



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**El Debido Proceso Administrativo frente a la facultad
sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque**

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

AUTOR:

Camacho Bravo, Juan De Dios (orcid.org/0009-0008-5088-4453)

ASESORES:

Dr. Fernandez Altamirano, Antony Esmir Franco (orcid.org/0000-0002-1495-4556)

Mtro. Pisfil Benites, Nilthon Ivan (orcid.org/0000-0002-2275-7106)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHICLAYO - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque", cuyo autor es CAMACHO BRAVO JUAN DE DIOS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, 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.

CHICLAYO, 04 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO DNI: 73969287 ORCID: 0000-0002-1495-4556	Firmado electrónicamente por: FALTAMIRANOAE el 07-08-2024 15:50:32

Código documento Trilce: TRI - 0793080





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CAMACHO BRAVO JUAN DE DIOS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque", 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
CAMACHO BRAVO JUAN DE DIOS DNI: 43035737 ORCID: 0009-0008-5088-4453	Firmado electrónicamente por: DCAMACHOBR el 16- 09-2024 14:38:11

Código documento Trilce: INV - 1761176

Dedicatoria

A Dios por haberme dado la vida y a mis padres por darme el aliento en cada etapa de mi aprendizaje.

A mi familia por iluminarme en cada paso de mi vida, por su cariño, sacrificio, en ser un incentivo para darme las fuerzas en lograr los objetivos que he trazado.

A mis hermanos que su compañía y calor familiar son motivos de mejora continua.

A esas personas que marcaron mi vida y me estimularon desde que las conocí, a mejorar y seguir consiguiendo logros.

Juan De Dios.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres Juan De Dios Camacho Cubas y Ada Gladys Bravo Puelles por ser un ejemplo de vida, a mis hermanas Gladys Marianela Camacho Bravo y Ada Elizabeth Camacho Bravo por su apoyo incondicional y a mi hija Astrid Ivanna Camacho Sanchez por la alegría que impone en los momentos más críticos.

Al Dr. Antony Esmil Franco Fernandez Altamirano y Mtro. Nilthon Ivan Pisfil Benites, asesores de tesis, por orientarme en el desarrollo del presente trabajo y terminar satisfactoriamente mi maestría.

El autor.

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
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1 Propuesta de estrategias	15
Tabla 2 Autoridades	16
Tabla 3 Investigación previa	16
Tabla 4 Fase instructiva	17
Tabla 5 Fase sancionadora.....	17
Tabla 6 Casos analizados.....	18
Tabla 7 Responsabilidad administrativa disciplinaria.....	19
Tabla 8 Responsabilidad administrativa funcional	19
Tabla 9 Dimensiones de la variable: debido proceso administrativo.....	20

Resumen

La investigación está relacionada con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 16; paz, justicia e instituciones sólidas, ya que se enfoca en promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas, y en fortalecer las instituciones para que sean más eficientes, responsables y transparentes. La necesidad de mejorar los procesos administrativos sancionadores, garantizar el debido proceso y luchar contra la corrupción en las instituciones públicas está alineada con los principios y metas de este objetivo. Asimismo, este estudio busca proponer estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque. La metodología empleada fue de tipo básico con un enfoque mixto, nivel propositivo y diseño no experimental-transversal, abarcando una muestra de 50 servidores públicos. Los datos recolectados indicaron que tanto el debido proceso administrativo como la facultad sancionadora tienen un nivel bajo entre los participantes, es decir deficiencias en el proceso. En conclusión, los resultados subrayan la necesidad de proponer estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.

Palabras clave: Estrategias, Debido Proceso Administrativo, facultad sancionadora.

Abstract

The research is related to Sustainable Development Goal 16; peace, justice and strong institutions, as it focuses on promoting just, peaceful and inclusive societies, and strengthening institutions to make them more efficient, accountable and transparent. The need to improve administrative sanctioning processes, guarantee due process and fight corruption in public institutions is aligned with the principles and goals of this objective. Likewise, this study seeks to propose strategies to improve administrative due process and sanctioning power in an executing unit in Lambayeque. The methodology used was basic with a mixed approach, propositional level and non-experimental-cross-sectional design, covering a sample of 50 public servants. The data collected indicated that both administrative due process and sanctioning power have a low level among the participants, that is, deficiencies in the process. In conclusion, the results underline the need to propose strategies to improve administrative due process and sanctioning power in an executing unit in Lambayeque.

Keywords: Strategies, Due Administrative Process, sanctioning power.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, Suksi (2020) destaca la importancia de dar efectividad a las acciones administrativas punitivas, particularmente en el marco de penalizaciones económicas que trascienden fronteras, esta necesidad es crucial para asegurar que las sanciones sean efectivas incluso cuando los individuos sancionados poseen riqueza en otros países; a pesar de las dificultades inherentes a esta tarea, la creciente internacionalización de las situaciones legales facilita la imposición de sanciones transnacionales. Balcazar et al. (2023) enfatizan que es cada vez más común sancionar a individuos con activos en diferentes países, subrayando la importancia de un proceso administrativo que garantice la efectividad y equidad de dichas sanciones, así como la capacidad de las autoridades para ejercer su facultad sancionadora (F.S.) de manera adecuada.

En la mayoría de los países Latinoamericanos, debido a la falta de guías o principios constitucionales específicos para el derecho administrativo sancionador, se ha creado una base jurisprudencial que aplica los fundamentos y protecciones del sistema de justicia al ámbito de las sanciones administrativas y disciplinarias (Flores, 2022). Esto implica una visión común en la región, donde se entiende que existe un único *ius puniendi* estatal que abarca tanto el desarrollo penal como el administrativo sancionador y el disciplinario (Weffe, 2020). Sin embargo, se reconoce que el ámbito penal es jurisdiccional y tiene el monopolio de las penas que restringen la libertad, mientras que el régimen administrativo sancionador se enmarca en un contexto diferente (Mondragón-Duarte, 2021).

Un aspecto clave del Estado ecuatoriano es su capacidad para imponer sanciones, que se manifiesta en la capacidad del gobierno para evaluar el respeto a las normas y la imposición de sanciones por infracciones, este poder es esencial para garantizar el debido proceso administrativo (D.P.A.) y el funcionamiento eficiente de las instituciones; sin embargo, la correcta aplicación de este poder puede verse obstaculizada por la carencia de conocimiento o la omisión de aspectos esenciales clave en los procedimientos sancionadores, estas deficiencias pueden resultar en una aplicación inadecuada de las

sanciones, lo que afecta negativamente el desarrollo y la eficacia de las instituciones, además subrayan la necesidad de aumentar el entendimiento y la práctica en la gestión sancionadora para asegurar que las normas se cumplan adecuadamente y que el sistema administrativo funcione de manera óptima (Romero et al., 2024).

En el ámbito nacional, se hace referencia al *ius puniendi* dentro del sistema administrativo del Perú, donde se observan normas anteriores y posteriores a la Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) (Molina et al., 2023). Antes de esta regulación, las normativas eran muy fragmentadas y aplicables sólo a sectores específicos, con poca atención en lograr una armonización o equilibrio en el ejercicio de la F.S. hacia los particulares, se señala un cambio significativo en las disposiciones sobre facultades y procedimientos sancionadores, lo que llevó a un aumento considerable en el poder sancionatorio de los órganos estatales, para asegurar la conformidad de las leyes establecidas por parte de los actores económicos en el ejercicio de sus funciones (Castro & Suárez, 2023).

La Contraloría General de la República (CGR, 2018) ha detectado presuntas irregularidades que implican a 273 funcionarios de distintas instituciones públicas de Lambayeque, basándose en 69 informes de control posterior. Las auditorías realizadas identificaron irregularidades significativas, permitiendo un control sobre un monto total de S/ 89 139 927.00., de esta cantidad, los auditores cuestionaron S/ 51 454 626.00, encontrando además un daño financiero de S/ 30 621 915.00 en varias entidades de la región. Este hallazgo subraya la importancia del D.P.A. y de la F.S., ya que demuestra cómo el control y la fiscalización rigurosa pueden revelar irregularidades y proteger los recursos públicos, la adecuada aplicación de procedimientos administrativos y sancionadores es crucial para abordar y corregir estas irregularidades, garantizando así la integridad y eficacia en la gestión pública (Huaman, 2021).

La CGR, a través de su Órgano de Control Institucional (OCI), tiene la facultad de evaluar decisiones técnicas y operativas administrativas. Sin embargo, ha surgido un problema significativo: la generación de denuncias que a menudo no son adecuadas. Los procesos que el OCI investiga y que llevan al inicio de

procedimientos administrativos sancionadores (PAS) frecuentemente carecen de la objetividad necesaria. Estos procedimientos tienden a enfocarse en los responsables de emitir los actos administrativos, que suelen ser personas en cargos de confianza o directivos, aunque no siempre son los directamente responsables de los actos cuestionados. Esta práctica ha llevado a una excesiva formalidad en la Contraloría, desalentando la eficacia y motivación de funcionarios competentes y honestos, y distanciando la entidad de su objetivo principal de servir al público de manera efectiva. La falta de objetividad y el enfoque en individuos no siempre responsables directos afectan negativamente el D.P.A. y la capacidad de sancionar de manera justa y efectiva.

La investigación en cuestión está vinculada al Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 16, que se basa en la promoción de sociedades justas, pacíficas e inclusivas y en el fortalecimiento de instituciones para que sean más eficientes, responsables y transparentes, este ODS enfatiza la importancia de mejorar los PAS, asegurando que se respete el D.P.A. y se combata la corrupción en las entidades gubernamentales, la investigación aborda estos aspectos al buscar reformas que garanticen una administración pública más justa y efectiva, alineándose así con los principios y objetivos del ODS 16. Al mejorar la transparencia y la responsabilidad en los procesos sancionadores, se contribuye a crear una sociedad más equitativa y a fortalecer la confianza en las instituciones, lo que es esencial para alcanzar los objetivos globales de paz y justicia (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2023).

Por eso, se formuló la siguiente pregunta: ¿En qué medida una propuesta de estrategias para el D.P.A. mejorará la F.S. en una unidad ejecutora (UE) de Lambayeque (GORE), 2024?

La justificación teórica de este estudio se fundamenta en las deficiencias observadas en el D.P.A. y F.S., que han llevado a que las instituciones gestionen los procedimientos según criterios propios en lugar de seguir estándares uniformes y objetivos. Estas deficiencias revelan la necesidad de una revisión crítica y de reformas para garantizar una aplicación más equitativa y efectiva de las sanciones. Desde la perspectiva metodológica, este estudio cuantitativo tiene el objetivo de optimizar tanto el D.P.A. como la F.A. Es crucial que los

instrumentos empleados en esta investigación sirvan como referencia para futuros estudios, facilitando así una base sólida para la investigación en esta área. Finalmente, la justificación práctica del estudio destaca que los hallazgos permitirán desarrollar propuestas de mejora concretas, contribuyendo a la eficiencia y transparencia en la administración pública y fortaleciendo la capacidad de las instituciones para manejar los procesos sancionadores de manera adecuada.

El objetivo general es proponer estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE, 2024; y como objetivos específicos: a) analizar el D.P.A. en una UE del GORE, b) analizar la F.S. en una UE del GORE, c) elaborar estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE y, d) validar la propuesta de estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

Los antecedentes internacionales comprenden el estudio de Alcaraz (2023) quien se centró en las infracciones disciplinarias y evaluó la capacidad de la Contraloría para llevar a cabo sumarios en las instituciones sujetas a su supervisión, empleando una metodología descriptiva, la investigación tuvo como resultado que enfocar el tema desde la perspectiva fiscalizadora de la Contraloría ofrece beneficios a todos los involucrados en los procedimientos, incluidos los funcionarios públicos, los abogados defensores, los fiscales instructores y la administración en general, la investigación demostró que los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) constituyen un proceso formal que examina y evalúa infracciones cometidas por funcionarios públicos, el objetivo de estos procedimientos es determinar las responsabilidades correspondientes y aplicar las sanciones adecuadas cuando sea necesario, asegurando así una gestión más efectiva y justa dentro de las instituciones públicas.

Cárcamo (2023) aborda la cuestión de si es legalmente imprescindible realizar una investigación preliminar antes de iniciar un PAD contra un trabajador para que una institución pueda exigir con éxito una acción de reclamación o reembolso. Utilizando una metodología descriptiva, el autor encontró que uno de los aspectos sin resolver en la responsabilidad patrimonial (R.P.) del Estado Chileno es la relación entre los requisitos para que el Estado pueda reclamar el

reembolso a un trabajador culpable de una falta personal que llevó a una condena por daños. La investigación concluye que la legislación chilena hace una clara distinción entre la R.P. del servicio y la R.P. personal del trabajador. Esto significa que, aunque se establezca la responsabilidad del organismo por el daño, esto no excluye la posibilidad de que posteriormente se responsabilice a los trabajadores que causaron el perjuicio. En términos del D.P.A. y la F.S., esto implica que el sistema debe gestionar tanto la responsabilidad del organismo como la de los funcionarios de manera que se garantice la justicia y se optimice la gestión de recursos del Estado.

Alvarado & Gavilánez (2022) analizaron críticamente las garantías del D.P.A. en los distintos regímenes jurídicos de procedimientos disciplinarios aplicados a los empleados estatales. Se realizó un estudio descriptivo basado en la revisión documental, utilizando método exegético, análisis documental y hermenéutico, así como la metodología de examen de contenido. Los resultados señalan que, a lo largo de todas las fases de los procedimientos disciplinarios, desde la acusación hasta la decisión final, los procesos están diseñados para garantizar el D.P.A. del servidor público. Por lo tanto, se concluyó que, aunque existen pequeñas diferencias formales en sus estructuras, éstas no afectan las garantías del D.P.A., y todos deben observar la garantía de motivación y sus principios.

Cuenca-Correa (2020) examinó el D.P.A. en Ecuador, enfocándose en las garantías de la verbalización y el derecho a la audiencia en el contexto disciplinario policial. Empleó un método transversal descriptivo con un enfoque mixto, combinando técnicas cualitativas y cuantitativas, y revisando fuentes bibliográficas. El 87.5% de los abogados encuestados creen que las garantías del D.P.A. deben aplicarse en todos los procedimientos disciplinarios de la Policía Nacional del Ecuador, mientras que el 12.5% opina que solo en casos graves. Se concluyó que la Asamblea Nacional de Ecuador debería reformar el artículo 126 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público para incorporar estas garantías, ya que actualmente no existen parámetros mínimos para asegurar un procedimiento administrativo justo.

De la Cruz (2018) realiza una investigación con el objetivo de aportar los antecedentes necesarios para comprender las causas del ejercicio de la

actividad resolutoria de la Contraloría entre órganos del Estado y particulares mediante su potestad dictaminante y el trámite de toma de razón, se analiza la evolución del contencioso administrativo en Chile y por qué no se crearon tribunales especializados, lo que llevó a la Contraloría a asumir este rol supletorio sin mandato legal, generando fricciones con el Ejecutivo y el Poder Judicial, la metodología descriptiva revela que la Contraloría ha resuelto controversias en ausencia de estos tribunales, intensificando los roces con el poder judicial, y la conclusión destaca la complejidad de esta función y la influencia de la Contraloría en el derecho administrativo chileno, ejerciendo una jurisdicción imperfecta.

Los antecedentes nacionales, comprendió a Mary & Mamani (2022) el objetivo principal de su estudio fue analizar el impacto del PAD en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann (UNJBG) en Tacna durante 2021. La investigación, de carácter básico y nivel descriptivo correlacional, incluyó encuestas a 143 empleados de la UNJBG. Se encontró una relación significativa entre el PAD y el rendimiento laboral de los trabajadores; se concluyó que la importancia del estudio radica en entender cómo el PAD influye en el rendimiento laboral. Al identificar una relación significativa y moderada entre el PAD y el rendimiento de los empleados, el estudio destaca la necesidad de implementar procedimientos disciplinarios claros y efectivos para mejorar la eficiencia del trabajo en la UNJBG.

León (2019) explora el poder de imponer sanciones en entidades estatales del Perú, tanto a nivel regional como institucional. Utilizando métodos científicos, históricos, inductivos-deductivos y hermenéutico-jurídicos, el estudio revela nuevas perspectivas y regulaciones tanto teóricas como prácticas que buscan promover una gestión pública más eficiente y responsable. Los resultados subrayan la importancia de la declaración de inconstitucionalidad como un mecanismo para garantizar que las sanciones sean específicas y claras. Esto asegura que se respete el principio de tipicidad, que exige que las sanciones sean claras y específicas, facilitando así un D.P.A. que protege los derechos de los afectados y mejora la eficacia en la aplicación de medidas correctivas dentro del sistema administrativo.

Pereda (2023) analizó el impacto de las competencias del PAD sobre la productividad laboral en la Red de Salud Otuzco. Usando una metodología básica con enfoque cualitativo, el estudio reveló que los métodos actuales para manejar el PAD en la entidad no son los más efectivos. Los entrevistados enfatizaron la necesidad de evaluar el rendimiento de los servidores de manera trimestral para mejorar los resultados. La investigación concluye que las competencias del PAD, que abarcan tanto las habilidades y responsabilidades de quienes aplican las sanciones como los derechos de los trabajadores, influyen directamente en la productividad laboral. Esto sugiere que una gestión más eficiente y regular del PAD podría tener un efecto positivo en la eficiencia y rendimiento de los empleados en la Red de Salud Otuzco, destacando la importancia de un D.P.A. bien estructurado para el óptimo funcionamiento de las instituciones.

Boza (2019) examinó cómo la calificación de infracciones dentro del PAD afecta las decisiones en la Municipalidad Distrital de Yauli, centrándose en el principio de razonabilidad, empleando un enfoque descriptivo básico basado en encuestas, el análisis reveló deficiencias en el procedimiento actual del PAD, particularmente en la evaluación de conductas prohibidas. El estudio enfatizó la importancia de aplicar el principio de razonabilidad y proporcionar una motivación adecuada en las decisiones administrativas, destacando la necesidad de que estas decisiones sean ponderadas para garantizar su justicia y respeto a la dignidad de los involucrados, se concluyó que, para mejorar la eficacia del PAD en la administración pública de Yauli, es crucial aplicar de manera más rigurosa este principio de razonabilidad, esto evitaría la calificación de infracciones de manera débil o poco fundamentada, asegurando un proceso más justo y equitativo en la gestión de las sanciones administrativas.

En su investigación, Hernández (2021) se centró en proponer estrategias para optimizar el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo. Este estudio, de naturaleza básica y enfoque propositivo, reveló una percepción mayoritaria de deficiencia en el PAD, con un 74.1% de los encuestados opinando que el procedimiento era inadecuado, frente a un 25.9% que lo consideraba aceptable. La investigación concluyó que las principales

deficiencias del procedimiento se deben a la falta de capacitación adecuada, un conocimiento insuficiente del proceso por parte de los involucrados y la ausencia de lineamientos internos claros. Destacó la necesidad urgente de implementar mejoras sustanciales en el PAD, sugiriendo que una mayor formación y la creación de directrices internas robustas son fundamentales para elevar la efectividad y la percepción de justicia en el proceso disciplinario del hospital. Esto permitiría un manejo más eficiente de las sanciones y garantizaría el D.P.A., mejorando así la gestión y la responsabilidad dentro de la institución.

En el estudio del D.P.A., se presentan diversas teorías que explican su función y propósito dentro del marco legal, una de estas teorías lo conceptualiza como una extensión del *ius puniendi* estatal, similar al derecho penal, en esta visión, el PAS es visto como una herramienta mediante la cual la administración pública impone sanciones para castigar comportamientos que contravienen la ley, reflejando así una manifestación del poder punitivo del Estado (Spaulding, 2021). Por otro lado, otra teoría sostiene que el PAS se diferencia del *ius puniendi* estatal, según esta perspectiva, el objetivo principal no es la imposición de penas con un fin punitivo, sino la garantía de una acción administrativa efectiva y la protección del ordenamiento jurídico, en este enfoque, las sanciones buscan principalmente prevenir y disuadir comportamientos indebidos y garantizar la observancia de las leyes en vigor, en lugar de castigar en el sentido estricto (Zoldan, 2023). Esta diferenciación es crucial para entender cómo se aplica el D.P.A. y cómo la F.S. se ajusta a los principios de prevención y regulación, en lugar de solo castigo (Bordalí, 2023).

Según Aguilar & Ruiz (2023) la teoría del derecho procesal, que se desarrolló en Alemania e Italia en la segunda mitad del siglo pasado, distingue diversas concepciones sobre la doctrina general del proceso. Aunque estos campos han crecido de manera independiente, comparten conceptos fundamentales universales como la acción, la jurisdicción y el proceso (Gómez, 2020). El debido proceso, un principio originado en el derecho anglosajón, juega un papel crucial al garantizar derechos esenciales, como el derecho a ser escuchado antes de que se le prive de la vida, libertad o propiedad (*due process* procesal), y protege contra la privación arbitraria de derechos indispensables (*due process*

sustantivo), este principio es vital para regular la discrecionalidad administrativa y asegurar una defensa adecuada durante los procesos judiciales (Canosa, 2020). En el contexto constitucional, el D.P.A. protege derechos fundamentales como la defensa, la presunción de inocencia y el acceso a recursos judiciales, lo que fortalece un sistema judicial justo y eficaz dentro de un Estado de derecho constitucional (Bardales, 2023).

Birnbaum (2021) aborda la teoría del derecho procesal con el fin de entender y definir los principios, normas y procedimientos que rigen tanto los procesos judiciales como los administrativos, esta teoría se centra en cómo se desarrollan estos procesos y qué garantías deben estar presentes para asegurar que se realicen de forma justa y equitativa; además, examina la interacción entre los diversos actores involucrados en el sistema judicial y administrativo, con el objetivo de estudiar y organizar el funcionamiento de los sistemas procesales dentro de un marco jurídico. En el contexto del D.P.A. y la F.S., la teoría del derecho procesal proporciona un marco fundamental para garantizar que las sanciones y procedimientos sean realizados de acuerdo con principios de justicia y legalidad, protegiendo los derechos de los implicados y asegurando la eficacia y transparencia en la administración pública (Bardales, 2023).

Bordalí (2023) examina cómo ha evolucionado y cómo se percibe actualmente el PAS, planteando un debate sobre si debe ser considerado una manifestación del *ius puniendi* estatal o si, por el contrario, debe ser una herramienta para asegurar la correcta acción administrativa, el autor sostiene que, a diferencia del derecho penal, que se enfoca en castigar comportamientos delictivos, el PAS no debería ser tratado con el mismo enfoque en términos de garantías y procedimientos; en lugar de ver la sanción administrativa como un castigo punitivo, se argumenta que su objetivo principal debe ser garantizar que se mantengan los estándares de conducta dentro del ámbito administrativo. Este enfoque se centra más en la prevención y disuasión de comportamientos indebidos que en la imposición de penas (Navarro, 2016).

Profundizando en el tema, la variable 1 comprende el D.P.A., que busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el correcto uso de las facultades administrativas, este derecho fundamental incluye garantías

esenciales como el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas, evitando que la libertad y los derechos individuales sean vulnerados (Cedeño, 2023). En el ámbito administrativo sancionador, el D.P.A. garantiza que los procedimientos se realicen conforme a principios constitucionales como legalidad, tipicidad, razonabilidad y publicidad de las normas, estos principios aseguran que el procedimiento sea considerado justo y constitucional, la infracción de alguno de estos principios implica una violación del D.P.A. (Plata & Garzón, 2014). Además, la jurisprudencia destaca la relevancia del derecho de defensa en el marco del D.P.A., subrayando su papel crucial en la prevención de situaciones de indefensión y en la garantía de una adecuada contradicción en los actos procesales, este derecho permite a las partes involucradas presentar sus argumentos y pruebas, asegurando que todas las decisiones se tomen de manera equitativa y fundamentada; la contradicción, como componente esencial del derecho de defensa, implica que las partes puedan confrontar las pruebas y alegatos presentados por la otra parte, favoreciendo un debate justo y transparente, esto es vital para que las resoluciones sean justas y respeten los derechos de todas las partes, evitando arbitrariedades y asegurando que las sanciones se impongan conforme a los principios de legalidad y razonabilidad. (Santy, 2020).

Pacori (2018) propone que el D.P.A. se divide en cuatro aspectos principales. El primero, llamado autoridades y se relaciona con indicadores como el PAD de la entidad y el PAS de la Contraloría. La segunda dimensión, la investigación previa, abarca las acciones de investigación llevadas a cabo por la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios (STPD), que incluyen aspectos como la evaluación de expedientes y el cumplimiento de plazos y prescripción. La tercera dimensión es la fase instructiva, que involucra las acciones para determinar la responsabilidad disciplinaria, alineada con aspectos como las fases del PAD y PAS; y la determinación de responsabilidades. Por último, la cuarta dimensión es la fase sancionadora, que decide si se impone una sanción o se declara la no culpabilidad, considerando elementos como la defensa del servidor, la sanción disciplinaria y los recursos impugnatorios.

Con respecto a la variable 2 F.S. es una competencia necesaria para complementar la potestad de mando y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés público, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y D.P.A., como lo establece el artículo 248 de la LPAG (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2015). La Ley N. ° 27444 asegura que la F.S. sólo puede ser ejercida por autoridades a quienes les ha sido expresamente atribuida, sin posibilidad de delegación; sin embargo, la intervención de la STPD, como asesor de las autoridades, afecta la seguridad jurídica, ya que esta entidad, compuesta generalmente por abogados, dirige y evalúa las diligencias y descargos, elaborando los proyectos de informe y actos de sanción o absolución, esta situación crea una falsa impresión de imparcialidad y puede afectar los derechos del procesado, cuestionando la constitucionalidad del PAD según la Ley del Servicio Civil (Pando, 2021).

La F.S. tiene dos dimensiones clave para aplicar sanciones a funcionarios y servidores públicos: la responsabilidad administrativa disciplinaria (RAD) y la responsabilidad administrativa funcional (RAF). La RAD, es una facultad interna que se activa cuando un empleado público no cumple con sus deberes, afectando el orden interno y el ordenamiento jurídico administrativo. Esta responsabilidad se determina mediante un PAD, es exigida por el Estado por faltas cometidas en el ejercicio de funciones. Por otro lado, la RAF se produce cuando un funcionario público viola las normas del derecho administrativo o no cumple con sus responsabilidades funcionales, independientemente de su condición dentro del Estado (MINJUSDH, 2015).

II. METODOLOGÍA

Esta investigación, bajo el paradigma positivista, busca recolectar datos objetivos y cuantificables para establecer leyes universales, asegurando resultados verificables y replicables (Colina, 2022). El análisis es básico, orientado a expandir el conocimiento del D.P.A. sin aplicaciones inmediatas, enriqueciendo la base teórica para futuras aplicaciones, utiliza un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos para una comprensión integral y corroboración de hallazgos, aumentando su validez y fiabilidad (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Con un nivel propositivo, formula estrategias basadas en datos obtenidos para mejorar el fenómeno estudiado (Daza, 2021). El diseño no experimental y transversal observa el fenómeno en una sola ocasión sin manipulación (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Para la variable 1, el D.P.A. comprende la siguiente definición conceptual: busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el ejercicio indicado de las potestades de la administración, esta legalidad fundamental incluye garantías esenciales como la garantía de defensa y el derecho a mostrar pruebas, evitando que la autonomía y los derechos sean vulnerados (Cedeño, 2023).

Desde una definición operacional, la variable 1, el D.P.A. con sus dimensiones: autoridades del D.P.A., investigación previa del D.P.A., fase instructiva del D.P.A. y fase sancionadora del D.P.A.; se analizaron por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento seleccionado, con una escala de Likert y los que luego de ser procesados se obtuvieron los resultados y conclusiones del estudio, terminando con las sugerencias hacia los interesados.

Según Pacori (2018) los indicadores respecto a cada dimensión son los siguientes: a) autoridades: el PAD de la entidad y el PAS de la Contraloría, b) investigación previa: evaluación de expedientes y cumplimiento de plazos y prescripción, c) fase instructiva: fases del PAD y el PAS; y determinación de la responsabilidad, y d) fase sancionadora: defensa del servidor, sanción disciplinaria y recursos impugnativos.

Para la variable 2, F.S. comprende la siguiente definición conceptual: es una competencia necesaria para complementar la capacidad de dirigir y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés colectivo, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y D.P.A., como lo establece el artículo 248 de la LPAG (MINJUSDH, 2015).

Desde una definición operacional, la variable 2, la facultad sancionadora con sus dimensiones RAD y RAF; se analizaron por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento seleccionado, con una escala de Likert y los que luego de ser procesados se obtuvieron los resultados y conclusiones del estudio, terminando con las sugerencias hacia los interesados.

Según MINJUSDH (2015) los indicadores respecto a cada dimensión son los siguientes: a) RAD: reglamento interno, principios administrativos y código de ética de función pública y b) RAF: Manual de Organización de Funciones (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF).

En esta investigación, se utilizó una escala ordinal para medir ambas variables, ya que permite clasificar y ordenar objetos o eventos según una característica específica, aunque las diferencias entre niveles no sean iguales, la elección de la escala ordinal facilita la clasificación de las variables, permitiendo un análisis más efectivo de las características específicas estudiadas (Carranza et al., 2023).

Según Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) la población en una investigación se refiere al grupo total de casos con características específicas relevantes para el estudio. En esta investigación, la población incluye a 70 servidores públicos, esenciales para obtener datos y dirigir resultados. Para ser incluidos en la investigación, estos servidores y/o funcionarios tuvieron contratos vigentes y una relación laboral activa, abarcando los regímenes de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), personal nombrado y contratado bajo el régimen 276. La muestra, un subconjunto de la población, es fundamental en la investigación científica, ya que proporciona la base para la recopilación de información y el

análisis estadístico, permitiendo a los investigadores obtener conclusiones significativas sobre la población de interés (Sánchez et al., 2018). Esta investigación incluyó a 50 servidores de la sede administrativa de la UE del GORE, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia debido a restricciones de tiempo, acceso y recursos económicos (Hernández & Carpio, 2019). La unidad de análisis fueron estos servidores, quienes respondieron a un cuestionario sobre el D.P.A. y la F.S.

En esta investigación, se utilizó la técnica de la encuesta, con un cuestionario como principal instrumento de recopilación de datos, y la técnica de análisis de casos, que examina situaciones específicas para identificar patrones y extraer conclusiones, esta técnica es adecuada para proyectos que buscan explorar futuras posibilidades (Sánchez et al., 2018).

Durante la realización del estudio, se siguieron estos pasos: primero, se obtuvo la autorización del área correspondiente y se administraron los instrumentos a la muestra seleccionada. Luego, los datos recopilados fueron organizados, validados e ingresados en una aplicación estadística. A partir del análisis de estos datos, se elaboró la sección de resultados y otras partes del estudio.

El análisis de datos siguió una estrategia deductiva, comenzando con teorías generales para llegar a conclusiones específicas basadas en los resultados del estudio, permitiendo verificar y validar teorías iniciales y ofrecer aplicaciones prácticas directas para mejorar la toma de decisiones basadas en evidencias (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

La investigación se realizó siguiendo las normativas universitarias y éticas, según la guía de productos académicos. Se respetó la autonomía con participación voluntaria. Se protegió la integridad de los participantes evitando preguntas incómodas, según el principio de no maleficencia y se trató a todos equitativamente, asegurando que el estudio se enfocará en el ámbito académico, como lo establecido en el principio de justicia. Además, se respetó la propiedad intelectual utilizando citas y referencias conforme al estilo APA.

III. RESULTADOS

Los hallazgos del estudio de investigación se muestran conforme a los objetivos establecidos, los cuales se basaron en una muestra de 50 servidores públicos.

El objetivo general es, proponer estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE, 2024. Para llevar a cabo el cumplimiento de dicho objetivo, se dieron respuesta a cada uno de los objetivos específicos, obteniendo una posible solución al problema identificado, como se establece en la tabla 1.

Tabla 1

Propuesta de estrategias

Aspecto	Problema identificado	Estrategias propuestas	Programa de Acciones
Cumplimiento del principio de legalidad.	Las autoridades no cumplen completamente con el principio de legalidad.	Capacitación y Sensibilización	Mes 1-2: Diseño del programa. Mes 3-4: Realización de talleres y capacitaciones.
Evaluación de expedientes.	Los órganos encargados no evalúan adecuadamente los expedientes después de realizar una investigación.	Incorporación normativa	Mes 5-6: Realizar un informe técnico legal. Mes 7-8: Peticionar reuniones con el gobernador regional. Mes 9-10: Sustentar con informe técnico legal la creación del comité de fiscalización.
Imparcialidad y proporcionalidad	El órgano instructor no actúa de manera imparcial y no presenta propuestas de sanción equilibradas.	Creación de un comité de fiscalización	Mes 11-12: Evaluación inicial de la efectividad de las mejoras.
Satisfacción de servidores públicos	Los servidores no están satisfechos con la etapa del proceso y perciben sanciones desproporcionadas.	Capacitación y Sensibilización	Ver acciones anteriores para capacitación y propuestas normativas.
Desconocimiento de reglamentos	Los servidores tienen un desconocimiento significativo sobre el reglamento interno, principios administrativos y el código de ética.	Capacitación y Sensibilización	Ver acciones anteriores para capacitación y propuestas normativas.

La tabla compara los problemas identificados con las estrategias propuestas y el programa de acciones para abordar cada problema, proporcionando una visión clara y concisa de las medidas que se pueden tomar para mejorar el D.P.A. y

garantizar una mayor justicia y eficiencia, la propuesta completa se encuentra en el anexo N. ° 6.

Para el objetivo específico 1, analizar el D.P.A. en una UE del GORE, se obtuvieron los siguientes resultados:

Según la tabla 2, el 86% de las personas encuestadas perciben negativamente la actuación de las autoridades responsables del D.P.A. (PAD y PAS). Esto indica que estas autoridades no cumplen completamente con el principio de legalidad.

Tabla 2

Autoridades

Nivel	F	%
Alto	0	0
Medio	7	14
Bajo	43	86
Total	50	100

Asimismo, los servidores públicos respecto a la investigación previa dentro del PAS y el PAD según la tabla 3, establece que el 78% de los servidores públicos encuestados califica esta dimensión como baja. Esto significa que los órganos encargados no evalúan adecuadamente los expedientes después de realizar una investigación.

Tabla 3

Investigación previa

Nivel	F	%
Alto	0	0
Medio	11	22
Bajo	39	78
Total	50	100

Otra de las dimensiones dentro del D.P.A., es la fase instructiva (PAD y PAS). Según la tabla 4, el 54% de los encuestados considera que esta fase tiene un nivel bajo. Esto se debe a varias razones: primero, el órgano instructor del PAD no actúa de manera imparcial durante la investigación; segundo, el órgano instructor del PAS no presenta una propuesta de sanción equilibrada; y tercero, la determinación de responsabilidades no se basa de manera equitativa en los medios probatorios disponibles.

Tabla 4

Fase instructiva

Nivel	F	%
Alto	0	0
Medio	23	46
Bajo	27	54
Total	50	100

Por último, con respecto a la fase sancionadora, el 94% de los servidores públicos encuestados consideran a esta fase con un nivel medio según la tabla 5. Esto indica que los servidores públicos no están completamente satisfechos con esta etapa del proceso, ya que consideran que las sanciones no siempre son proporcionales a las faltas cometidas. La elevada cantidad de sanciones emitidas podría deberse a evaluaciones inadecuadas por parte de recursos humanos, destacando la necesidad de una entidad que defienda a los afectados y garantice mayor equidad y justicia en el proceso sancionador administrativo.

Tabla 5

Fase sancionadora

Nivel	F	%
Alto	3	6
Medio	47	94
Bajo	0	0
Total	50	100

Por otro lado, se analizó 3 casos, destacando que en todos ellos las faltas imputadas no siguieron adecuadamente las normativas y principios establecidos, según la tabla 6.

Tabla 6

Casos analizados

Caso	Falta imputada	Resumen del caso	Conclusiones
Caso 1	Art. 85 Inc. d) de la Ley N. ° 30057 – Ley del Servicio Civil (negligencia en el desempeño de sus funciones).	Presuntas irregularidades en la contratación de servicios no personales.	No se consideraron las normativas del Texto Único Ordenado de la Norma Administrativa General, artículo 249, que atribuye la potestad sancionadora a las autoridades específicas. La jefa de logística rechazó la contratación, pero su superior autorizó el pago, eximiéndola de responsabilidad administrativa según el artículo 257 de la Ley N. ° 27444.
Caso 2	Art. 7 Inc. 6 de la Ley N. ° 27815 – Código de Ética de la Función Pública (responsabilidad en el desarrollo de funciones).	Bonificación extraordinaria para el personal de salud durante el COVID-19.	No se siguió el principio de causalidad del artículo 249° del Texto Único Ordenado de la Norma Administrativa General. La responsabilidad recae en los jefes de personal que filtraron el personal beneficiado, no en el jefe de recursos humanos de la unidad ejecutora.
Caso 3	Art. 3, 6, 7 del Código de Ética y Función Pública	Fondos públicos otorgados para una comisión de servicio en Lima.	Según el artículo 257° del Texto Único Ordenado de la Ley N. ° 27444, no existe responsabilidad administrativa debido a que se presentó la documentación original y se pagó el monto consignado.

Para el objetivo específico 2, analizar la F.S. en una UE del GORE, es importante analizar la F.S. para imponer sanciones de acuerdo con el debido proceso a quienes cometan una falta previamente establecida en una norma jurídica, hay radica la importancia de conducir el D.P.A. de manera justa, transparente y eficiente; y que los servidores públicos tengan pleno conocimiento de sus

derechos, deberes y de las normas que los establecen. Sin embargo, en la tabla 7 se señala que el 100% de los servidores públicos encuestados establece que la RAD tiene un nivel bajo. Esto sugiere que los servidores encuestados tienen un desconocimiento significativo sobre el reglamento interno de su entidad, los principios administrativos y el código de ética.

Tabla 7

Responsabilidad administrativa disciplinaria

Nivel	F	%
Alto	0	0
Medio	0	0
Bajo	50	100
Total	50	100

Según la tabla 8, el 76% de los servidores públicos encuestados, si bien tienen un conocimiento sobre la RAF, es decir están familiarizados con los términos MOF y ROF de su entidad, muchos de ellos desconocen el contenido específico y la aplicación práctica de estos documentos.

Tabla 8

Responsabilidad administrativa funcional

Nivel	F	%
Alto	0	0
Medio	38	76
Bajo	12	24
Total	50	100

Para el objetivos específico 3, elaborar estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

De acuerdo a la tabla 9, la evaluación de la primera dimensión reveló deficiencias significativas, indicando que las autoridades del PAS y PAD no cumplen

adecuadamente con sus funciones. La segunda dimensión también mostró bajos resultados debido a una evaluación inadecuada de expedientes, y la tercera dimensión reflejó imparcialidad del órgano instructor. En contraste, la cuarta dimensión se evaluó a nivel medio, sugiriendo que las sanciones impuestas deberían ser revisadas por un comité o en su defecto por Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).

Tabla 9

Dimensiones de la variable: debido proceso administrativo

Nivel	D1. Autoridades		D2. Investigación previa		D3. Fase instructoria		D4. Fase sancionadora	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	0	0	0	0	0	0	3	6
Medio	7	14	11	22	23	46	47	94
Bajo	43	86	39	78	27	54	0	0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100

Ante esta situación, fue necesario establecer estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora, para ello se planteó diferentes fases: fundamentación, objetivo, propuesta, programa de acciones, cronograma y presupuesto. La propuesta se encuentra detallada en el anexo N. ° 6.

Finalmente, para el objetivo 4, validar la propuesta de estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

Para una correcta aplicación de las estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE se validó por tres expertos en gestión pública, concluyendo que la propuesta es factible y merece ser implementada, con el objetivo de reducir el problema identificado.

IV. DISCUSIÓN

El objetivo general es proponer estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

Para alcanzar el objetivo propuesto, se realizó un análisis del D.P.A. y de la F.S. en la UE del GORE. En primer lugar, se examinó cómo se están llevando a cabo estos procedimientos en la práctica, lo que implicó identificar y analizar tanto los aspectos positivos como las deficiencias del sistema vigente.

El análisis de las fortalezas y debilidades del sistema, que permite identificar áreas de mejora y evaluar la coherencia y efectividad en la aplicación de normativas. Hernández (2021) identificó deficiencias significativas en el PAD, atribuidas a la falta de capacitación, conocimiento insuficiente del proceso y ausencia de lineamientos internos claros, lo cual refleja las debilidades mencionadas previamente, esta investigación subraya la necesidad de implementar mejoras que optimicen el funcionamiento del PAD y fortalezcan su capacidad sancionadora, alineándose con el proceso de evaluación que busca mejorar la administración eficiente y justa dentro del D.P.A.

Un análisis exhaustivo no solo contribuye a la comprensión del estado actual del sistema, sino que también facilita la implementación de reformas necesarias para alcanzar una gestión pública más eficaz y conforme a los estándares legales, el detalle de la propuesta se encuentra en el anexo N. ° 6.

El objetivo específico 1 es analizar el D.P.A. en una UE del GORE.

Los resultados del objetivo específico 1 muestran que, en la primera dimensión, autoridades, el 86% de los servidores públicos encuestados establecen un nivel bajo, mientras que el 14% lo califica como medio. Con respecto a la segunda dimensión, la investigación previa, el 78% de los encuestados la considera de bajo nivel, mientras que el 22% la evalúa como nivel medio. En la tercera dimensión, la fase instructiva, el 54% de los participantes la considera como baja y el 46% como media. Finalmente, en la cuarta dimensión, la fase sancionadora, el 94% de los encuestados establecen un nivel medio y el 6% con un nivel alto.

Los resultados mencionados se relacionan con la teoría del derecho procesal, surgida en Alemania e Italia en la segunda mitad del siglo pasado, esta teoría

distingue diversas áreas del derecho procesal como el civil, penal y administrativo, laboral y constitucional (Aguilar & Ruiz, 2023). El debido proceso, arraigado en el derecho anglosajón, implica garantías mínimas como el derecho a ser escuchado antes de privar a alguien de la vida, libertad o propiedad (due process procesal), y protege contra la privación arbitraria de derechos fundamentales (due process sustantivo) (Canosa, 2020). A nivel constitucional, el debido proceso es fundamental para proteger derechos como la defensa, la presunción de inocencia y el acceso a recursos judiciales, contribuyendo a un sistema judicial justo y eficaz en un Estado de derecho constitucional (Bardales, 2023).

La reflexión sobre el debido proceso administrativo subraya la importancia de encontrar un equilibrio entre la eficiencia en la gestión administrativa y la consideración de los derechos esenciales de los servidores públicos. En este contexto, es fundamental mejorar los mecanismos de garantía que aseguren que los procedimientos disciplinarios, como el PAD y el PAS, se realicen de manera justa y transparente. La manera en que se llevan a cabo estos procedimientos tiene un impacto significativo en la credibilidad que los ciudadanos tienen en las decisiones administrativas, así como en el desempeño y la moral de los empleados del sector público. Una reflexión profunda sobre el diseño de normativas que promuevan la rendición de cuentas sin infringir los derechos individuales es esencial para fortalecer la integridad de las instituciones públicas. Al lograr este equilibrio, se fomenta una mayor confianza en el gobierno democrático, ya que los ciudadanos perciben que las instituciones actúan de manera equitativa y respetuosa, lo que contribuye a un servicio público más eficiente y a una mayor legitimidad del sistema administrativo.

El objetivo específico 2 es analizar la F.S. en una UE del GORE.

Los resultados del segundo objetivo específico muestran que, en relación con la RAD, todos los servidores públicos establecen un nivel bajo. En cuanto a la RAF, el 76% de los encuestados la califica como baja y el 24% restante considera que es nivel medio.

Por otro lado, se analizaron casos revelando una clara vulneración del debido proceso administrativo, un principio fundamental que garantiza la justicia y la

equidad en la administración pública. Este principio es esencial para asegurar que todos los procedimientos sean realizados de manera transparente, imparcial y conforme a las normas legales establecidas. La evidencia de esta vulneración en los casos estudiados pone de manifiesto problemas serios que afectan la integridad y la legitimidad de los procesos administrativos. Los casos analizados ofrecen una visión específica de cómo se ha comprometido este principio, proporcionando un punto de partida para la identificación de fallos y la formulación de recomendaciones para su corrección. Reflexionar sobre estos casos no solo permite entender las deficiencias existentes, sino que también subraya la importancia de revisar y reforzar los mecanismos que garantizan el respeto al debido proceso. Así, se pretende elevar el nivel de la administración pública, restaurar la confianza en las instituciones y asegurar que los derechos de todas las partes involucradas sean respetados adecuadamente.

Según los resultados del estudio sobre el debido PAS se relacionan con la teoría de Bordalí al cuestionar la forma procedimental del PAD bajo el principio de razonabilidad, según la investigación, este principio, relacionado con la motivación de las decisiones judiciales, se considera fundamentalmente en el ámbito jurisdiccional, mientras que en el derecho administrativo implica una obligación para los administradores de respetar la dignidad de los administrados (Bordalí, 2023). La aplicación de la ponderación o juicio de proporcionalidad en las decisiones administrativas es esencial para asegurar que las sanciones sean razonables y justas, más allá de ser meros castigos, sino garantizando la adecuada ejecución de los estándares de comportamiento administrativo (Navarro, 2016).

La reflexión sobre el conocimiento superficial del MOF y el ROF entre los servidores públicos resalta la conexión fundamental con el D.P.A. Es esencial que los empleados del sector público no solo tengan acceso a estos documentos normativos, sino que también comprendan a fondo su contenido y su aplicación práctica para garantizar que las normativas sean cumplidas correctamente y que las políticas públicas se implementen de manera equitativa. Un conocimiento superficial o una comprensión inadecuada de estos documentos puede llevar a la toma de decisiones incorrectas, lo que puede afectar negativamente tanto la

eficacia operativa de las instituciones como su legitimidad ante la ciudadanía. Por lo tanto, es crucial mejorar la formación continua de los empleados y asegurar una comunicación clara y efectiva sobre las normativas. Al cerrar esta brecha en el conocimiento y la comprensión, se promueve una administración pública más transparente, eficiente y ética, lo que a su vez fortalece la confianza del público en las instituciones gubernamentales.

El objetivo específico 3 es elaborar estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

Los resultados indican que los servidores públicos encuestados sostienen una percepción negativa en relación con las diferentes dimensiones evaluadas. En la primera dimensión, el 86% muestra un nivel bajo, mientras que el 14% restante la considera con un nivel medio. Respecto a la segunda dimensión, el 78% de los encuestados la considera como baja, mientras que el 22% la califica con un nivel medio. En cuanto a la tercera dimensión, el 54% la evalúa como baja, y el 46% como nivel medio. Por último, en la cuarta dimensión, el 94% la establece con un nivel medio, mientras que solo el 6% la considera con un nivel alto.

Hernández (2021) en su estudio se centró en proponer estrategias para optimizar el PAD, basándose también en la percepción mayoritariamente baja de los servidores públicos en cuanto a la imparcialidad y proporcionalidad en las fases del PAD y enfatiza la necesidad de un juicio de proporcionalidad o ponderación en la aplicación de sanciones administrativas. Las decisiones administrativas deben basarse en una evaluación equilibrada y razonada de todos los elementos relevantes, evitando la arbitrariedad y asegurando la adecuación de las medidas disciplinarias a las conductas infractoras, los resultados de la investigación pueden ser entendidos y analizados a la luz de diversas teorías del derecho administrativo y procesal, destacando la importancia de implementar prácticas que promuevan la transparencia, la legalidad y la eficiencia en las instituciones públicas (Bardales, 2023).

La reflexión sobre el análisis de los hallazgos del estudio revela una profunda conexión entre los principios teóricos y las prácticas institucionales. Las teorías del derecho administrativo proporcionan marcos esenciales para evaluar cómo se deben aplicar las normas y procedimientos con el fin de asegurar que la

administración pública opere de manera justa y adecuada, se destaca la importancia de adoptar prácticas que promuevan la transparencia, garantizando que la información sea accesible y abierta; la legalidad, asegurando que todas las acciones se adhieran a las leyes vigentes; y la eficiencia, buscando optimizar los recursos para mejorar el funcionamiento institucional. Estos principios teóricos no solo proporcionan una orientación para el perfeccionamiento de las prácticas actuales, sino que también refuerzan la legitimidad y la confianza pública en las instituciones, promoviendo una gestión más efectiva y responsable. En última instancia, aplicar estos principios es clave para fortalecer la integridad y la eficacia de las instituciones públicas, creando un entorno administrativo más transparente y equitativo.

El objetivo específico 4 es validar la propuesta de estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE.

Los resultados para este objetivo implicaron que tres Maestros en Gestión Pública validaran la propuesta, concluyendo que es factible, adecuada para su aplicación al público objetivo y orientada a mitigar la problemática identificada.

La implementación de estas estrategias tendrá un impacto significativo en la administración pública de la UE del GORE, no solo se reforzará el D.P.A., asegurando que todas las acciones y decisiones sean tomadas conforme a la ley y con respeto a los derechos de los involucrados, sino que también se fortalecerá la capacidad de la institución para ejercer su facultad sancionadora de manera justa y coherente, además, estas estrategias contribuirán a fomentar una administración pública caracterizada por la transparencia en sus procedimientos, la eficiencia en la gestión de sus recursos y la ética en todas sus operaciones. Resaltando la necesidad de contar con un D.P.A. bien organizado para asegurar el funcionamiento eficaz de las instituciones y fortalecer la confianza y la transparencia en la gestión (Pereda, 2023).

Es crucial que estas propuestas se adapten y se implementen de manera coherente con el marco normativo y las necesidades específicas de la institución para asegurar su efectividad y éxito a largo plazo.

V. CONCLUSIONES

1. El D.P.A. en una UE del GORE, para ser mejorado es esencial abordar las deficiencias existentes mediante la implementación de estándares claros y la promoción de una capacitación continua, la efectividad del proceso depende de una aplicación rigurosa y supervisada de las estrategias propuestas, al fortalecer estos aspectos, se garantizará una mejora significativa en la gestión administrativa, promoviendo un funcionamiento más eficiente y transparente dentro de la institución.
2. Se ha identificado que existen deficiencias significativas en el D.P.A. en una UE del GORE, lo que revela problemas críticos que afectan su funcionamiento, inconsistencias en la aplicación de normativas, falta de claridad en los procedimientos y deficiencias en la documentación, para abordar estos problemas, es fundamental implementar medidas correctivas que aseguren una aplicación coherente de las normativas, clarifiquen los procedimientos y mejoren la calidad de la documentación, sólo a través de estas mejoras se podrá garantizar un D.P.A. más firme, transparente y eficaz, que fortalezca la gestión administrativa y promueva la justicia en el proceso disciplinario.
3. Se ha identificado que existen deficiencias en la aplicación de la F.S. en una UE del GORE, la falta de estándares claros para el D.P.A. ha llevado a una conducción inadecuada de los procedimientos disciplinarios; por ello es crucial establecer criterios objetivos y procedimientos bien definidos que guíen las actuaciones administrativas, asegurando así la coherencia y la equidad en las decisiones, esta implementación garantizará una mayor coherencia y equidad en las decisiones, mejorando así el D.P.A. y fortaleciendo la integridad y justicia en la gestión administrativa de la institución.
4. Se elaboró la propuesta de estrategias en el D.P.A. para mejorar la F.S. en una UE del GORE, siguiendo la siguiente estructura: fundamentación, objetivo, propuesta, programa de acciones, cronograma y presupuesto.
5. La propuesta fue validada a través del juicio de tres expertos con el fin de asegurar que sea viable para la UE Lambayeque.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al gerente y a los servidores públicos de la UE del GORE que demuestren un compromiso firme con la implementación efectiva de las nuevas estrategias propuestas. Esto implica asignar recursos adecuados, tanto humanos como financieros, para asegurar que los procedimientos estén bien ejecutados y que se cumplan los objetivos establecidos. El liderazgo debe ser proactivo en la supervisión y seguimiento del proceso de cambio.

2. Se recomienda que tanto el gerente como los servidores públicos de la UE del GORE participen activamente en programas de capacitación continua relacionados con el D.P.A. y la F.S. Estas sesiones deben enfocarse en fortalecer las habilidades necesarias para aplicar adecuadamente los nuevos procedimientos, así como en comprender los principios éticos y legales que los respaldan. La capacitación también debe incluir aspectos prácticos y simulaciones para mejorar la preparación ante diferentes escenarios.

3. Se recomienda al gerente como los servidores públicos de la UE del GORE fomentar un ambiente de trabajo donde los principios de justicia y equidad sean fundamentales en todas las decisiones administrativas. Los servidores públicos deben sentirse empoderados para actuar de manera ética y responsable, sabiendo que sus acciones están alineadas con los valores institucionales.

4. Se recomienda al gerente como los servidores públicos de la UE del GORE implementar un sistema de seguimiento y valoración para calcular el impacto de las nuevas estrategias en el D.P.A. y la F.S.

REFERENCIAS

- Alcaraz, A. (2023). *La infracción administrativa disciplinaria: investigación enmarcada en la potestad de instruir sumarios de la Contraloría General de la República* [Tesis de maestría, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/194455/La-infraccion-administrativa-disciplinaria-investigacion-enmarcada-en-la-potestad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aguilar, M. & Ruiz, J. (2023). The principle of impartiality in the administrative sanctioning procedure. *Revista Centro Sur*, 7(4). <https://www.centroseditorial.com/index.php/revista/article/view/328/725>
- Alvarado, J. & Gavilánez, I. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. *Sociedad & Tecnología*, 5(S1), 42–56. <https://doi.org/10.51247/st.v5is1.233>
- Balcazar, H., Rojas, V., Yache, E. & Rafael, A. (2023). Application of the administrative disciplinary procedure and violation of due process rights. *Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, VIII(2). <http://dx.doi.org/10.35381/racji.v8i2.2892>
- Bardales, L. (2023). Due process as a fundamental right in the Peruvian justice system. *Revista Científica Ratio Iure*, 3(1), e495. <https://doi.org/10.51252/rcri.v3i1.495>
- Birnbaum, L. (2021). Due Process and Administrative Hearings in the Time of COVID-19: Help, I Need Somebody!. *Journal of the National Association of Administrative Law Judiciary*, 41(140). <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1680&context=naalj>
- Bordalí, A. (2023). El debido procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Derecho Administrativo Económico*, 37. <https://doi.org/10.7764/redae.37.2>

- Boza, C. (2019). *Calificación de infracciones en el procedimiento administrativo disciplinario y su derrotero en línea de investigación: torno al principio de razonabilidad, municipalidad distrital de Yauli, 2018*. Repositorio Institucional - UNH.
- Canosa, A. (2020). The effective administrative protection in the administrative sanctioning procedure. *Revistas - Pontificia Universidad Católica del Perú*. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22418>
- Carranza, A., Carranza, D. & León, S. (2023). Application of ordinal measurement scales to interpret coefficients of correlation in scientific research. *Revista Científica SEARCHING de Ciencias Humanas y Sociales*, 5(11). <https://doi.org/10.46363/searching.v5i1.4%20>
- Castro, S. & Suárez, E. (2023). Graduation of sanctions for administrative disciplinary offences according to coescop and legal certainty. *Revista Ciencia UNEMI*, 16(43), 114–131. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol16iss43.2023pp114-131p>
- Cárcamo, A. (2023). La necesidad de instruir procedimiento disciplinario previo a la acción de repetición o reembolso por falta personal en el ámbito de la responsabilidad patrimonial de la administración del estado. *Revista de Derecho Universidad de Concepción*, 254, 49–74. https://revistas.udec.cl/index.php/revista_de_derecho/article/view/11118/10704
- Cedeño, M. (2023). La ejecución del silencio administrativo y el debido proceso en Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5417
- Colina, F. (2022). Paradigmas de la investigación científica. *Fronteras En Ciencias Sociales y Humanidades*, 2(1), 25–34.
- Contraloría General de la República (2018). *Memoria de gestión institucional 2018*. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/Memorias_2018-CGR.pdf

- Cuenca-Correa, R., Narváez-Zurita, C., Erazo-Álvarez, J. & Trelles-Vicuña, D. (2020). El debido proceso para sancionar faltas administrativas disciplinarias leves en la Policía Nacional del Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(2), 403. <https://doi.org/10.35381/racji.v5i2.750>
- Daza, S. (2021). Strategies for critical thinking, according to John Flavell's metacognitive approach, in University Students. *Journal of Science and Research*, 6(3). <https://doi.org/10.5281/zenodo.5660330>
- De la Cruz, A. (2018). *La Contraloría General de la República como contencioso administrativo general* [Tesis de doctorado, Universidad de Chile]. Repositorio de la Universidad de Chile. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/185378/La-Contraloria.General-de-la-Republica-como-contencioso-administrativo-general.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores, J. (2022). The stability of the jurisdiction for the punishment and the authorities of the disciplinary administrative procedure of the Civil Service Law. *Derecho global Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21). https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362022000200006&lang=es
- Gómez, R. (2020). Administrative sanctioning power: the convenience of its constitutional recognition. *Revista de derecho administrativo*, (32). <https://revistaschilenas.uchile.cl/handle/2250/164481>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, O. (2021). *Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78169/Hernandez_DO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Huamán, L. (2021). The sanctioning power of the government accountability office on government control. *Revista de la Facultad de Derecho y*

Ciencias Políticas, 13, 317–334.
<https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/RFDCP/article/view/968>

León, V. (2019). *Determinación y aplicación de la potestad sancionadora administrativa de responsabilidad administrativa funcional: Contraloría General de la República* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de la Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15118/Le%c3%b3n%20Martell%20V%c3%adctor%20Candelario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mary, R. & Mamani, C. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. *Revista Derecho*, (10).

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2015). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/06/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%Adaprtica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

Mondragón-Duarte, S. (2021). Disciplinary administrative law and its judicial control from a public function perspective. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132). <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>

Molina, J., Suarez, M. & Ros, D. (2023). El análisis jurídico en los procesos disciplinarios administrativos y su relación con el respeto al debido proceso. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11i1.3798>

Navarro, E. (2016). Notes on the Sanctioning Power of the Administrative Authority and the Principle of Legality. *Revista de Derecho Público*, (67), 118–128. <https://doi.org/10.5354/rdpu.v0i67.41333>

Organización de las Naciones Unidas. (2023). *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023_Spanish.pdf?_gl=1*1xvy8id*_ga*NjcwNjc4NjgyLjE3MTYyNjEwNzk

*_ga_TK9BQL5X7Z*MTcyMjgyNDYzOC42LjAuMTcyMjgyNDYzOC4wLjA
uMA

- Pacori, J. (2018). *Manual de Derecho Administrativo Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador*. Ubi Lex Asesores SAC.
- Pando, J. (2021). Las medidas correctivas en los procedimientos administrativos sancionadores de las municipalidades. Un ajuste necesario de legalidad. *Advocatus* (41), 173–183. <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n041.5657>
- Plata, A & Garzón, A. (2014). La constitucionalización del Derecho administrativo. *XV Jornadas internacionales de Derecho administrativo*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv13vdh16>
- Pereda, S. (2023). Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v11iespecial.3905>
- Romero, W., Alvaracin, M. & Iguasnia, J. (2024) Los procedimientos especiales en el derecho administrativo ecuatoriano: aplicación y evolución. *Estudios y Perspectivas*, 4(1), 284–303. <https://doi.org/10.61384/r.c.a.v4i1.100>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y Humanista*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Santy, L. (2020). *El principio del debido procedimiento administrativo: estudio teórico y jurisprudencial*. Université d'Orléans.
- Spaulding, N. (2021). The Ideal and the Actual in Procedural Due Process. *Hastings Constitutional Law Quarterly*, 48(2). https://repository.uclawsf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2133&context=hastings_constitutional_law_quaterly
- Suksi, M. (2020). Administrative due process when using automated decisionmaking in public administration: some notes from a Finnish

perspective. *Artificial Intelligence and Law*, (29), 87–110.
<https://doi.org/10.1007/s10506-020-09269-x>

Weffe, C. (2020). Overview of global trends in the protection of Taxpayers' rights by 2019, according to the IBFD observatory for the Protection of Taxpayers' rights. *Revista técnica tributaria*, (131), 133–151.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7890481>

Zoldan, E. (2023). Due Process and the Right to an Individualized Hearing. *UC Irvine Law Review*, 13(4).
<https://scholarship.law.uci.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1622&context=ucilr>

ANEXOS

Anexo N. ° 1. Tabla de operalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
El debido proceso administrativo	El debido procedimiento administrativo comprende la siguiente definición conceptual: busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el ejercicio adecuado de las potestades de la administración, este derecho fundamental incluye garantías esenciales como el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas, evitando que la libertad y los derechos individuales sean vulnerados (Cedeño, 2023).	El debido procedimiento administrativo con sus dimensiones autoridades, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora; se analizaran por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento elegido para el trabajo de campo, con una escala de Likert y los que luego de ser procesados se obtendrán los resultados y conclusiones del estudio, terminando con las recomendaciones hacia los interesados.	Autoridades Investigación previa Fase instructiva Fase sancionadora	El PAD de la Entidad El PAS de la Contraloría Evaluación de expedientes Cumplimiento de plazos y prescripción Fases del PAD y PAS Determinación de responsabilidad Defensa del servidor Sanción disciplinaria Recursos impugnativos	Ordinal
Facultad sancionadora	La facultad sancionadora comprende la siguiente definición conceptual: es una competencia necesaria para complementar la potestad de mando y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio	La facultad sancionadora con sus dimensiones responsabilidad administrativa disciplinaria y responsabilidad administrativa funcional; se analizaran por medio de la aplicación del cuestionario como instrumento elegido para	Responsabilidad administrativa disciplinaria	Reglamento interno Principios administrativos Código de ética de función pública	Ordinal

del interés público, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y D.P.A., como lo establece el artículo 248 de la Ley del Procedimiento Administrativo General (MINJUSDH, 2015).

el trabajo de campo, con una escala de Likert y los que luego de ser procesados se obtendrán los resultados y conclusiones del estudio, terminando con las recomendaciones hacia los interesados.

Responsabilidad
administrativa
funcional

Manual de Organización de
Funciones

Reglamento de Organización de
Funciones

Anexo N. ° 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre el debido proceso administrativo

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) ciudadano (a) me encuentro realizando un estudio, respecto al debido proceso administrativo, es por ello que he elaborado el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer su percepción. Al responder, usted confirma que conoce los detalles de la investigación y que participa de manera libre y voluntaria en el presente estudio. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Autoridades					
	El PAD de la Entidad					
01	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAD.					
02	Considera que las autoridades del PAD realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.					
	El PAS de la Contraloría					
03	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAS.					

04	Considera que las autoridades del PAS realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.						
	Investigacion previa						
	Evaluacion de expedientes						
05	Cree usted los órganos del PAS y PAD valoran correctamente los expedientes posteriores a una evaluación.						
	Cumplimiento de plazos de prescripción						
06	Considera usted que los órganos sancionadores son respetuosos de los plazos de prescripción.						
07	Cree usted que un proceso sancionador ya prescrito, es de reconocimiento inmediato de la entidad y/o contraloría.						
08	Considera usted que se constituye en inoficioso el inicio de un proceso ya prescrito.						
	Fase instructive						
	Fases del pad y pas						
09	Conoce usted las fases del PAD y del PAS.						
10	Cree usted que el órgano instructor del PAD al momento de investigar es equilibrado, considerando que casi siempre es el jefe inmediato.						
11	Considera usted que el órgano instructor del PAS es equilibrado en la propuesta de sanción.						
	Determinacion de responsabilidad						
12	Cree usted que la determinación de responsabilidades es equiparable a los medios probatorios.						
13	Cree usted que ante la determinación de responsabilidad administrativa o funcional el servidor tiene derecho a ser defendido por un organismo público.						
	Fase sancionadora						

	Defensa del servidor						
14	Considera usted que desde el inicio de un PAS y/o PAD hasta la sanción propuesta la SUNAFIL debería hacer seguimiento del mismo.						
	Sanción disciplinaria						
15	Cree usted que la sanción disciplinaria es proporcional a la falta.						
16	Considera usted que todo sancionado merece ser rehabilitado.						
17	Considera usted que la gran cantidad de sanciones interpuestas por los órganos sancionadores del PAD y del PAS, es a consecuencia de una mala evaluación de la oficina de recursos humanos.						
	Recursos impugnativos						
18	Cree usted que los recursos impugnativos interpuestos, son evaluados correctamente por los órganos superiores.						
19	Considera usted que los recursos impugnativos son interpuestos casi siempre, por motivo de excesos de los órganos sancionadores.						
20	Cree usted que los recursos impugnativos son declarados procedente casi siempre.						

Cuestionario sobre la facultad sancionadora

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) ciudadano (a) me encuentro realizando un estudio, respecto a la facultad sancionadora, es por ello que he elaborado el siguiente cuestionario con la finalidad de conocer su percepción. Al responder, usted confirma que conoce los detalles de la investigación y que participa de manera libre y voluntaria en el presente estudio. Por favor, evalúe el grado de satisfacción de acuerdo a los aspectos que citamos en este cuestionario, según el criterio de la tabla, marcando con un aspa (X) el dígito que corresponda para cada afirmación. La información que nos proporcione es completamente CONFIDENCIAL, esto garantiza que nadie pueda identificar a la persona que ha diligenciado el cuestionario. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Responsabilidad administrativa disciplinaria					
	Reglamento interno					
01	Conoce usted el reglamento interno que rige en su entidad.					
02	Considera usted que el reglamento de servidores esta actualizado de acuerdo a la realidad de la institución.					
03	Las faltas establecidas en el reglamento interno de su entidad deberían ser implementadas.					
	Principios administrativos					

04	Considera usted que los principios administrativos son debidamente aplicados en esta entidad.					
05	Considera usted que los principios administrativos de la potestad sancionadora constituyen un papel principal en el debido proceso administrativo.					
06	Considera usted que el principio de razonabilidad es adecuadamente al momento de calificar y al momento de determinar la sanción.					
07	Considera usted que el principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable, es debidamente aplicado.					
08	Considerando que la presunción de licitud es cuando la entidad presume que los administrados han actuado apegados a sus deberes, cree usted que se aplica en su entidad.					
	Codigo de etica y función publica					
09	Tiene conocimiento de los principios del código de ética y función pública.					
10	Considerando que el principio de probidad indica que el servidor debe actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, cree usted que se aplica en su entidad.					
11	Considerando que una de las prohibiciones del código de ética es obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, cree usted que es aplicado por los servidores de su entidad.					
	Responsabilidad administrativa funcional					
	Manual de organización y funciones					

12	Tiene conocimiento del manual de organización y funciones de su entidad.					
13	Sabia usted que la contraloría al momento de calificar las faltas recurre al manual de organización y funciones.					
14	Considera que el manual de organización y funciones de su entidad tiene que ser actualizado.					
15	Conoce cuales son sus funciones de acuerdo al MOF.					
16	Cree usted que el MOP de su entidad esta correctamente elaborado.					
	Reglamento de organización y funciones					
17	Conoce el reglamento de organización y funciones de su entidad.					
18	Cree usted que el reglamento de organización y funciones de su entidad debe de actualizarse.					
19	Considera usted que el ROF no se adecua a la realidad de su institución.					
20	Considera usted que el MOP creado en la institución es equiparable al contenido de MOF y ROF.					

Anexo N. ° 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): PATRICIA ESTHER PATAZCA DELGADO

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se está realizando un proyecto de investigación titulado "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como Maestra en Gestión Pública.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente

Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión 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 DEL CUESTIONARIO

El debido procedimiento administrativo. Busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el correcto uso de las facultades administrativas, este derecho fundamental incluye garantías esenciales como el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas, evitando que la libertad y los derechos individuales sean vulnerados (Cedeño, 2023). Así mismo cuentan con cuatro dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora (Pacori, 2018).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades	El PAD de la Entidad	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAD.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAD realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
	El PAS de la Contraloría	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAS.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAS realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
Investigación previa	Evaluación de expedientes	Cree usted los órganos del PAS Y PAD valoran correctamente los expedientes posterior a un evaluación.	1	1	1	1	-
	Cumplimiento de plazos y prescripción	Considera usted que los órganos sancionadores son respetuosos de los plazos de prescripción.	1	1	1	1	-
		Cree usted que un proceso sancionador ya prescrito, es de reconocimiento inmediato de la entidad y/o contraloría.	1	1	1	1	-
		Considera usted que se constituye en inoficioso el inicio de un proceso ya prescrito.	1	1	1	1	-
Fase instructiva	Fases del PAD y PAS	Conoce usted las fases del PAD y del PAS.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el Órgano Instructor del PAD al momento de investigar es	1	1	1	1	-

		equilibrado, considerando que casi siempre es el jefe inmediato.					
		Considera usted que el Órgano instructor del PAS es equilibrado en la propuesta de sanción.	1	1	1	1	-
	Determinación de responsabilidad	Cree usted que la determinación de responsabilidades es equiparable a los medios probatorios.	1	1	1	1	-
		Cree usted que ante la determinación de responsabilidad administrativa o funcional el servidor tiene derecho a ser defendido por un organismo público.	1	1	1	1	-
Fase sancionadora	Defensa del servidor	Considera usted que desde el inicio de un PAS y/o PAD hasta la sanción propuesta la Defensoría del Pueblo debería hacer seguimiento del mismo.	1	1	1	1	-
	Sanción disciplinaria	Cree usted que la sanción disciplinaria es proporcional a la falta.	1	1	1	1	-
		Considera usted que todo sancionado merece ser rehabilitado.	1	1	1	1	-
		Considera usted que la gran cantidad de sanciones interpuestas por los órganos sancionadores del PAD y del PAS, es a consecuencia de una mala evaluación de la oficina de recursos humanos.	1	1	1	1	-
	Recursos impugnativos	Cree usted, que los recursos impugnativos interpuestos, son evaluados correctamente por los órganos superiores.	1	1	1	1	-
		Considera usted, que los recursos impugnativos son interpuestos casi	1	1	1	1	-

		siempre, por motivo de excesos de los órganos sancionadores.					
		Cree usted que los recursos impugnativos son declarados procedentes casi siempre.	1	1	1	1	-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

La facultad sancionadora. Es una competencia necesaria para complementar la potestad de mando y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés público, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y del debido proceso administrativo, como lo establece el artículo 248 de la Ley del Procedimiento Administrativo General. La facultad sancionadora tiene dos dimensiones clave para aplicar sanciones a funcionarios y servidores públicos: la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional (MINJUSDH, 2015).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Reglamento interno	Conoce usted, el reglamento interno que rige en la Gerencia Regional de Salud.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el reglamento de servidores esta actualizado de acuerdo a la realidad de la institución.	1	1	1	1	-
		Las faltas establecidas en el reglamento interno de la Gerencia Regional de Salud deberían ser implementadas.	1	1	1	1	-
	Principios administrativos	Considera usted que los principios administrativos son debidamente aplicados en esta entidad.	1	1	1	1	-
		Considera usted que los principios administrativos de la potestad sancionadora constituyen un papel principal en el debido proceso administrativo.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de razonabilidad es adecuado al momento de calificar y al momento de determinar la sanción.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción	1	1	1	1	-

		sancionable, es debidamente aplicado.					
		Considerando que la presunción de licitud es cuando la entidad presume que los administrados han actuado apegados a sus deberes, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
	Código de ética y función pública	Tiene conocimiento de los principios del código de ética y función pública.	1	1	1	1	-
		Considerando que el principio de probidad indica que el servidor debe actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
		Considerando que una de las prohibiciones del código de ética es obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, cree usted que es aplicado por los servidores de su entidad.	1	1	1	1	-
Responsabilidad Administrativa Funcional	Manual de Organización y Funciones	Tiene conocimiento del manual de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Sabía usted que la contraloría al momento de calificar las faltas	1	1	1	1	-

		recurre al manual de organización y funciones.					
		Considera que el manual de organización y funciones de su entidad tiene que ser actualizado.	1	1	1	1	-
		Conoce cuáles son sus funciones de acuerdo al MOF.	1	1	1	1	-
	Reglamento de Organización y Funciones	Cree usted que el MOP de su entidad está correctamente elaborado.	1	1	1	1	-
		Conoce el reglamento de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el reglamento de organización y funciones de su entidad debe de actualizarse.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el ROF no se adecua a la realidad de su institución.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el MOP creado en la institución es equiparable al contenido de MOF y ROF.	1	1	1	1	-

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



Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque"
Objetivo del instrumento	Evaluar el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Patricia Esther Patazca Delgado
Documento de identidad	16422063
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Jefa de Economía
Número telefónico	945 256 003
Firma	
Fecha	20/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".
Objetivo del instrumento	Evaluar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Patricia Esther Patazca Delgado
Documento de identidad	16422063
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Jefa de Economía
Número telefónico	945 256 003
Firma	
Fecha	20/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	PATAZCA DELGADO
Nombres	PATRICIA ESTHER
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16422063

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156600
Fecha Matricula	31/08/2020
Fecha Egreso	01/02/2022

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001977980



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/07/2024 12:50:10-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): GABRIELA MARIA PONCE VERA

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se está realizando un proyecto de investigación titulado "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como Maestra en Gestión Pública.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión 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 DEL CUESTIONARIO

El debido procedimiento administrativo. Busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el correcto uso de las facultades administrativas, este derecho fundamental incluye garantías esenciales como el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas, evitando que la libertad y los derechos individuales sean vulnerados (Cedeño, 2023). Así mismo cuentan con cuatro dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora (Pacori, 2018).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades	El PAD de la Entidad	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAD.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAD realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
	El PAS de la Contraloría	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAS.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAS realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
Investigación previa	Evaluación de expedientes	Cree usted los órganos del PAS Y PAD valoran correctamente los expedientes posterior a un evaluación.	1	1	1	1	-
	Cumplimiento de plazos y prescripción	Considera usted que los órganos sancionadores son respetuosos de los plazos de prescripción.	1	1	1	1	-
		Cree usted que un proceso sancionador ya prescrito, es de reconocimiento inmediato de la entidad y/o contraloría.	1	1	1	1	-
		Considera usted que se constituye en inoficioso el inicio de un proceso ya prescrito.	1	1	1	1	-
Fase instructiva	Fases del PAD y PAS	Conoce usted las fases del PAD y del PAS.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el Órgano Instructor del PAD al momento de investigar es	1	1	1	1	-

		equilibrado, considerando que casi siempre es el jefe inmediato.					
		Considera usted que el Órgano Instructor del PAS es equilibrado en la propuesta de sanción.	1	1	1	1	-
	Determinación de responsabilidad	Cree usted que la determinación de responsabilidades es equiparable a los medios probatorios.	1	1	1	1	-
		Cree usted que ante la determinación de responsabilidad administrativa o funcional el servidor tiene derecho a ser defendido por un organismo público.	1	1	1	1	-
Fase sancionadora	Defensa del servidor	Considera usted que desde el inicio de un PAS y/o PAD hasta la sanción propuesta la Defensoría del Pueblo debería hacer seguimiento del mismo.	1	1	1	1	-
	Sanción disciplinaria	Cree usted que la sanción disciplinaria es proporcional a la falta.	1	1	1	1	-
		Considera usted que todo sancionado merece ser rehabilitado.	1	1	1	1	-
		Considera usted que la gran cantidad de sanciones interpuestas por los órganos sancionadores del PAD y del PAS, es a consecuencia de una mala evaluación de la oficina de recursos humanos.	1	1	1	1	-
	Recursos impugnativos	Cree usted, que los recursos impugnativos interpuestos, son evaluados correctamente por los órganos superiores.	1	1	1	1	-
		Considera usted, que los recursos impugnativos son interpuestos casi	1	1	1	1	-

		siempre, por motivo de excesos de los órganos sancionadores.					
		Cree usted que los recursos impugnativos son declarados procedentes casi siempre.	1	1	1	1	-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

La facultad sancionadora. Es una competencia necesaria para complementar la potestad de mando y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés público, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y del debido proceso administrativo, como lo establece el artículo 248 de la Ley del Procedimiento Administrativo General. La facultad sancionadora tiene dos dimensiones clave para aplicar sanciones a funcionarios y servidores públicos: la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional (MINJUSDH, 2015).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Reglamento interno	Conoce usted, el reglamento interno que rige en la Gerencia Regional de Salud.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el reglamento de servidores esta actualizado de acuerdo a la realidad de la institución.	1	1	1	1	-
		Las faltas establecidas en el reglamento interno de la Gerencia Regional de Salud deberían ser implementadas.	1	1	1	1	-
	Principios administrativos	Considera usted que los principios administrativos son debidamente aplicados en esta entidad.	1	1	1	1	-
		Considera usted que los principios administrativos de la potestad sancionadora constituyen un papel principal en el debido proceso administrativo.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de razonabilidad es adecuado al momento de calificar y al momento de determinar la sanción.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción	1	1	1	1	-

		sancionable, es debidamente aplicado.					
		Considerando que la presunción de licitud es cuando la entidad presume que los administrados han actuado apegados a sus deberes, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
	Código de ética y función pública	Tiene conocimiento de los principios del código de ética y función pública.	1	1	1	1	-
		Considerando que el principio de probidad indica que el servidor debe actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
		Considerando que una de las prohibiciones del código de ética es obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, cree usted que es aplicado por los servidores de su entidad.	1	1	1	1	-
Responsabilidad Administrativa Funcional	Manual de Organización y Funciones	Tiene conocimiento del manual de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Sabía usted que la contraloría al momento de calificar las faltas	1	1	1	1	-

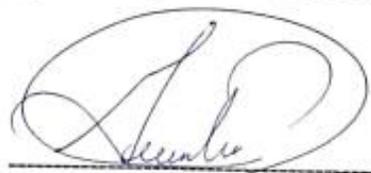
		recurre al manual de organización y funciones.					
		Considera que el manual de organización y funciones de su entidad tiene que ser actualizado.	1	1	1	1	-
		Conoce cuáles son sus funciones de acuerdo al MOF.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el MOP de su entidad está correctamente elaborado.	1	1	1	1	-
	Reglamento de Organización y Funciones	Conoce el reglamento de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el reglamento de organización y funciones de su entidad debe de actualizarse.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el ROF no se adecua a la realidad de su institución.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el MOP creado en la institución es equiparable al contenido de MOF y ROF.	1	1	1	1	-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque"
Objetivo del instrumento	Evaluar el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Gabriela Maria Ponce Vera
Documento de identidad	41512840
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Licenciada en Administración
Número telefónico	991 334 354
Firma	
Fecha	20/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".
Objetivo del instrumento	Evaluar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Gabriela Maria Ponce Vera
Documento de identidad	41512840
Años de experiencia en el área	7 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Licenciada en Administración
Número telefónico	991 334 354
Firma	
Fecha	20/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PONCE VERA**
Nombres **GABRIELA MARIA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **41512840**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **14/08/2023**
Resolución/Acta **0480-2023-UCV**
Diploma **052-213375**
Fecha Matricula **31/08/2021**
Fecha Egreso **31/01/2023**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001977989



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 07/07/2024 13:01:12-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): SUSSAN LORENA NÚÑEZ SÁNCHEZ

Presente

Asunto: Validación de contenido de instrumento

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, así mismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se está realizando un proyecto de investigación titulado "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".

Por lo expuesto, con la finalidad de darle rigor científico necesario, se requiere la validación de dichos instrumentos a través de la evaluación de Juicio de Expertos. Es por ello, que solicito su participación como juez, apelando su trayectoria y reconocimiento como Maestra en Gestión Pública.

Hago llegar lo siguiente:

- Ficha de validación de contenido para un instrumento.
- Matriz de validación del cuestionario.
- Ficha de validación de juicio de experto.

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente



Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO PARA UN INSTRUMENTO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger la información en la presente investigación: "El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque". Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión 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 DEL CUESTIONARIO

El debido procedimiento administrativo. Busca asegurar un proceso justo para los administrados y controlar el correcto uso de las facultades administrativas, este derecho fundamental incluye garantías esenciales como el derecho de defensa y el derecho a presentar pruebas, evitando que la libertad y los derechos individuales sean vulnerados (Cedeño, 2023). Así mismo cuentan con cuatro dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora (Pacori, 2018).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Autoridades	El PAD de la Entidad	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAD.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAD realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
	El PAS de la Contraloría	Tiene conocimiento que es el inicio de un PAS.	1	1	1	1	-
		Considera que las autoridades del PAS realizan sus funciones en plena observancia del principio de legalidad.	1	1	1	1	-
Investigación previa	Evaluación de expedientes	Cree usted los órganos del PAS Y PAD valoran correctamente los expedientes posterior a un evaluación.	1	1	1	1	-
	Cumplimiento de plazos y prescripción	Considera usted que los órganos sancionadores son respetuosos de los plazos de prescripción.	1	1	1	1	-
		Cree usted que un proceso sancionador ya prescrito, es de reconocimiento inmediato de la entidad y/o contraloría.	1	1	1	1	-
		Considera usted que se constituye en inoficioso el inicio de un proceso ya prescrito.	1	1	1	1	-
Fase instructiva	Fases del PAD y PAS	Conoce usted las fases del PAD y del PAS.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el Órgano Instructor del PAD al momento de investigar es	1	1	1	1	-

		equilibrado, considerando que casi siempre es el jefe inmediato.					
		Considera usted que el Órgano instructor del PAS es equilibrado en la propuesta de sanción.	1	1	1	1	-
	Determinación de responsabilidad	Cree usted que la determinación de responsabilidades es equiparable a los medios probatorios.	1	1	1	1	-
		Cree usted que ante la determinación de responsabilidad administrativa o funcional el servidor tiene derecho a ser defendido por un organismo público.	1	1	1	1	-
Fase sancionadora	Defensa del servidor	Considera usted que desde el inicio de un PAS y/o PAD hasta la sanción propuesta la Defensoría del Pueblo debería hacer seguimiento del mismo.	1	1	1	1	-
	Sanción disciplinaria	Cree usted que la sanción disciplinaria es proporcional a la falta.	1	1	1	1	-
		Considera usted que todo sancionado merece ser rehabilitado.	1	1	1	1	-
		Considera usted que la gran cantidad de sanciones interpuestas por los órganos sancionadores del PAD y del PAS, es a consecuencia de una mala evaluación de la oficina de recursos humanos.	1	1	1	1	-
	Recursos impugnativos	Cree usted, que los recursos impugnativos interpuestos, son evaluados correctamente por los órganos superiores.	1	1	1	1	-
		Considera usted, que los recursos impugnativos son interpuestos casi	1	1	1	1	-

		siempre, por motivo de excesos de los órganos sancionadores.					
		Cree usted que los recursos impugnativos son declarados procedentes casi siempre.	1	1	1	1	-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



Firma del experto

La facultad sancionadora. Es una competencia necesaria para complementar la potestad de mando y asegurar el cumplimiento del orden administrativo en beneficio del interés público, señalando que esta potestad es esencial para el adecuado cumplimiento administrativo, añade que la potestad disciplinaria se rige por principios de legalidad y del debido proceso administrativo, como lo establece el artículo 248 de la Ley del Procedimiento Administrativo General. La facultad sancionadora tiene dos dimensiones clave para aplicar sanciones a funcionarios y servidores públicos: la responsabilidad administrativa disciplinaria y la responsabilidad administrativa funcional (MINJUSDH, 2015).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Reglamento interno	Conoce usted, el reglamento interno que rige en la Gerencia Regional de Salud.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el reglamento de servidores esta actualizado de acuerdo a la realidad de la institución.	1	1	1	1	-
		Las faltas establecidas en el reglamento interno de la Gerencia Regional de Salud deberían ser implementadas.	1	1	1	1	-
	Principios administrativos	Considera usted que los principios administrativos son debidamente aplicados en esta entidad.	1	1	1	1	-
		Considera usted que los principios administrativos de la potestad sancionadora constituyen un papel principal en el debido proceso administrativo.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de razonabilidad es adecuado al momento de calificar y al momento de determinar la sanción.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción	1	1	1	1	-

		sancionable, es debidamente aplicado.					
		Considerando que la presunción de licitud es cuando la entidad presume que los administrados han actuado apegados a sus deberes, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
	Código de ética y función pública	Tiene conocimiento de los principios del código de ética y función pública.	1	1	1	1	-
		Considerando que el principio de probidad indica que el servidor debe actuar con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, cree usted que se aplica en su entidad.	1	1	1	1	-
		Considerando que una de las prohibiciones del código de ética es obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, cree usted que es aplicado por los servidores de su entidad.	1	1	1	1	-
Responsabilidad Administrativa Funcional	Manual de Organización y Funciones	Tiene conocimiento del manual de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Sabía usted que la contraloría al momento de calificar las faltas	1	1	1	1	-

		recurre al manual de organización y funciones.					
		Considera que el manual de organización y funciones de su entidad tiene que ser actualizado.	1	1	1	1	-
		Conoce cuáles son sus funciones de acuerdo al MOF.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el MOP de su entidad está correctamente elaborado.	1	1	1	1	-
	Reglamento de Organización y Funciones	Conoce el reglamento de organización y funciones de su entidad.	1	1	1	1	-
		Cree usted que el reglamento de organización y funciones de su entidad debe de actualizarse.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el ROF no se adecua a la realidad de su institución.	1	1	1	1	-
		Considera usted que el MOP creado en la institución es equiparable al contenido de MOF y ROF.	1	1	1	1	-

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []



 Firma del experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque"
Objetivo del instrumento	Evaluar el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Sussan Lorena Núñez Sánchez
Documento de identidad	70492587
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Operador Logístico
Número telefónico	948 591 055
Firma	
Fecha	20/06/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	"Cuestionario para medir la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque".
Objetivo del instrumento	Evaluar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Sussan Lorena Núñez Sánchez
Documento de identidad	70492587
Años de experiencia en el área	3 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Operador Logístico
Número telefónico	948 591 055
Firma	
Fecha	20/06/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	NUÑEZ SANCHEZ
Nombres	SUSSAN LORENA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	70492587

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	Maestra en Gestión Pública
Fecha de Expedición	17/04/2023
Resolución/Acta	0207-2023-UCV
Diploma	052-199716
Fecha Matrícula	31/08/2021
Fecha Egreso	31/01/2023

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001978009



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/07/2024 13:23:09-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo N. ° 4. Reporte de similitud en software Turnitin



Anexo N. ° 5. Análisis complementario

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de dato para la variable del debido proceso administrativo

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.920	20

Se realizó la prueba piloto con 20 servidores públicos de la unidad ejecutora regional Lambayeque, para medir la confiabilidad de la variable del debido proceso administrativo, el cual tuvo un alfa de Cronbach de 0.920, que significa una excelente confiabilidad.

Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de dato para la variable de la facultad sancionadora

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.613	20

Se realizó la prueba piloto con 20 servidores públicos de la unidad ejecutora regional Lambayeque, para medir la confiabilidad de la variable de la facultad sancionadora, el cual tuvo un alfa de Cronbach de 0.613, que significa un instrumento confiable.

Anexo N. ° 6. Otras evidencias

Desarrollo de la propuesta

Propuesta de estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque

Fundamentación

El debido proceso administrativo es un pilar fundamental para garantizar la legalidad, equidad y transparencia en la administración pública. En el contexto de la unidad ejecutora de Lambayeque, es crucial fortalecer estos aspectos para asegurar que las decisiones administrativas disciplinarias se tomen de manera justa, imparcial y conforme a derecho. Esto no solo fortalecerá la confianza interna y externa en la institución, sino que también contribuirá a mejorar la eficiencia y efectividad del servicio público.

Objetivo

Implementar mejoras en el debido proceso administrativo que conlleva toda facultad sancionadora de la unidad ejecutora de Lambayeque, con el fin de asegurar un procedimiento justo, transparente y conforme a las normativas vigentes.

Estrategias

1. Estrategia de capacitación y sensibilización

Desarrollar un programa de formación continua para que todos los servidores públicos puedan conocer normativas relacionadas a la Ley del código de ética de la función pública, así como la concerniente a los documentos de gestión, Manual de Organización de Funciones (MOF) y Reglamento de Organización de Funciones (ROF), incluyendo temas de procedimientos administrativos disciplinarios; a través de talleres y sesiones informativas para explicar las actualizaciones normativas y proponer una cultura de cumplimiento ético.

2. Estrategia de incorporación normativa

Gestionar una propuesta normativa donde se incorpore la defensa al servidor nombrado y contratado de la actividad pública en caso de inicio de Procedimiento Administrativo Sancionador, a efectos de que se tenga plena observancia del debido proceso administrativo, para ello se coordinará con unidad ejecutora de Lambayeque y pueda remitir dicha propuesta a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

3. Estrategia de creación de un comité de fiscalización de procesos administrativos sancionadores

Proponer al Gerente General Regional la creación de un comité de fiscalización de procesos administrativos sancionadores, con la finalidad que tenga plena observancia de los procedimientos actuales identificando posibles inconsistencias, excesos y proporcionalidad entre el hecho y la sanción, con el objeto de emitir opinión sobre la imposición de sanciones, en plena observancia del debido proceso administrativo.

Programa de Acciones

Mes 1-2: Diseño del programa de capacitación y sensibilización.

Mes 3-4: Realización de talleres y capacitaciones sobre normativas y procedimientos.

Mes 5-6: Alcanzar a través de un informe técnico legal una propuesta de incorporación normativa.

Mes 7-8: Peticionar reuniones con el Gobernador Regional y Gerente General Regional a fin de proponer y sustentar dicha incorporación y que esta pueda ser remitida a Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

Mes 9-10: Sustentar con informe técnico legal la creación de un comité de fiscalización de procesos administrativos sancionadores a efectos que el consejo regional pueda tenerlo en cuenta y se emita una resolución creando dicho comité.

Mes 11-12: Evaluación inicial de la efectividad de las mejoras implementadas y ajustes según resultados

Cronograma

- **Inicio del Proyecto:** Mes 1
- **Finalización del Proyecto:** Mes 12

Presupuesto

- **Capacitación y Sensibilización:** S/ 20,000
- **Incorporación normativa:** S/ 10,000
- **Creación de un comité de fiscalización de procesos administrativos sancionadores:** S/ 10,000
- **Total Presupuesto:** S/ 40,000

Esta propuesta busca asegurar que la unidad ejecutora de Lambayeque cuente con procedimientos transparentes para manejar los procesos administrativos disciplinarios de manera efectiva. Al fortalecer el debido proceso y la facultad sancionadora, se promueve una administración pública más ética, eficiente y justa, cumpliendo con los estándares legales y fortaleciendo la confianza tanto interna como externa en las instituciones gubernamentales.

Validez de la propuesta

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): **LORENA KARINA JARA SAENZ**

Estimada.

Presente

Asunto: Validación de propuesta

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, asimismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: **“Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque”** (En Anexo se adjunta la propuesta).

En tal sentido, solicito su participación como juez, apelando a la trayectoria y reconocimiento como profesional, por lo que hago llegar:

1. Matriz de validación de la propuesta
2. Ficha de validación de juicio de experto

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

Matriz de validación de la propuesta de juicio de experto

Marcar con un aspa según su apreciación:

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No viable	Viable, con mejoras.	Viable
01	Estructura general (Fundamentación, objetivo, propuesta, programa de acciones, cronograma y presupuesto).			X
02	Coherencia de los componentes de la propuesta.			X
03	Pertinencia con los objetivos de la investigación.			X
04	Detalla la metodología para la implementación de la propuesta.			X
05	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			X

Opinión: No viable () Viable, con mejoras () Viable (X)

Observaciones:

La propuesta es factible, adecuada para su implementación en el grupo destinatario y busca reducir el problema identificado



Mtra. Lorena Karina Jara Sáenz
DNI N° 40534833

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la investigación	El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombre de la propuesta	Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Lorena Karina Jara Sáenz
Documento de identidad	40534833
Años de experiencia	12 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Contadora Pública Colegiada
Número telefónico	980 079 560
Firma	
Fecha	05 de julio 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **JARA SAENZ**
Nombres **LORENA KARINA**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **40534833**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **11/05/18**
Resolución/Acta **0124-2018-UCV**
Diploma **052-033872**
Fecha Matricula **21/05/2015**
Fecha Egreso **09/10/2016**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001978524



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/07/2024 22:02:21-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): LISSETH JHASSMIN CASTILLO LEÓN

Estimada.

Presente

Asunto: Validación de propuesta

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, asimismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: **“Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque”** (En Anexo se adjunta la propuesta).

En tal sentido, solicito su participación como juez, apelando a la trayectoria y reconocimiento como profesional, por lo que hago llegar:

1. Matriz de validación de la propuesta
2. Ficha de validación de juicio de experto

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

Matriz de validación de la propuesta de juicio de experto

Marcar con un aspa según su apreciación:

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No viable	Viable, con mejoras.	Viable
01	Estructura general (Fundamentación, objetivo, propuesta, programa de acciones, cronograma y presupuesto).			X
02	Coherencia de los componentes de la propuesta.			X
03	Pertinencia con los objetivos de la investigación.			X
04	Detalla la metodología para la implementación de la propuesta.			X
05	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			X

Opinión: No viable () Viable, con mejoras () Viable (X)

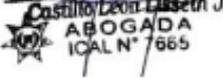
Observaciones:

La propuesta es factible, adecuada para su implementación en el grupo destinatario y busca reducir el problema identificado




Mtra. Lisseth Jhassmin Castillo León
DNI N° 73889357

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la investigación	El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombre de la propuesta	Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	Liseth Jhassmin Castillo León
Documento de identidad	73889357
Años de experiencia	4 años
Máximo Grado Académico	Maestra en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gerencia Regional de Salud Lambayeque
Cargo	Abogada
Número telefónico	942 070 789
Firma	 
Fecha	05 de julio 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CASTILLO LEON**
Nombres **LISSETH JHASSMIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **73889357**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**
Fecha de Expedición **26/10/20**
Resolución/Acta **0312-2020-UCV**
Diploma **052-093640**
Fecha Matricula **02/04/2018**
Fecha Egreso **11/08/2019**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001978539



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/07/2024 22:18:11-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

CARTA A LOS JUECES EXPERTOS

Sr. (a): JOSE HENRRY VASQUEZ LIMO

Estimada.

Presente

Asunto: Validación de propuesta

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un saludo cordial, asimismo, informarle que, como parte del desarrollo de la tesis de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo, se requiere realizar una VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTO a la propuesta titulada: **“Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque”** (En Anexo se adjunta la propuesta).

En tal sentido, solicitó su participación como juez, apelando a la trayectoria y reconocimiento como profesional, por lo que hago llegar:

1. Matriz de validación de la propuesta
2. Ficha de validación de juicio de experto

Agradeciendo por anticipado su colaboración y aporte en la presente, me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Juan de Dios Camacho Bravo
DNI: 43035737

Matriz de validación de la propuesta de juicio de experto

Marcar con un aspa según su apreciación:

Nro. ITEM	CRITERIO DE VALIDACIÓN	No viable	Viable, con mejoras.	Viable
01	Estructura general (Fundamentación, objetivo, propuesta, programa de acciones, cronograma y presupuesto).			X
02	Coherencia de los componentes de la propuesta.			X
03	Pertinencia con los objetivos de la investigación.			X
04	Detalla la metodología para la implementación de la propuesta.			X
05	Viabilidad de la implementación de la propuesta.			X

Opinión: No viable () Viable, con mejoras () Viable (X)

Observaciones:

La propuesta es factible, adecuada para su implementación en el grupo destinatario y busca reducir el problema identificado



Mtro. Jose Henry Vasquez Limo
DNI N° 16675739

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre de la investigación	El debido proceso administrativo frente a la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.
Nombre de la propuesta	Estrategias para mejorar el debido proceso administrativo y la facultad sancionadora en una unidad ejecutora regional Lambayeque.
Nombres y apellidos del experto	José Henry Vásquez Limo
Documento de identidad	16675739
Años de experiencia	10 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruano
Institución	Centro de Operaciones de Emergencia Lambayeque
Cargo	Licenciado en periodismo
Número telefónico	979 181 870
Firma	
Fecha	05 de julio 2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **VASQUEZ LIMO**
Nombres **JOSE HENRRY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **16675739**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **25/05/15**
Resolución/Acta **0279-2015-UCV**
Diploma **UCV08983**
Fecha Matricula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

Fecha de emisión de la constancia:
07 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001978552



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 07/07/2024 22:25:42-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Población y Muestra	Metodología	Técnica e instrumento
¿En qué medida una propuesta de estrategias para el debido proceso administrativo mejorará la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque, 2024?	<p>General Proponer estrategias en el debido proceso administrativo para mejorar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.</p>	<p>Variable 1 El debido proceso administrativo</p>	Autoridades	El PAD de la Entidad	<p>Población: 70 servidores de la unidad ejecutora de Lambayeque con puestos de jefatura, actuando como autoridades disciplinarias en el procedimiento administrativo disciplinario.</p>	<p>Paradigma: Positivista</p>	<p>Técnica: Encuesta y análisis de casos</p>
	<p>Específicos a) Analizar el debido proceso administrativo en una unidad ejecutora de Lambayeque. b) Analizar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque. c) Elaborar estrategias en el debido proceso administrativo para mejorar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque. d) Validar la propuesta de estrategias en el debido proceso administrativo para mejorar la facultad sancionadora en una unidad ejecutora de Lambayeque.</p>		Investigación previa	El PAS de la Contraloría Evaluación de expedientes Cumplimiento de plazos y prescripción Fases del PAD y PAS Determinación de responsabilidad Defensa del servidor			
		<p>Variable 2 Facultad sancionadora</p>	Fase instructiva	Sanción disciplinaria Recursos impugnativos Reglamento interno Principios administrativos Código de ética de función pública Manual de Organización de Funciones Reglamento de Organización de Funciones	<p>Diseño de Investigación No experimental</p>	<p>Enfoque: Mixto</p>	<p>Instrumento: Cuestionario y guía de casos</p>
			Fase sancionadora	Responsabilidad administrativa disciplinaria			
			Responsabilidad administrativa funcional	de de	<p>Muestreo: probabilística</p>	No	