en la investigación preliminar a cargo de la secretaria técnica, las autoridades del PAD.

De las entrevistas aplicadas con 16 preguntas cada una, en las categorías y sub categorías del proyecto de estudio, se logra obtener respuestas como; que hay poco conocimiento sobre la Ley N° 30057, aplicación inadecuada de los procedimientos administrativos disciplinarios, vulneración de los principios del

debido procedimiento, razonabilidad, tipicidad, legalidad entre otros, por parte de la secretaria técnica en la etapa de investigación, Órgano Instructor, Órgano sancionador así como también existe la parcialidad por parte de los responsables del proceso que de forma intencional dejar su prescripción con los argumentos de sobre carga laboral, rotación continua de los secretarios técnicos, desarrollo del proceso con autoridades del PAD, que no son abogados.

De acuerdo a los gráficos obtenidos del Atlas. ti podemos analizar que en la mayoría de las entidades públicas se designa a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a servidores conocedores de la ley N° 30057, pero en parte no en su totalidad, a razón de ello se presentan deficiencias en la aplicación, como podemos evidenciar que en las atapas se vulnera el principio del debido procedimiento.

Que la aplicación de la Ley 30057, conlleva a un reordenamiento adecuado del recurso humanos en las entidades públicas, siendo esta una fortaleza su aplicación, pero si no se aplica de manera correcta conlleva al resentimiento divisionismo de los servidores por el descontento que genera su inadecuada aplicación.

Por consiguiente de los resultados obtenidos en el estudio ejecutado sobre la aplicación de la Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario, en una Red de Salud , Región La Libertad, planteamos que se designe meritocráticamente a las autoridades PAD., para que apliquen correctamente los procesos conforme lo establece la Ley, su reglamento y la directiva, considerando el perfil y la preparación para ser designado como responsable de aplicar la Ley 30057, así también se indica que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, deben actuar con imparcialidad y estar capacitadas sobre esta Ley su reglamento general y su directiva, para ser aplicadas adecuadamente, considerando la designación de la secretaria Técnica y las autoridades del PAD , con criterio asertivo para la aplicación adecuada de los procedimientos administrativos disciplinarios, a razón que dentro del contenido de la ley no estipula el perfil idóneo para ellos.

V. CONCLUSIONES

1. Del presente estudio realizado; Se logró evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una red de salud Región La Libertad.

Concluyendo que; Este régimen tiene vigencia a partir del 14 de setiembre del 2014, pero aún prosigue el Caos en la aplicación y discernimiento de las normas establecidas y principios, más aún que en la vivencia peruana, se ha considerado que la responsabilidad dentro de la administración pública se exija mediante el procedimiento administrativo disciplinario en el contexto de la Ley N° 30057, bajo la rectoría de SERVIR. (SERVIR, 2020)

2. Del estudio realizado considerando el análisis de la aplicación de la Ley 30057, resulta elemental considerar una capacitación que conceda a los servidores públicos, conocer la aplicación de un proceso disciplinario para que se aplique con mejor responsabilidad, tal es así que la secretaria técnica responsable de las investigaciones preliminares y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario adhieran el cumplimiento a los principios normados en la Ley 27444, Ley del procedimiento administrativo general, tales como principio del debido procedimiento, principio de razonabilidad, principio de tipicidad, principio de imparcialidad, generando la vulneración del debido procedimiento.
3. Se desarrolló; El análisis en la aplicación de la Ley 30057, concluyendo que, en las etapas del procedimiento disciplinario, no se toma en cuenta el principio del debido procedimiento, principio que está enmarcado al desarrollo de todo el proceso administrativo disciplinario, haciendo ver que el principio del debido procedimiento es parte de acompañar todo el proceso en sus etapas establecidas dentro de la Ley.
4. La Ley 30057, aplicada tal cual está reglamentada, sumado a la designación de un servidor de profesión abogado como secretaria técnica, con autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, capacitadas en régimen

disciplinario, permitirá alcanzar los objetivos institucionales trazados en los lineamientos de política de las entidades públicas.

5. El trabajo de estudio se enmarca a la estimación del cumplimiento de funciones como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, y apoyo del secretario técnico, encontrando debilidades en su aplicación, por no contar con formación jurídica, no cuentan con capacitaciones sobre régimen disciplinario.
6. Del contenido de la Ley N° 30057 se requiere la inclusión y consideración del perfil idóneo para ser designado como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, el órgano instructor recae en el jefe inmediato que algunas veces son servidores designados pero que ostentan el título de técnicos y no profesionales más aún si carecen de análisis lógico jurídico incurrir en vulneración del principio de razonabilidad, y demás principios.
7. Del estudio ejecutado, se deja entre ver que no hay criterio lógico jurídico por parte de los representantes de las entidades públicas, para poder designar y distribuir los cargos o jefaturas de las diferentes áreas, a razón que se direcciona a encargar estas funciones a dedocracia sin considerar el perfil idóneo que cuente el servidor designado y peor aún este acepta el cargo sin tener la experiencia o capacidad que exige la Ley. Causa de ello procesos prescritos, archivados por carecer de la debida motivación.

VI. RECOMENDACIONES.

Habiendo concluido con el presente trabajo de investigación donde se logró analizar e identificar las circunstancias en que se han venido desarrollando los procedimientos administrativos disciplinarios en las redes de salud de la Región La Libertad; se propone lo siguiente.

1. Que, el Poder Ejecutivo incluya en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento general y directiva, el perfil idóneo para las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. ya que está facultado a modificar el marco normativo para garantizar el derecho de los servidores. (Ley N° 31880)
2. Proponer al Ejecutivo que modifique la Ley 30057, Ley del servicio civil “Artículo 92 (...) Las autoridades el procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado... dice la ley y debe modificarse en el extremo que diga debe ser abogado obligatoriamente que desarrolle sus funciones a cabalidad.
3. Proponer a las Gerencias Regionales de salud exhorten a los representantes de las entidades públicas, designen los cargos de jefaturas y secretaria técnica por moralidad utilitarista, y con la experiencia y capacidad sobre la aplicación de régimen disciplinario.
4. Las redes de Salud Region La Libertad, brindar capacitación a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, jefes inmediatos, jefes de recursos humanos sobre; La Ley N° 30057, así como a los servidores de las entidades públicas, sobre régimen disciplinario.
5. El investigador propone el modelo del presente trabajo de estudio para que sirva de guía a una correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios, así como también hacer la difusión entre los jefes inmediatos, quienes son autoridades del PAD.

6. Los Gobiernos Regionales deben solicitar que las entidades públicas elaboren y actualicen sus instrumentos de gestión administrativa, donde especifiquen las funciones bien definidas para cada área, cada servidor, en el Manual de organización y funciones, así como también la actualización del reglamento interno de trabajo.
7. Las redes de salud Región La Libertad, a través de la oficina de ODII-Capacitación deberán incluir en el Plan de Desarrollo de las personas (PDP-anual y quinquenal). Capacitaciones continuas para los jefes inmediatos de cada área o establecimiento sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador el mismo que está enmarcado dentro de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
8. Los servidores civiles que laboran en las entidades públicas deben exigir que los procedimientos disciplinarios se cumplan a cabalidad, de forma rigurosa, imparcial, que asegure su eficacia, y no afecte los derechos de los servidores inmersos en procesos, con el único fin de no generar descontentos, y resentimientos por parte de los involucrados.
9. Los futuros Maestros de la UCV deben seguir investigando en los temas de reordenamiento del recurso humano en las entidades públicas, para poder tener una gestión pública modelo a nivel internacional.

REFERENCIAS

- Arellano Gauld, D, Medina, A. y Rodríguez, R. (2018) Servicio civil: Estabilidad y espíritu de cuerpo contra la corrupción *¿Podemos reducir la corrupción en México? Límites y posibilidades de los instrumentos. A nuestro alcance*, 177-205.en D. Arellano (ed.), Ciudad de México, cide.
- Aguirre, C. (2016). "*Influencia de la Ley del servicio civil -Ley N° 30057 en el desempeño del personal administrativo del Instituto Regional de Oftalmología- Trujillo-2016*". para optar el grado de maestro en gestión pública, universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28286>.
- Bastias Consultores (2022) Criterios de Inclusión Y exclusión; ONLINE TESIS sacado de online-tesis.com/criterios-de-inclusión-y-exclusión/.
- Benites, Vargas y Ugaz (2023), El procedimiento administrativo disciplinario: ¿se cumple su finalidad? Sacado de <https://www.bvu.pe/el-prodecimiento-administrativo-disciplinario-se-cumple-su-finalidad-en-el-peru/>.
- Bolaños, J. (2019), *El derecho a las no autoinculpaciones el derecho administrativo disciplinario costarricense; Universidad Nacional de Educación a Distancia Localización: Revista de derecho de la Hacienda Pública, ISSN-e 2215-3624, N.º. 12, 2019*
- Caminha Caro, C., Takahashi Arakawa, V. A., & Betoli de Andrade, E. V. (2021). Relato de experiência com um programa de preparação para a aposentadoria de servidores públicos. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, Vol.1 29, <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctore2149>.
- Cárdenas, P. (2022). "*El Derecho Administrativo Disciplinario Aplicado a los Servidores Públicos con la Ley N° 30057, en Lima 2020*" Para optar el título profesional de abogada, Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101777>.
- Castro, M. (2018). "*Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte*" para optar el grado de maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16111>.

- Cavero, A. (2023). Guía completa. todo lo que debes saber sobre el régimen administrativo disciplinario- Congresista de la Republica; sacado de <https://alejandrocavero.pe/derecho/lo-que-debes-saber-el-reg.>
- Chunquin Becerra, Wilmer, Linares Vásquez & Jonny Enrique (2016). Análisis dogmático de la Ley n 30057 ley del servicio civil respecto del derecho de sindicalización. Repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/379.- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372667/Informe%20T%C3%A9cnico%20988-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>.
- Da Silva Oliveira, A. B., de Lima Pereira Castro Junior, J., & de Sousa Montalvão, S. (2022). The myth of meritocracy: academicism and methodological flaws in Brazilian public recruitment. *Revista de Administracao Publica*, 56(6), 694–720. <https://doi.org/10.1590/0034-761220220150x>.
- De Hoyos, G. (2024). Análisis “El Sol de México; Hacia un servicio civil de carrera para México” .13 de Mar 2024.Distributed. [Hacia un servicio civil de carrera para México - El Sol de México | Noticias, Deportes, Gossip, Columnas \(elsoldemexico.com.mx\)](https://elsoldemexico.com.mx).
- De paz José, (2024). “Administrative sanctions in competition law-*Revista General Derecho Administrativo*” <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85186183035&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=0e742ccb793e40cfce439354b1ba521d& sot=b&sdt=b&s=TITLE-ABS-KEY%28sanciones+administrativas%29&sl=40&sessionSearchId=0e742ccb793e40cfce439354b1ba521d&relpos=0>.
- De la Cruz, H. (2020), “Los regímenes laborales y la ley servir”. *Revista de derecho*, 2020 - Vol. 5(2), 20–26. DOI: <https://doi.org/10.47712/rd.2020.v5i2.90> Journal homepage: <http://revistas.unap.edu.pe/rd/> Universidad Nacional del Altiplano Puno.
- Dos Passos, Paulo Martins, Barbosa Dib, Bruno, Machado Júnior, Eliseu Vieira, Garcia de Oliveira, Bruno, Henrique Petean, G. (2023). *Local state capacity: an analysis of bureaucracy’ professionalization level and its efection on development. Revista De Gestão Social E Ambiental*, 17(1)

1–20. <https://doi.org/10.24857/rqsa.v17n1-018>

Espinoza Freire, E. E. (2020). *La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico*. *Revista Conrado*, 16(75), 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000400103.

Filgueiras, F., Koga, N., & Viana, R. (2020). State Capacities and Policy Work in Brazilian Civil Service. *Revista de Sociologia e Política*, 28(74), 1–22. <https://doi.org/10.1590/1678-987319277404>.

Flick, U. (2014). *La gestión de la calidad en la investigación cualitativa*. Madrid. Ediciones Morata, S.L. <https://investigaliacr.com/investigacion/triangulacion-en-la-investigacion-cualitativa/>.

Flores Dapkevicius, R. (2022), *El procedimiento disciplinario* (6^o ed. ampl. act.). Montevideo: Tradinco. <https://biblioteca.mpf.gov.ar/meran/opac-detail.pl?id1=98353>.

Flores, N. (2022), La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil; https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362022000200006#:~:text=La%20garant%C3%ADa%20de%20la%20estabilidad%20de%20la%20competencia%20para%20la,asumida%20por%20un%20%C3%B3rgano%20distinto. *Derecho glob. Estud. sobre derecho justicia vol.7 no.21 Guadalajara jul. 2022 Epub 15-Ago-2022*

Flores, N. (2022) La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil ARTICULO Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú, <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>.

Fuster, G. (2019), *Investigación cualitativa: Método Fenomenológico hermético sacado de*; RCID: <https://orcid.org/0000-0002-7889-2243>,1. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010.

- González Bustamante, B., Astete, M. Orvenes, B. (2022), " *Altos directivos Públicos: Un nuevo conjunto de datos de miembros del Servicio Civil Chileno*" *Revista de Gestión Pública* 9(2), pp.151-169-
<https://www.scopus.com/results/results.uri?sort=plf-f&src=s&st1=un+nuevo+conjunto+de+datos+servicio+civil+chilen&sid=dbc014df0c8a0c028452d24e64b6bae7&sot=b&sdt=b&sl=63&s=TITLE-ABS-KEY%28servicio+civil%29&origin=searchbasic&editSaveSearch=&yearFrom=Before+1960&yearTo=Present&sessionSearchId=dbc014df0c8a0c028452d24e64b6bae7&limit=10&offset=30>
- Guzmán, N. (2017), Las teorías existentes sobre el servicio público, Abg. Especialista en Derecho Público <file:///C:/Users/HP/Downloads/18267-Texto%20del%20art%C3%ADculo-72400-1-10-20170523.pdf>.
- Google, Paradigmas en la investigación cualitativa, para la ley del servicio civil. Fuente: <https://concepto.de/que-es-paradigma/#ixzz8bOKROo9F>.
- Huallpa, H. (2023). " *Gestión del régimen disciplinario militar desde las competencias del Órgano Sancionador en las Fuerzas Armadas, 2023*" para optar el grado de maestro en gestión pública, Universidad César Vallejo <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122507>.
- Huangal, E. (2022), Alcances de la ley 31419 que establece disposiciones para garantizar la idoneidad para el acceso y ejercicio de la función pública y su implicancia en la ley N° 30057 ley del servicio civil, *Lucerna Juris Et Investigatio* N° 3. 2022, pp.43. 60 <https://doi.org/10.15381/lucerna.n3.24331>-Facultad de Derecho y Ciencia Política UNMSM. <https://orcid.org/0000-0003-3857-510>.
- Jahan, S. Iqbal, F. Rasul, K. (2022). Jabeen Evaluating the effects of biochar amendments on drought tolerance of soybean (*Glycine max L.*) using relative growth indicators. [Evaluating biochar amendments for drought tolerance in soybean \(*Glycine max L.*\) using relative growth indicators | Semantic Scholar](#)
- Laguna de Paz, J. C. (2023). Tratado de Derecho Administrativo. General y Económico. Cited 2 times. 5ª edic., Cizur Menor: Civitas-Thomson-Reuters, págs. Asunto C-194/14 P, AC Treuhand Comisión,

+Universidad+Nacional+José+Faustino+Sánchez+Carrión+Link.&u=a1
aHR0cHM6Ly9yZXBvc2l0b3Jpby51bmpmc2MuZWZR1LnBIL2hhbmRsZ
S8yMC41MDAuMTQwNjcvODQ5OD9zaG93PWZ1bGw&ntb=1

Montalvo, U. (2018), "*Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil*", Para optar el grado de maestro en salud Pública. Universidad Católica del Perú.
<http://hdl.handle.net/20.500.12404/12188>.

Mondragón (2021), *El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la Luz de la función Pública* Artículo Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Print versión ISSN 0120-3886 Rev. Fac. Derecho Cienc. Polit. - Univ. Pontif. Bolivarian. vol.50 no.132 Medellín Jan. /June 2020 Epub Mar;
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862020000100100.

Moriano, S. (2022) implementación de la Ley del servicio Civil y la mejora de la gestión institucional; tesis para optar el grado académico de magister en gestión; publica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17607>

Norman K. Denzin. Yvonna S. Lincoln. (2012). Manual De Investigación Cualitativa Vol. 1, Norman K. Denzin. Yvonna S. Lincoln. (2012). Manual De Investigación Cualitativa Vol 1 (completo).pdf [vnd11dy2w5nx] (idoc.pub)

Ortiz, P. (2021) La implementación del servicio civil meritocrático en Perú, un estudio de caso *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas* • UNSAAC noviembre 2020 - octubre 2021 ISSN 2519-7592 / EISSN: 2709-8540 • N.º 13 • Págs. 213 - 234 Recibido 02/06/2021 Aprobado 08/10/202, Universidad Católica de Santa María, Arequipa.
[file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaImplementacionDelServicioCivilMeritocraticoEnPeru-8686632%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaImplementacionDelServicioCivilMeritocraticoEnPeru-8686632%20(1).pdf)

Paiva, D. (2021). Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil:

análisis y experiencias. *Saber Servir: Revista De la Escuela Nacional de Administración Pública* (3), 64–88.

<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.05>

Pasión por el derecho (2022), Ley del servicio civil (Ley 30057) Rep. <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil>.

Pérez (2021), Control político del servicio civil: El caso del gobierno de Puerto Rico; *Gestión y Política Pública*

Pérez, Chiqués, Elizabeth Send mail to Pérez-Chiqués E.; Bustos, Edgar O. Send mail to Bustos (2021) E.O. Save all to author list Political control over the civil Service: the case of the government of Puerto Rico (Control político del servicio civil: El caso del gobierno de Puerto Rico) <https://www.gestionypoliticapublica.cide.edu/ojsaide/index.php/gypp/article/view/972>

Perfecto, Sosa, Antonio, D, Gavela-Polo, Ruth L Matutino -García N. Medina-Sotelo, Cristian G. (2024), "Análisis del servicio civil en el Perú y otros países del mundo: una versión sistemática. *Rehusó (online)*. 2024, vol.9, n.9, pp, 58.71. E pub 05-Jun-2024. ISSN 2550-6587 <https://doi.org/10.33936/rehuso.v9i1.6021>.

Plataforma del Estado Peruano (2022), Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057, Bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sacado de <https://www.gob.pe.>servir>informes-publicaciones>.

Ramírez, Arbezu, (2019), *El objeto de conocimiento en la investigación cualitativa: un asunto epistemológico, Artículo de revisión, Universidad nacional autónoma de México, Ciudad de México, México Enferm. univ vol.16 no.4 Ciudad de México oct./dic. 2019 Epub 16-Abr-2020* https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000400424.

Resolución N° 001839-2021-SERVICIO/TSC-Primera. Sala," Nulidad de acto SUMILLA: Se declara la NULIDAD de la Resolución N° 0016-2020/IN/COM_ESPEC_PROC_ADM_DISC, del 27 de febrero de 2020, y de la Resolución Ministerial N° 0479-2021-IN, del 30 de junio de 2021,

<https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/11/Resolucion-1839-2021-Servir-TSC-LPDerecho.pdf>.

Ramos, F. J. (2022) la investigación pura o básica y la investigación aplicada en el campo jurídico extraído de <https://lpderecho.pe/investigacion-pura-o-basica-investigacion-aplicada-campo-juridico/>

Revista Saber Servir, n.3 (2020). ISSN 2522-6738* *Abogado, magíster en Derecho con mención en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, doctor en Derecho y Ciencia Política por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, institución en la que se desempeña como docente universitario. El presente artículo recibió los aportes de los abogados Mirian Pérez Jurado, Andrés Vega Gutiérrez, Carlos Tataje Ochante y Javier Zegarra Valencia. Las faltas disciplinarias previstas en la Ley del Servicio Civil: análisis y experiencias Dante Martín Paiva Goyburu**.

Sanabria, P. (2018), Presunción de inocencia en materia de procedimiento administrativo sancionador. Matices y modulaciones; Artículo de investigación Universidad Autónoma de Querétaro, México. Correo electrónico: arturo.sanabria.pedraza@gmail.com **Derecho glob. Estud. sobre derecho justicia vol.4 no.10 Guadalajara nov. 2018 Epub 14-Oct-2020**, <https://doi.org/10.32870/dgedj.v0i10.195>, https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362018000300102.

Salas, O. (2019), Triangulación en la Investigación cualitativa, investigalia, basado en Flick, U. (2014). La gestión de la calidad en la investigación cualitativa. Madrid. Ediciones Morata, S.L. Imagen de OpenClipart-Vectors en Pixabay <https://investigaliacr.com/investigacion/triangulacion-en-la-investigacion-cualitativa/>.

Sánchez Zapata D, Vergara Mesa H. (2022), La unilateralidad de los actos administrativos en Colombia a partir del principio de participación en el marco de los procedimientos administrativos. ARTICULO Revista Derecho del Estado *Print versión* ISSN 0122-9893, Rev. Derecho Estado n°.51 Bogotá Jan. /Apr. 2022 Epub June 05, 2022; <https://doi.org/10.18601/01229893.n51.08> http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-

98932022000100227.

Suarez Cruz, J. (2019) Implementación de la Ley del Servicio Civil y desempeño laboral de los trabajadores de la Marina de guerra del Perú- Lima, 2018; Chrome- extensión: [//efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34235/Suarez_CJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Torres, M. (2019), Los vicios de nulidad y su incidencia en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el año 2019; Artículo de revisión; Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR. Lima, <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/19712>.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

Categoría de estudio	Definición conceptual	Subcategorías	Indicadores (código)
Ley N° 30057- Ley del servicio civil	Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, introdujo un nuevo régimen disciplinario que, por disposición expresa, sería un régimen único, aplicable a todos los servidores públicos independientemente de su régimen (276, 728 y CAS), de todas las entidades públicas de los tres niveles de gobierno, hayan o no transitado al régimen de la Ley del Servicio Civil, así como, supletoriamente, a las carreras especiales. Este régimen entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014 y, desde entonces, siendo un régimen distinto a los anteriormente previstos, persiste en la comprensión y aplicación	Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio de Razonabilidad
			Principio del debido Procedimiento
			Principio de Tipicidad
			Principio de imparcialidad
		Directiva 02-2015- SERVIR/GPGSC	Secretaria Técnica
			Notificaciones
			Prescripción
			Medidas Cautelares

	de sus reglas y principios. ENAP (2014)		
Procedimiento Administrativo Disciplinario	El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)	Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor
			Órgano Sancionador
			Tribunal del servicio civil

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Guía de Entrevista

Categoría 1: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

- 1.- ¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 2.- ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 3.- ¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 4.- ¿Cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorar el cumplimiento de sus labores? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 5.- ¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? Si su respuesta es no explicar ¿Por qué? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 6.- ¿Sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo archivaron el proceso? ¿En qué etapa del proceso ocurrió? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 7.- ¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 8.- Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora? Fundamente su Respuesta...
.....
.....
- 9.- ¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 10.- ¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....

Categoría 2: Procedimiento Administrativo Disciplinario

- 1.- ¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 2.- ¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley? Fundamente su Respuesta:
.....
.....
- 3.- ¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 4.- ¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 5.- ¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....
- 6.- ¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil? Fundamente su Respuesta.....
.....
.....

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

EXPERTO VALIDADOR 1

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista “Ley N° 30057, Ley del servicio civil” que permitirá recoger la información en la presente investigación:” Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).


Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

Definición de la categoría: Ley del Servicio Civil, en el, contempla “Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Faltas”, define; Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (SERVIR-2015)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio debido del procedimiento	¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su respuesta.	1	1	1	1	
		¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1	1	1	1	
	Principio de razonabilidad	¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados	1	1	1	1	
		¿cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorar el cumplimiento de sus labores?	1	1	1	1	
	Principio de Tipicidad	¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Principio de Imparcialidad	¿sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo	1	1	1	1	

		archivaron el proceso? ¿Quién fue?				
Directiva 02-2015-SERVIR/GPG-SC	Secretaría Técnica	¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?	1	1	1	1
	Notificaciones	¿Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?	1	1	1	1
	Prescripción	¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?	1	1	1	1
	Medidas Cautelares	¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?	1	1	1	1

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Ley 30057, Ley del servicio civil
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Odar Job Chuquizapón Salas
Documento de identidad	80470796
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad de Santiago de CAO
Cargo	Gerente Municipal
Número telefónico	982697972
Firma	
Fecha	25/05/2024

Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos de la guía de entrevista “Procedimiento Administrativo Disciplinario” que permitirá recoger la información en la presente investigación.” Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad”. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar cada instrumento, haciendo, de ser el caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición de la categoría: El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurrir en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor	¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?	1	1	1	1	
		¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?	1	1	1	1	
	Órgano Sancionador	¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?	1	1	1	1	
		¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Tribunal del servicio civil	¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?	1	1	1	1	
		¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Procedimiento administrativo disciplinario
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Odar Job Chuquizapón Salas
Documento de identidad	80470796
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Magister en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Municipalidad de Santiago de CAO
Cargo	Gerente Municipal
Número telefónico	982697972
Firma	
Fecha	25/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 2


Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

Definición de la categoría: Ley del Servicio Civil, en el, contempla "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Faltas", define; Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (SERVIR-2015)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Referencia	Observación	
Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio debido procedimiento	¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su respuesta.	1	1	1	1		
		¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1	1	1	1		
	Principio razonabilidad	de	¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados	1	0	1	1	
			¿cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorará el cumplimiento de sus labores?	1	1	1	0	
	Principio Tipicidad	de	¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Principio Imparcialidad	de	¿sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo	1	1	1	1	

		archivaron el proceso? ¿Quién fue?				
Directiva 02-2015-SERVIR/GPG-SC	Secretaría Técnica	¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?	1	1	1	1
	Notificaciones	¿Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?	1	1	1	1
	Prescripción	¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?	1	1	1	1
	Medidas Cautelares	¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Ley 30057, Ley del servicio civil
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Patricia Lourdes Purizaca Chunga
Documento de identidad	40878503
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestría en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de salud el Milagro y Docente en la UCV
Cargo	Médico Cirujano y Docente
Número telefónico	949887967
Firma	
Fecha	25/05/2024

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición de la categoría: El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor	¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?	1	1	1	1	
		¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?	1	1	1	1	
	Órgano Sancionado r	¿Cuándo se emite un acto resolutive de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?	1	1	0	1	
		¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Tribunal del servicio civil	¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?	1	1	1	1	
		¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Procedimiento administrativo disciplinario
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Patricia Lourdes Purizaca Chunga
Documento de identidad	40878503
Años de experiencia en el área	6 años
Máximo Grado Académico	Maestría en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro de salud el Milagro y Docente en la UCV
Cargo	Médico Cirujano y Docente
Número telefónico	949887967
Firma	
Fecha	25/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 3

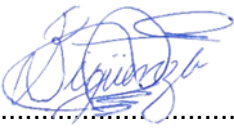
Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

Definición de la categoría: Ley del Servicio Civil, en el, contempla "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Faltas", define; Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (SERVIR-2015)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio del debido procedimiento	¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su respuesta	1	1	1	1	
		¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1	1	1	1	
	Principio de razonabilidad	¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados	1	1	1	1	
		¿cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorará el cumplimiento de sus labores?	1	1	1	1	
	Principio de Tipicidad	¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? ¿Por qué?	1	1	0	1	
	Principio de Imparcialidad	¿sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo	1	1	1	1	

		archivaron el proceso? ¿Quién fue?				
Directiva 02-2015-SERVIR/GPG-SC	Secretaría Técnica	¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?	1	1	1	1
	Notificaciones	¿Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?	1	1	1	1
	Prescripción	¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?	1	1	1	1
	Medidas Cautelares	¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto


Nombre del instrumento	Guía de entrevista Ley 30057, Ley del servicio civil
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Pedro Pablo Sigüenza Valles
Documento de identidad	26957204
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Grado De Magister En Gestión Y Acreditación Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Cartavio
Cargo	Docente
Número telefónico	949253913
Firma	 Pedro Pablo Sigüenza Valles Magister en Gestión y Acreditación Educativa Registro N° 15627
Fecha	25/05/2024

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición de la categoría: El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor	¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?	1	1	1	1	
		¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?	1	1	1	1	
	Órgano Sancionador	¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?	1	1	1	1	
		¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Tribunal del servicio civil	¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?	1	1	1	1	
		¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Procedimiento administrativo disciplinario
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Pedro Pablo Sigüenza Valles
Documento de identidad	26957204
Años de experiencia en el área	26 años
Máximo Grado Académico	Grado De Magister En Gestión Y Acreditación Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	Cartavio
Cargo	Docente
Número telefónico	949253913
Firma	 Pedro Pablo Sigüenza Valles Magister en Gestión y Acreditación Educativa Registro N° 15627
Fecha	25/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 4

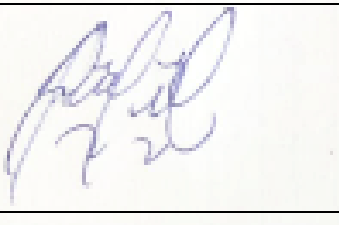
Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

Definición de la categoría: Ley del Servicio Civil, en el, contempla "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Faltas", define; Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (SERVIR-2015)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio debido procedimiento	¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su respuesta	1	1	1	1	
		¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1	1	1	1	
	Principio de razonabilidad	¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados	1	1	1	1	
		¿cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorará el cumplimiento de sus labores?	1	1	1	1	
	Principio de Tipicidad	¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Principio de Imparcialidad	¿sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo	1	1	1	1	

		archivaron el proceso? ¿Quién fue?				
Directiva 02-2015-SERVIR/GPG-SC	Secretaría Técnica	¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?	1	1	1	1
	Notificaciones	¿Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?	1	1	1	1
	Prescripción	¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?	1	1	1	1
	Medidas Cautelares	¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto

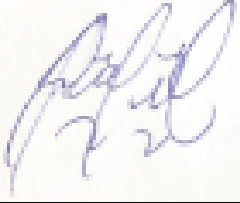
Nombre del instrumento	Guía de entrevista Ley 30057, Ley del servicio civil
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Adela Caspito Miñano
Documento de identidad	40568251
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Educación Inclusiva
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. 857 Inmaculada Concepción Paiján
Cargo	Docente
Número telefónico	956376850
Firma	
Fecha	25/05/2024

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición de la categoría: El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor	¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?	1	1	1	1	
		¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?	1	1	1	1	
	Órgano Sancionador	¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?	1	1	1	1	
		¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Tribunal del servicio civil	¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?	1	1	1	1	
		¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Procedimiento administrativo disciplinario
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Elizabeth Adela Caspito Miñano
Documento de identidad	40568251
Años de experiencia en el área	16 años
Máximo Grado Académico	Maestría en Educación Inclusiva
Nacionalidad	Peruano
Institución	I.E. 857 Inmaculada Concepción Paiján
Cargo	Docente
Número telefónico	956376850
Firma	
Fecha	25/05/2024

EXPERTO VALIDADOR 5


Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Ley N.º 30057, Ley del servicio civil

Definición de la categoría: Ley del Servicio Civil, en el, contempla "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador, Faltas", define: Son faltas de carácter disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. (SERVIR-2015)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,	Principio debido procedimiento	¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora? Fundamente su respuesta	1	1	1	1	
		¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1	1	1	1	
	Principio de razonabilidad	¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados	1	1	1	1	
		¿cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorará el cumplimiento de sus labores?	1	1	1	1	
	Principio de Tipicidad	¿Cuándo se aplican las sanciones están bien tipificadas? ¿Por qué?	1	1	1	1	
	Principio de Imparcialidad	¿sabe usted de alguien que cometió una falta y le dieron sanción máxima, y otro servidor que cometió la misma falta lo	1	1	1	1	

		archivaron el proceso? ¿Quién fue?				
Directiva 02-2015-SERVIR/GPG-SC	Secretaría Técnica	¿Sabe usted si la secretaria técnica cuenta con el perfil y experiencia idónea para el desempeño del área?	1	1	1	1
	Notificaciones	¿Está de acuerdo como se viene aplicando los procedimientos administrativos disciplinarios en la Red de Salud donde usted labora?	1	1	1	1
	Prescripción	¿Se respetan los plazos de prescripción en un Procedimiento administrativo disciplinario?	1	1	1	1
	Medidas Cautelares	¿Cuándo se aplica una medida cautelar? ¿Y quién lo aplica?	1	1	1	1

Ficha de validación de juicio de experto


Nombre del instrumento	Guía de entrevista Ley 30057, Ley del servicio civil
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Julio Félix Valeriano Murga
Documento de identidad	09146152
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en gestión pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Gobierno Regional La Libertad y Docente en la UPN
Cargo	Ingeniero III y Docente
Número telefónico	949260890
Firma	
Fecha	25/05/2024

Matriz de validación de la guía de entrevista de la categoría: Procedimiento Administrativo Disciplinario

Definición de la categoría: El procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es una herramienta fundamental para las entidades estatales, debido a que permite canalizar debidamente su potestad sancionadora contra los servidores y funcionarios públicos que incurren en faltas administrativas y también desincentivar conductas que atentan contra el interés público. (Benites, Vargas & Ugaz 2023)

Subcategorías	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades Procedimiento Administrativo Disciplinario	Órgano Instructor	¿Conoce el contenido de la Ley N° 30057, sus etapas y principios?	↑	↑	↑	↑	
		¿El informe de precalificación cumple con los requisitos estipulados en el reglamento de Ley?	↑	↑	↑	↑	
	Órgano Sancionador	¿Cuándo se emite un acto resolutorio de sanción el órgano sancionador cumplió con sus funciones que le corresponde como autoridad del PAD?	↑	↑	↑	↑	
		¿Sabe usted si el órgano instructor puede retrotraer un proceso cuando evalúa que se ha vulnerado el principio de tipicidad? ¿Por qué?	↑	↑	↑	↑	
	Tribunal del servicio civil	¿sabe cuál es el trámite de las apelaciones ante el tribunal de servicio Civil?	↑	↑	↑	↑	
		¿Consideran que es responsabilidad del órgano sancionador subir las apelaciones al tribunal del servicio civil?	↑	↑	↑	↑	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Guía de entrevista Procedimiento administrativo disciplinario
Objetivo del instrumento	Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad
Nombres y apellidos del experto	Julio Félix Valeriano Murga
Documento de identidad	09146152
Años de experiencia en el área	20 años
Máximo Grado Académico	Maestría en gestión pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Gobierno Regional La Libertad y Docente en la UPN
Cargo	Ingeniero III y Docente
Número telefónico	949260890
Firma	
Fecha	25/05/2024

Anexo 5. Consentimiento informado UCV.

<https://drive.google.com/file/d/1v6tpLhM7ERgpZ62NsHn2WQZnZrXDRRzr/view>.

Anexo 5
Consentimiento informado

COL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad.

INVESTIGADORA: María Esther Paredes Solórzano

Propósito del estudio
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad", cuyo objetivo es Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Post Grado del programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Red de Salud Santiago de Chuco.

Impacto del problema de la investigación.
"Favorecer a los servidores públicos, un mejor clima laboral y mejor cumplimiento en el desempeño de sus funciones y trabajo en equipo, siendo conocedores de la aplicación de la ley N° 30057, así cada uno evitara incurrir en faltas administrativas disciplinarias, porque serán conscientes que cada instauración de Proceso en su contra genera un precedente negativo en la hoja de vida laboral".

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:
1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el Auditorio de la Red de Salud Santiago De Chuco. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora María Esther Paredes Solórzano email: coyfar2020@gmail.com y asesor Dr. Morales Salazar, Pedro Ottoniel email: pedro@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Carlos Francisco Seichi Alvarado
Fecha y hora: 12 de junio del 2024
Firma: 

Nombre y apellidos: María Esther Paredes Solórzano
Fecha y hora: 12 de junio del 2024 - 15:50 hrs.
Firma: 

Anexo 5
Consentimiento informado

OCS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad.

INVESTIGADORA: María Esther Paredes Solórzano

Propósito del estudio
Le invitamos a participar en la investigación titulada "Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad", cuyo objetivo es Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad. Esta investigación es desarrollada por estudiante de Post Grado del programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Red de Salud Santiago de Chuco.

Impacto del problema de la investigación.
"Favorecer a los servidores públicos, un mejor clima laboral y mejor cumplimiento en el desempeño de sus funciones y trabajo en equipo, siendo conocedores de la aplicación de la ley N° 30057, así cada uno evitara incurrir en faltas administrativas disciplinarias, porque serán conscientes que cada instauración de Proceso en su contra genera un precedente negativo en la hoja de vida laboral".

Procedimiento
Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:
1. Se realizará una entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el Auditorio de la Red de Salud Santiago De Chuco. Las respuestas a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):
Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):
Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):
Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):
Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora María Esther Paredes Solórzano email: coyfar2020@gmail.com y asesor Dr. Morales Salazar, Pedro Ottoniel email: pedro@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Feliza L. Soriano Domínguez
Fecha y hora: 12 de junio del 2024
Firma: 

Nombre y apellidos: María Esther Paredes Solórzano
Fecha y hora: 12 de junio del 2024 15:50 hrs.
Firma: 

Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Anexo 6 Autorización de uso de información de empresa

Yo JORGE LENIN RODRIGUEZ NEYRA
(Nombre del representante legal o persona facultada en poder o uso de datos)
Identificado con DNI _____, en mi calidad de DIRECTOR EJECUTIVO
(Identificar con quién autoriza el representante legal o persona facultada en poder o uso de datos) del
área de DE LA RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO
(Identificar el área de la empresa)
de la empresa RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO
(Identificar a la empresa)
con R.U.C. N° 20397867961, ubicada en la ciudad de SANTIAGO DE CHUCO

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a. /ta.) MARIA ESTHER PAREDES SOLÓRZANO
(Nombre completo del o los estudiantes)
Identificado(s) con DNI N° 49300850, de la () Carrera profesional ABGADA, para que
utilice la siguiente información de la empresa:

Aplique: una entrevista a 10 servidores que laboran en la
entidad con funciones Administrativas
(Indicar la información a solicitar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de
investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, () Otro (especificar):
Trabajo de investigación para optar grado de Magister en Gestión Pública
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de
la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, o
() Mencionar el nombre de la empresa.


REGION LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Jorge Lenin Rodríguez Neyra
Dr. Jorge Lenin Rodríguez Neyra
Firma y sello del Representante de la Empresa
DNI: 20397867961

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son
auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Estudiante
DNI: 49300850
Firma del Estudiante
DNI:

Anexo 5

Solicitud de autorización para realizar la investigación en una institución

Santiago de Chuco, 31 de mayo del 2024

Señor:

RODRIGUEZ NEYRA JORGE LENIN

Director Ejecutivo


RED DE SALUD SANTIAGO DE CHUCO

Presente. –



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del Último ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de estudio para la obtención de mi grado de Magister en Gestión Pública al finalizar mi carrera. En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su permiso, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **"Aplicación de la Ley N° 30057 como generadora de mejoras del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Red de Salud, Región La Libertad"**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización. Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa. Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Maria Esther Paredes Solórzano
DNI. N° 19700850

Anexo 9: Matriz de consistencia interna

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Aplicación de Ley 30057 como generadora de mejoras del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud, Región La Libertad.

Introducción		Metodología			
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿De qué manera la aplicación de la Ley N° 30057 genera mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad?</p> <p>JUSTIFICACIÓN:</p> <p>El presente proyecto de estudio, se sustenta en las deficiencias que presentan los procedimientos administrativos disciplinarios aplicados a los servidores públicos inmersos en presuntas faltas disciplinarias administrativas, en tal</p>	<p>ESTUDIOS PREVIOS:</p> <p>En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N.º 276, Decreto Legislativo N.º 728 y Decreto Legislativo N.º 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.(SERVIR).</p>	<p>CATEGORIAS</p> <p>Categoría 1.</p> <p>Ley N° 30057, Ley del servicio civil.</p> <p>La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p>Decreto Supremo N° 040-2014-PCM-Reglamento Gral. Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil,</p>	<p>INDICADORES</p> <p>Principio de Razonabilidad</p> <p>Principio del debido Procedimiento</p> <p>Principio de Tipicidad</p> <p>Principio de imparcialidad</p>	<p>MÉTODOS:</p> <p>cuantitativo, porque se recogerá y evaluará datos recolectados por medio de una entrevista aplicada a una muestra pequeña</p>
		<p>Directiva 02-2015-SERVIR/GP GSC</p>	<p>Secretaría Técnica</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Aplicada porque va a permitir aplicar conocimientos normados en la Ley N° 30057</p>	<p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p>

<p>sentido se espera que mediante la aplicación de la Ley N° 30057, como generadora de mejoras se logre los resultados esperados.</p> <p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Evaluar la aplicación de la Ley 30057, como generadora de mejoras en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>analizar la aplicación de la Ley 30057, como propuesta de mejora en el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad, establecer la</p>	<p>TEORÍAS QUE FUNDAMENTEN LA CATEGORIA 1: LEY N° 30057</p> <p>La Teoría Objetiva señala, que la calificación de una actividad como servicio público depende de la naturaleza del servicio que se a prestado. Es decir, no importa quien sea el ente encargado de la gestión del servicio, sino más bien las características de la actividad en particular. En general, se entiende dentro de la teoría objetiva que los servicios públicos son aquellas actividades que resultan indispensables para la colectividad al nivel de necesidades</p>	<p>calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran.</p>		<p>Notificaciones</p>	<p>Fenomenológico considerando a proyectos de investigación como un bosquejo, la configuración y Táctica a emplearse para adquirir respuestas a las preguntas de investigación sobre las categorías observando la variación experimental, a obtenerse para proponer como mejoras en la aplicación de esta ley. (Rield, 2020).</p>
		<p>Categoría 2</p> <p>Procedimiento administrativo disciplinario</p> <p>DEFINICIÓN OPERACIONAL</p> <p>Atribución que tiene el Estado para evaluar el comportamiento de los funcionarios y</p>	<p>Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Prescripción</p>	

<p>aplicación de la Ley 30057, con la propuesta del personal idóneo para el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad, proponer la aplicación de la ley 30057 para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario en una Red de salud Región La Libertad, evaluar la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, con la aplicación de la ley 30057 en una Red de salud Región La Libertad, Identificar la calidad del procedimiento administrativo disciplinario con la aplicación de la Ley 30057 en una Red de salud Región La Libertad, evaluar el perfil del personal idóneo para la</p>	<p>primordiales. El servicio público implica la satisfacción de necesidades colectivas de interés general y de carácter material.</p> <p>Aparentemente, la teoría objetiva resolvería el problema conceptual que se presenta en el ámbito de la posibilidad de que el servicio pueda ser prestado por particulares, que podrían o no concurrir con el Estado. Sin embargo, la teoría objetiva no explica cómo es que distintas sociedades en distintos momentos consideran servicios públicos a actividades diversas sin que exista una razón objetiva que justifique la diferencia. (Guzmán N, 2017)</p>	<p>servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas (SERVIR-2019)</p> <p>ESCALA DE MEDICIÓN:</p> <p>GUIA DE ENTREVISTA Instrumento que será aplicado a la población designada en el presente estudio.</p>			<p>POBLACION: Población designada por 10 servidores civiles; 02 abogados, 01 funcionario de Una red de salud de la Región La Libertad, 05 servidores civiles, (autoridades procedimiento administrativo disciplina, 02 secretarios técnicos, de Una red de salud de la Región La Libertad.</p> <p>MUESTRA: Muestra viene a ser una parte de la población. Denominada grupo menor o subgrupo del total poblacional a un</p>
--	---	---	--	--	--

<p>aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en una Red de Salud Región La Libertad.</p>	<p>DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS</p> <p>Ley N° 30057, Esta ley nace para normar el reordenamiento del recurso humano en las entidades públicas, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo</p> <p>Procedimiento Administrativo Disciplinario</p> <p>un conjunto de normas y pasos que se siguen para investigar y sancionar a funcionarios o personas que han cometido faltas en el ámbito administrativo</p> <p>Teoría de las relaciones de especial sujeción en el trabajo.</p> <p>Una categoría jurídica que pretende facilitar el funcionamiento</p>				<p>total de 10 servidores civiles.</p> <p>MUESTREO: Guía de entrevista</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS:</p> <p>Entrevista a profundidad</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Para el análisis de los datos se utilizará método de codificación y categorización a través de la triangulación de resultados, en el presente aplicativo para obtener los resultados lo</p>
--	--	--	--	--	---

	<p>administrativo en ciertos supuestos, para que el aparato estatal pueda cumplir correctamente con sus funciones, delimitadas por el Estado Social de Derecho; su aplicación resulta sumamente importante para la administración PÚBLICA.</p> <p>Teoría de las relaciones de especial sujeción, enmarcada al procedimiento administrativo disciplinario teoría que se fundamenta, en la experiencia peruana, contemplando que la responsabilidad administrativa funcional o de los servidores públicos sea exigible en dos vías: el procedimiento administrativo disciplinario (Ley N° 30057), bajo la rectoría de la Autoridad Nacional del Servicio Civil; y, el procedimiento</p>				<p>enmarcamos con el planteamiento de Norman Denzin, quien discierne tipos de triangulación, tales como; Triangulación de datos; indica el uso de fuentes diferentes de datos desigual en la elaboración de estos, Triangulación de investigadores; consiste en el uso de observadores y entrevistadores diferentes para hacer notar y minimizar los sesgos que pueda producir un investigador individual.</p> <p>Triangulación de teorías; obtención de</p>
--	---	--	--	--	---

	<p>administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional (Ley N° 29622), bajo la rectoría de la Contraloría General de la República.(Servir)</p> <p>PARADIGMAS: Los paradigmas cuantitativos buscan un conocimiento lo más objetivo posible, que no toma en cuenta la subjetividad de los actores involucrados, sino que se apoya en técnicas estadísticas, análisis de datos secundarios y otras herramientas que le permitan comprender la <u>conducta</u>. Fuente: https://concepto.de/que-es-paradigma/#ixzz8bOKROo9F</p>				<p>datos que refuten las hipótesis centrales a razón de múltiples perspectivas, donde se considere puntos de vista teóricos, para así poder acreditar su utilidad y poder.,</p> <p>Triangulación de métodos; proposición que coge más atención.</p> <p>Aplicativo que estudia el diagrama de sankey, el mismo que analizara las categorías y sub categorías, donde de observa causas y efectos donde tienen mayor influencia y dar interpretación mejor.</p>
--	--	--	--	--	---

RESULTADOS OBTENIDO DEL ATLAS.TI.

APLICACION DE LEY 30057 COMO GENERADORA DE MEJORAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO_CD - Excel

Maria Esther paredes solorzano

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat

Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

B3 1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
		PARTICIPANT E N°001 Gr=16			PARTICIPANT E N°002 Gr=16			PARTICIPANT E N°003 Gr=16			PARTICIPANT E N°004 Gr=18			PARTICIPANT E N°005 Gr=16			PARTICIPANT E N°006 Gr=16		
		Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla
1																			
2																			
3	• MEDIDAS CAUTELARES Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
4	• NOTIFICACIONES Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
5	• ORGANO INSTRUCTOR Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%
6	• ORGANO SANCIONADOR Gr=10	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%
7	• PRESCRIPCION Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
8	• PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
9	• PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%
10	• PRINCIPIO DE TIPICIDAD Gr=20	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
11	• PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%
12	• SECRETARIA TECNICA Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%
13	• TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%
14	Totales	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%

CodeDocumentTable Información

Listo

70%

21:40 30/06/2024

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

		PARTICIPANT E N° 006 Gr=16			PARTICIPANT E N° 007 Gr=16			PARTICIPANT E N° 008 Gr=16			PARTICIPANT E N° 009 Gr=17			PARTICIPANT E N° 010 Gr=16			Totales	
		Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la columna	Relativo de la tabla	Absoluto	Relativo de la tabla
3	• MEDIDAS CAUTELARES Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
4	• NOTIFICACIONES Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
5	• ORGANO INSTRUCTOR Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	20	12.50%
6	• ORGANO SANCIONADOR Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
7	• PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
8	• PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	20	12.50%
9	• PRINCIPIO DE TIPICIDAD Gr=20	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
10	• PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	20	12.50%
11	• SECRETARIA TECNICA Gr=10	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	1	6.25%	0.63%	10	6.25%
12	• TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL Gr=20	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	2	12.50%	1.25%	20	12.50%
13	Totales	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	16	100.00%	10.00%	160	100.00%

APLICACION DE LEY 30057 COMO GENERADORA DE MEJORAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO_CD - Excel

Maria Esther paredes solorzano

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Acrobat

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

A1

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N
1		ATLAS ti - Informe de tabla código-documento												
2	Proyecto:	APLICACION DE LEY 30057 COMO GENERADORA DE MEJORAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO												
3	Usuario:	Mobile46												
4	Fecha:	29/06/2024 - 18:53:01												
5														
6	Valores:	Frecuencias Absoluto, Relativo de la columna y Relativo de la tabla												
7	Conteo:	Citas												
8														
9	Abbreviations													
10	Gr	Enraizamiento de códigos (número de citas codificadas por el código) o de documentos (número de citas en el documento)												
11	GS	Número de documentos en un grupo de documentos o número de códigos en un grupo de códigos												
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
21														
22														
23														
24														
25														

CodeDocumentTable Información

21:48 30/06/2024

Análisis de sentimiento

Análisis de sentimiento: Resultados (314)

Revisa las codificaciones propuestas por medio del análisis de sentimiento y codifica manualmente si es necesario.

Asignar códigos Asignar códigos sugeridos

314 párrafos que contienen sentimientos
"Positivo"
"Negativo"

Documentos seleccionados (10)
D4 PARTICIPANTE N°001
D5 PARTICIPANTE N°002
D6 PARTICIPANTE N°003
D7 PARTICIPANTE N°004
D8 PARTICIPANTE N°005
D9 PARTICIPANTE N°006
D10 PARTICIPANTE N°007
D11 PARTICIPANTE N°008
D12 PARTICIPANTE N°009
D13 PARTICIPANTE N°010

4:43 T 1 en PARTICIPANTE N°001	1. ¿Está de acuerdo usted con la aplicación de los Procedimientos administrativos disciplinarios de la Red de salud donde usted labora?	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...
4:42 T 2 en PARTICIPANTE N°001	Si porque es parte de un orden jurídico, un ordenamiento administrativo del personal.	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...
4:41 T 3 en PARTICIPANTE N°001	2. ¿Los procedimientos administrativos disciplinarios se aplican cumpliendo el principio del debido procedimiento?	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...
4:40 T 4 en PARTICIPANTE N°001	No se cumple el principio del debido procedimiento porque sacan las resoluciones de apertura de PAD con la sanción ya propuesta sin haber realizado sus descargos los servidores.	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...
4:39 T 5 en PARTICIPANTE N°001	3. ¿conoce usted bajo qué principio se califican las infracciones impuestas a los administrados?	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...
4:3 T 6 en PARTICIPANTE N°001	No lo conocemos muy bien com o autoridades PAD desconocemos porque no nos capacitan.	2 Codificaciones Negativo PRINCIPIO DE RA... TRIBUNAL DEL S...
4:38 T 7 en PARTICIPANTE N°001	4. ¿Cree usted que la aplicación de una sanción o separación de sus funciones a un servidor mejorar el cumplimiento de sus labores?	1 Codificación Negativo TRIBUNAL DEL S...

Atrás Nueva búsqueda

20:17 29/06/2024

Anexo 10. Otras Evidencias

Evidencias de la sesión educativa realizada sobre la Ley N° 30057, a los servidores administrativos de una Red de Salud de Región la Libertad



Foto 1: Esta sesión educativa se realizó en el auditorio de una Red de Salud, donde participaron el 90 % de los servidores que laboran en la red, donde luego de exponer el contenido de la Ley N° 30057, ley del servicio civil, su reglamento general y su directiva.



Foto 2: Después que se brindó una ilustración completa sobre régimen disciplinario, ley 30057. Funciones de las autoridades del procedimiento administrativo se procedió a absolver las preguntas por parte de los concurrentes.

Evidencias de la aplicación de las entrevistas a cada jefe de área que cumple la función de autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.



Foto 3: Se brinda orientación al jefe de Recursos Humanos para que pueda llenar la entrevista alcanzada, como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario



Foto 4: Evidencias aplicación de entrevistas a jefaturas de las diferentes áreas, haciendo ver que al momento de responder hacían preguntas como; Hemos desconocido esta ley, pensando que es malo para los servidores, pero con la explicación nos queda más claro.

Vemos el apoyo de las áreas en la aplicación de la entrevista, identificación total.



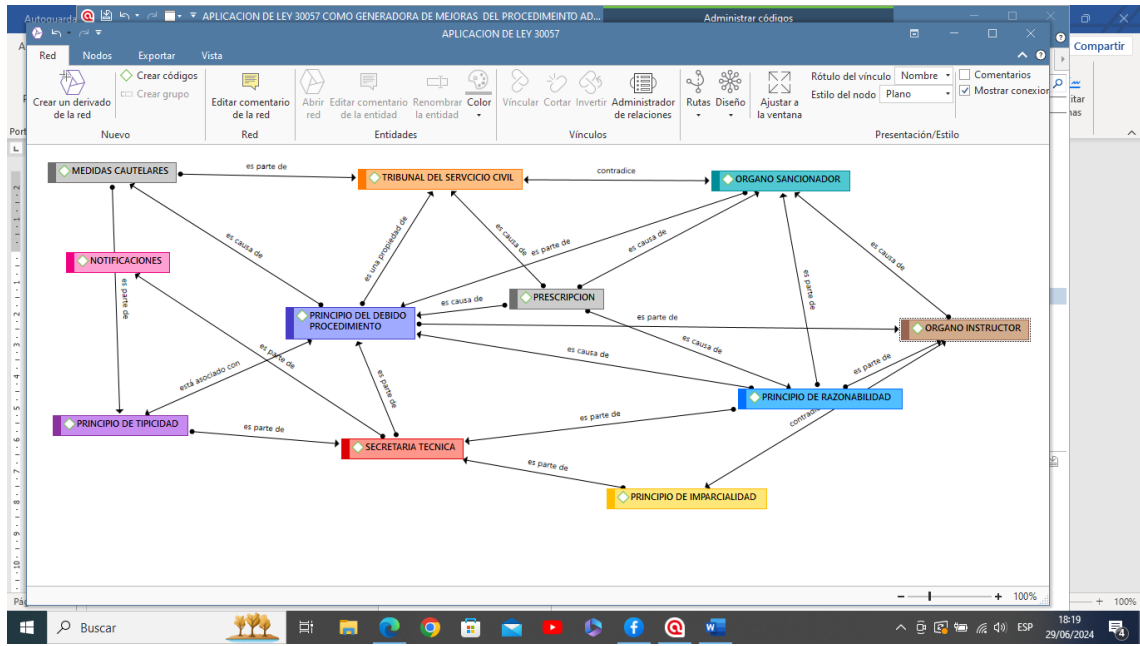
Foto 5: Acompañamiento a la jefa del área de gestión territorial a nivel de Red

Evidencias de aplicación de entrevista áreas de gestión territorial



Foto 6: Orientación para un buen registro de las entrevistas aplicadas en una red de salud de Region La Libertad

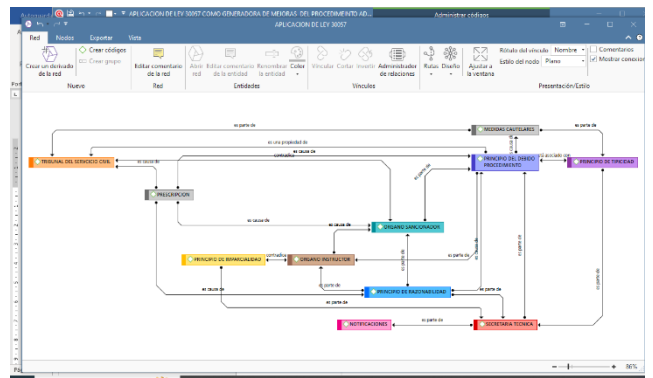
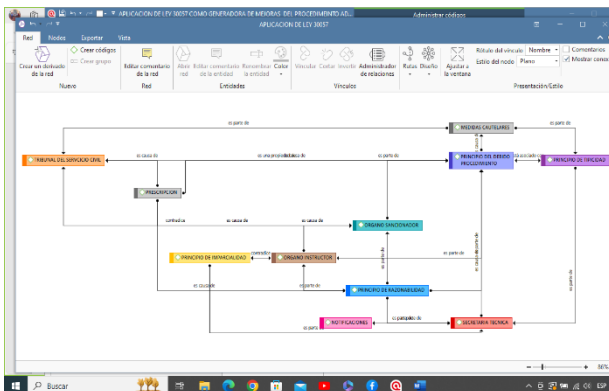
Conectados a las redes



3.- Todo esto se vincula a las rutas y diseños para obtener la sigte información.

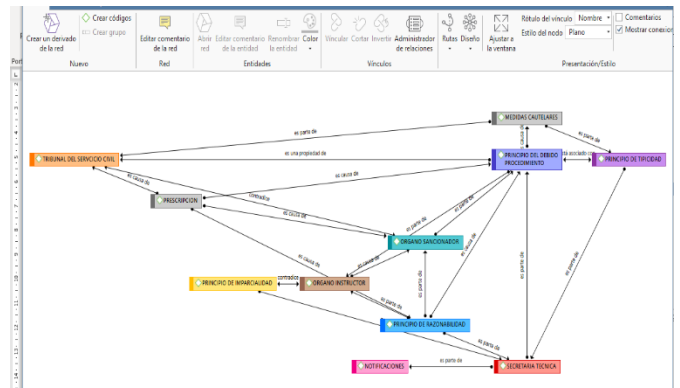
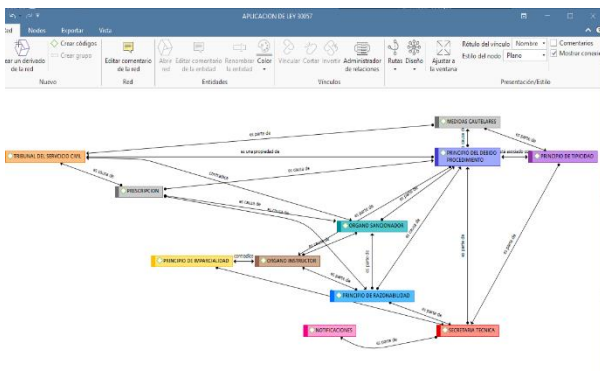
Ruta ortogonal

Ruta Polilínea



Ruta Orgánica

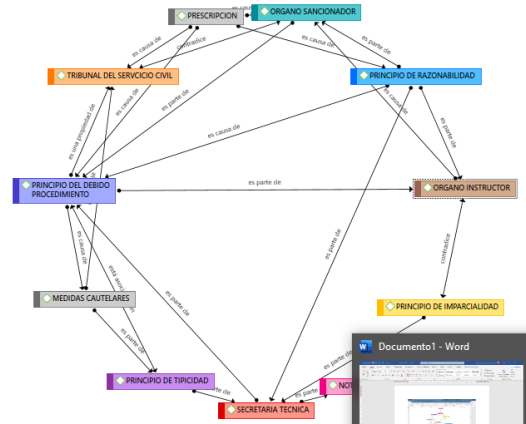
Ruta Recta



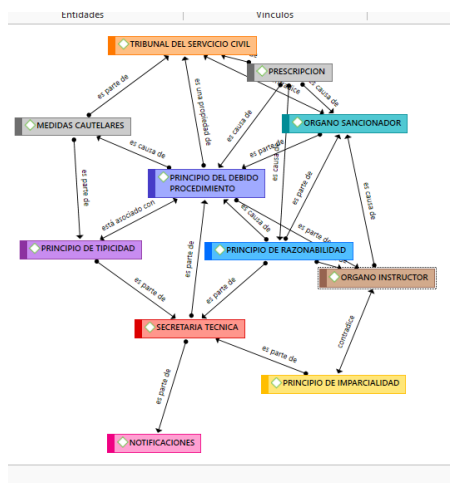
Árbol circular



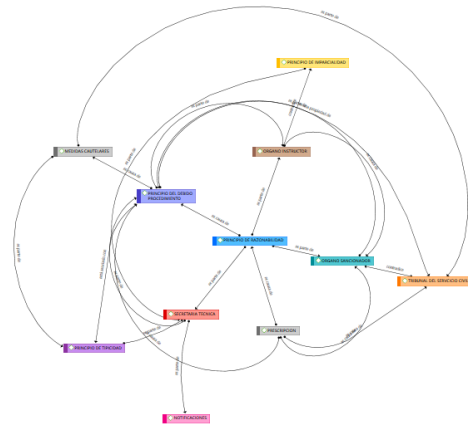
Circular de un solo ciclo



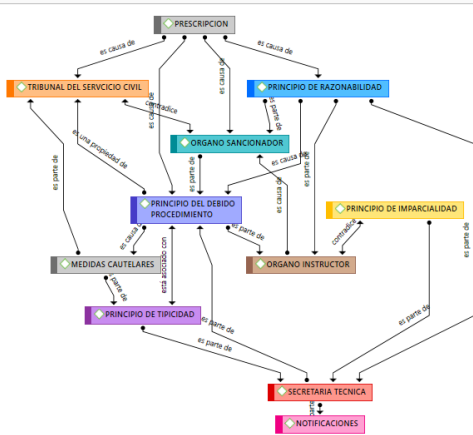
Diseño Orgánico



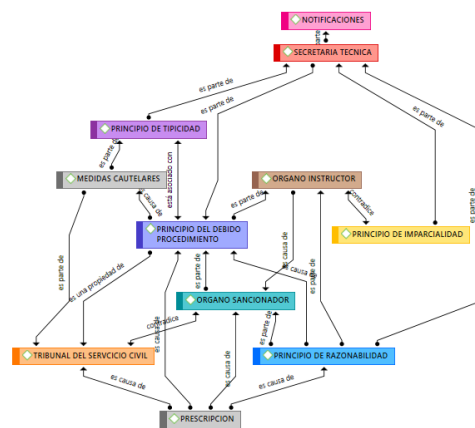
Diseño Radial



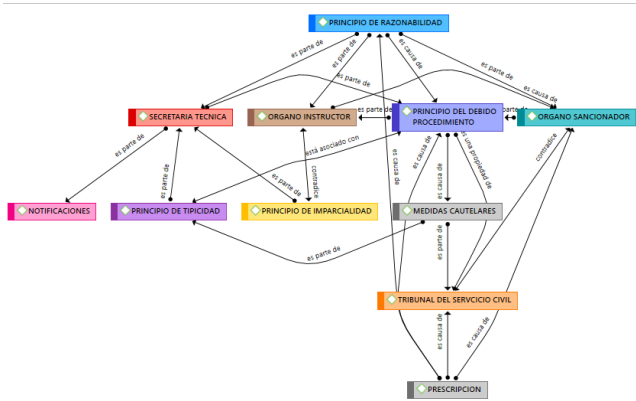
Diseño Jerárquico de abajo Hacia arriba



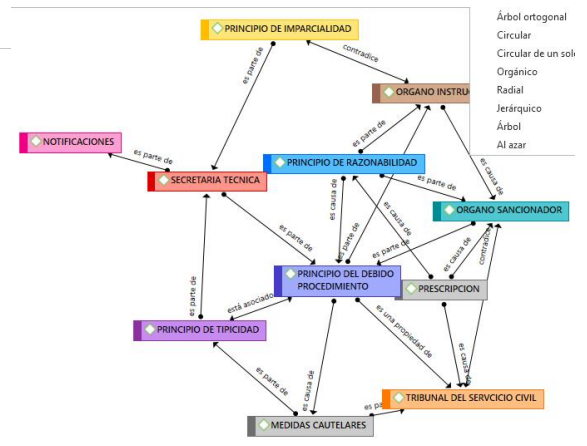
Diseño Jerárquico de izquierda a derecha



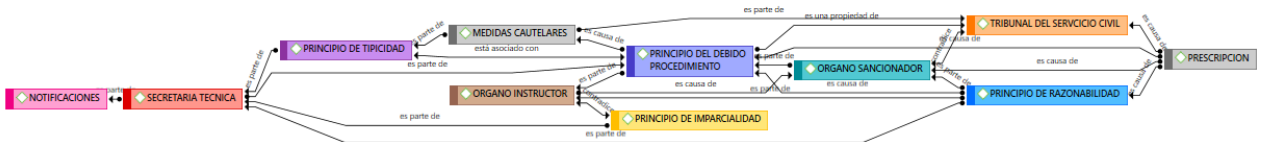
Diseño al Azar



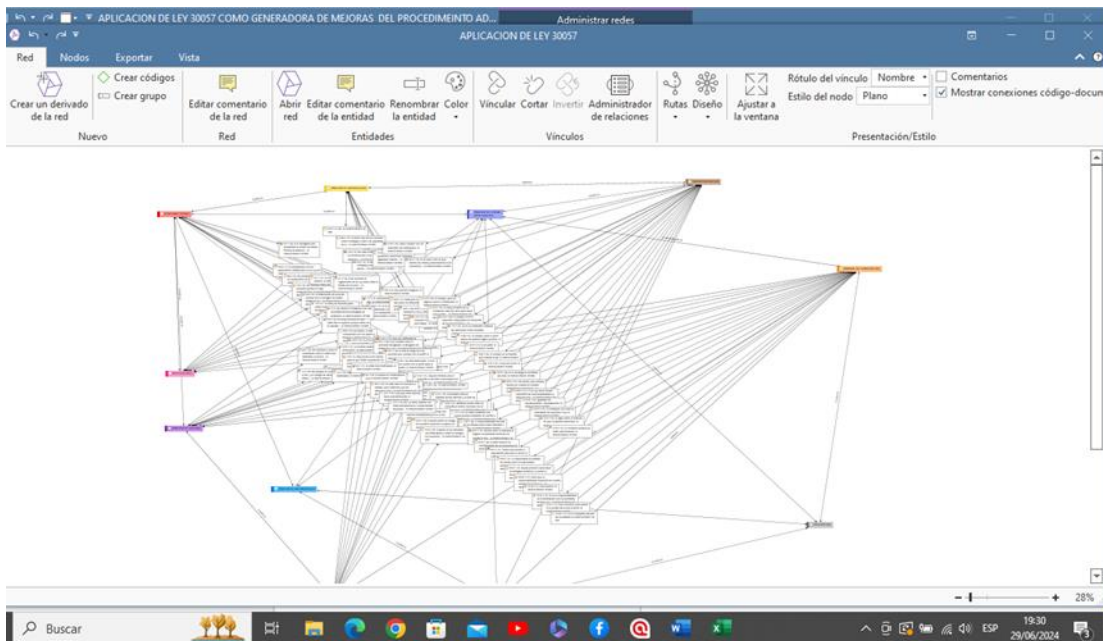
Diseño jerárquico



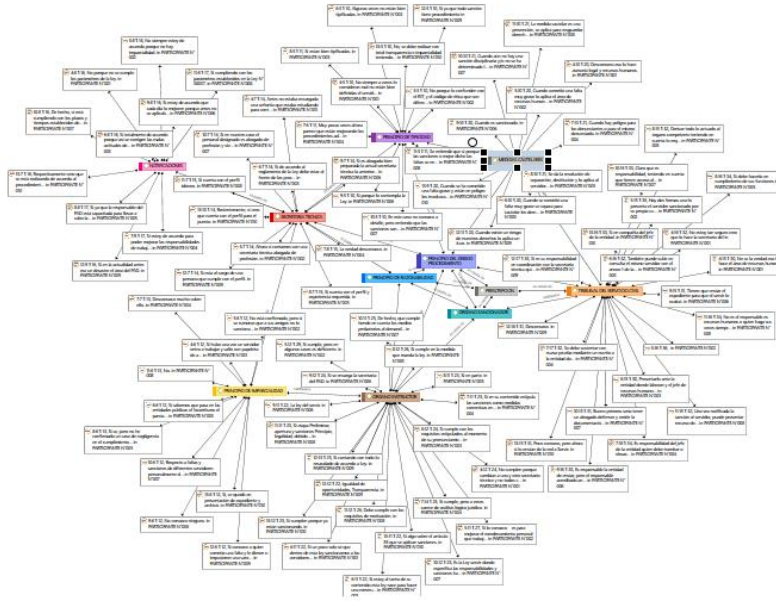
Diseño del árbol



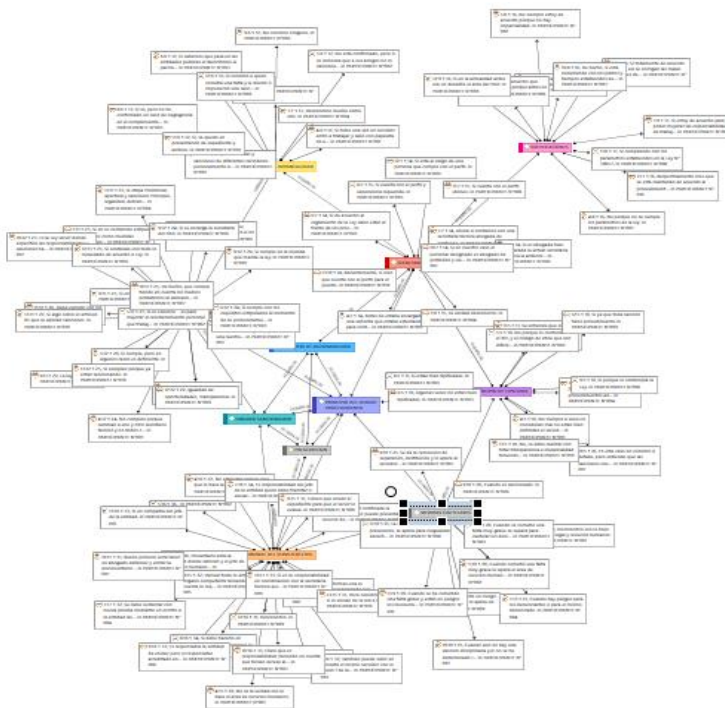
Derivado de la Red de entrevistas aplicadas.



Diseño Orgánico creado de un derivado de la Red.



Diseño al azar migrado de una red obtenida del software del Atlas.ti.



VÍNCULO DE LAS ENTREVISTAS OBTENIDAS CON LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS CONSIDERADAS COMO ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO.

