



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Percepción de la sanción administrativa y la vulneración del principio
de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sánchez Guarniz, Deysi Noemí (ORCID: 0000-0002-0839-2315)

ASESOR:

Mag. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-7636-6274)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Dedico esta tesis a mi esposo Rolando Hernández, a mi madre Violeta e hijas Emily and Abby, por su apoyo incondicional y su constante motivación para lograr mis objetivos profesionales y personales.

Agradecimiento:

Agradezco a Dios por darme la fortaleza necesaria por culminar con mis estudios profesionales, a mis compañeros de trabajo por su predisposición para contribuir en la presente investigación.

Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Métodos de Análisis de Datos	25
3.7. Aspectos Éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
VIII. REFERENCIAS	48
IX. ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
Tabla 2 Prueba d normalidad	30
Tabla 3 Relación entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad.....	31
Tabla 4 Relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad	32
Tabla 5 Relación entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad.....	33
Tabla 6 Relación entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad.....	34
Tabla 7 Relación entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad.....	35
Tabla 8 Matriz de operacionalizacion de variables	53
Tabla 9 Cuestionario sanciones administrativas disciplinarias	55
Tabla 10 Cuestionario vulneración del principio de imparcialidad	58
Tabla 11 Matriz de consistencia	60

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de la variable Sanciones administrativas disciplinarias	26
Figura 2 Nivel por dimensiones de la variable 1.....	27
Figura 3 Nivel de la variable 2 Vulneración del principio de imparcialidad	28
Figura 4 Nivel por dimensiones de la variable 2.....	29

Resumen

El presente trabajo de investigación se titula Percepción de la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021; cuya finalidad es identificar la relación que existe entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad.

En el desarrollo de la investigación veremos que la variable sanción administrativa, tiene 4 dimensiones tales como responsabilidad administrativa disciplinaria, autoridades competentes en los procesos administrativos, faltas disciplinarias y clases de sanciones, mientras que la variable vulneración del principio de imparcialidad tiene 2 dimensiones el objetivo y el subjetivo.

Para obtener nuestras conclusiones, se ha utilizado como instrumento los cuestionarios, los mismos que se organizaron en una base de datos agrupándolos por dimensiones y global, cuyos puntajes fueron sometidos a la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), determinando su normalidad.

Al analizar el coeficiente de relación entre las variables se encontró un Coeficiente de Pearson de 0,660 el cual nos indica que hay una relación positiva moderada entre las variables de sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, asimismo con un $P= 0.000$ ($P<0,001$), por lo que se concluye que la relación es significativa.

Palabras claves: Sanción Administrativa, Principio de Imparcialidad, Faltas Disciplinarias

Abstract

This research work is entitled Perception of the Administrative Sanction and the Violation of the Principle of Impartiality, in the workers of the Public Ministry of the Fiscal District of La Libertad, year 2021; The purpose of which is to identify the relationship between the administrative sanction and the violation of the principle of impartiality.

In the development of the research we will see that the variable administrative sanction has 4 dimensions such as disciplinary administrative responsibility, competent authorities in administrative processes, disciplinary offenses and types of sanctions, while the variable violation of the principle of impartiality has 2 dimensions the objective and the subjective.

To obtain our conclusions, the questionnaires were used as an instrument, the same that were organized in a database grouping them by dimensions and global, whose scores were subjected to the normality test (Kolmogorov-Smirnov), determining their normality.

When analyzing the coefficient of relationship between the variables, a Pearson Coefficient of 0.660 was found, which indicates that there is a moderate positive relationship between the variables of administrative sanction and the violation of the principle of impartiality, also with a $P = 0.000$ ($P < 0.001$), so it is concluded that the relationship is significant.

Keywords: administrative sanctions, principle of impartiality, disciplinary offenses

I. INTRODUCCIÓN

Con la dación de La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y la promulgación de su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-PCM-2014, El nuevo esquema del Régimen Disciplinario y el desarrollo del Procedimiento Sancionador, entro en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, en ese sentido todos los procesos disciplinarios que se instauran en el Ministerio Público, independientemente del régimen laboral al que pertenezca el servidor (CAS, 276, 728) se realizan de conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil N° 30057.

La Ley del Servicio Civil N° 30057, regula el esquema disciplinario estableciendo que el mismo consta de 2 fases que son la Fase de instrucción y la Fase de sanción, y dependiendo de la sanción que se pretenda imponer se determinará a las autoridades que participaran; siendo que en los casos de las sanciones de suspensión y destitución, actúan diferentes autoridades en las etapas de instrucción y sanción, por ejemplo, cuando la posible sanción es una suspensión actúa como órgano de instrucción, que tendrá la labor de acusar el jefe inmediato y como órgano juzgador que tendrá la función de sancionador el jefe de Recursos Humanos, y si hablamos de una sanción de destitución actúa como órgano instructor el jefe de Recursos Humanos y como órgano Sancionador el Titular Administrativo de la entidad. No obstante, cuando la posible sanción es una amonestación escrita, va a instruir y sancionar el jefe inmediato, es decir la misma autoridad.

Aunado a lo expuesto, se tiene que, en algunos casos, es el jefe inmediato quien pone la denuncia ante la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios, sobre una presunta falta disciplinaria cometida por su subordinado, a lo que luego de una investigación, se termina aperturando procedimiento disciplinario, en donde actúa como instructor el jefe inmediato, el mismo que denunció.

En cuanto al principio de imparcialidad, tenemos lo regulado en el numeral 1.5 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, que prescribe que los órganos que intervienen en un procedimiento administrativo desarrollan sus funciones sin ninguna clase de diferenciación entre los servidores estatales, brindándoles oportunidades y garantizando la tutela igualitarios frente al desarrollo del

procedimiento, dando conclusión al caso conforme a lo establecido en los dispositivos legales que rigen la materia y con atención al interés general, lo que aplicado de manera supletoria, a los procedimientos administrativos disciplinarios, se traduce en que las autoridades que intervienen en un procedimiento administrativo disciplinario, al momento de evaluar el caso en concreto, deben gozar de la objetividad legal imparcial, por lo que no deben aplicar una norma haciendo una diferenciación o basándose en condiciones personales de las partes, resultando imprescindible que dichas autoridades sean ajenas al litigio disciplinario y que no tengan ningún tipo de interés en la manera como se concluya el caso materia de investigación.

En ese contexto, es que los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, se preguntan cómo es posible que en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario ante una sanción de amonestación escrita, el que acusa de haber cometido una falta disciplinaria es el mismo que sanciona, es decir el jefe inmediato, ocupando roles de acusador y juzgador, presumiendo que esta situación vulnera el principio de imparcialidad que debe existir en todo proceso.

De igual manera sucede, en el caso que el jefe inmediato es quien denuncia una supuesta falta disciplinaria de su subordinado, ante la Secretaría Técnica, y esta después de una investigación recomienda una sanción de suspensión, quien va a instruir será el jefe inmediato, porque así está regulado en la Ley del Servicio Civil N° 30057, sin considerar que este fue quien interpuso la denuncia, presumiendo también que esta situación vulnera el principio de imparcialidad que debe existir en todo proceso disciplinario, considerando que un denunciante ya tiene una connotación anticipada de los hechos que configuran una infracción disciplinaria.

Asimismo el presente estudio investigativo titulado la Percepción de la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021, tiene por objetivo general determinar la relación entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, 2021, y como objetivos específicos se tiene; objetivo específico 1: Determinar el nivel de la sanción administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, objetivo específico 2: Determinar

el nivel de la vulnerabilidad del principio de imparcialidad en el Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, objetivo específico 3: Determinar la relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021; objetivo específico 4: Determinar la relación entre la autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021; objetivo específico 5: Determinar la relación entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021; objetivo específico 6: Determinar la relación entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad de los trabajadores del Ministerio Público del distrito fiscal de La Libertad, durante el año 2021.

Del mismo modo en el trabajo de investigación se plasmó ciertas hipótesis, siendo que como hipótesis general se señaló que existe relación positiva significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, como hipótesis específica 1: El nivel de sanción administrativa es muy inadecuado, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, como hipótesis específica 2: El nivel de la vulneración del principio de imparcialidad es aceptable, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021; hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, como hipótesis específica 4: Existe relación positiva y significativa entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021, como hipótesis específica 5: Existe relación positiva y significativa entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de

imparcialidad de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021; hipótesis específica 6: Existe relación positiva y significativa entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad de los trabajadores del Ministerio Público del distrito fiscal de La Libertad, durante el año 2021.

Por lo expuesto se plantea como problema de investigación ¿Qué relación existe entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021?; este estudio se justifica dado que la vulneración del principio de imparcialidad, afecta el debido proceso, trasgrediendo los derechos de los servidores públicos.

II. MARCO TEORICO

Respecto a los históricos de investigación o trabajos previos se toman en cuenta las siguientes investigaciones internacionales, las que se mencionan a continuación:

Chamorro. (2014) en su investigación denominada “El principio de imparcialidad en el marco del debido procedimiento administrativo sancionador” para obtener su licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de Chile, arrojó que el respeto al principio de imparcialidad, comprende a todos los momentos que forman parte del procedimiento administrativo sancionador, comprendiendo incluso aquellos periodos previos a la apertura del procedimiento, siendo uno de estos en la denuncia, asimismo señaló que un mecanismo de resguardo a la imparcialidad es la separación de funciones y autoridades en las fases de instrucción y sanción, de lo que podemos extraer que la garantía de la imparcialidad no se supedita solo a las fases de desarrollo de un procedimiento, sino abarca mucho más, como son los momentos previos al inicio de un proceso disciplinario.

Hernández (2019), en su estudio denominado “El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: comparativo entre el sistema español y el sistema ecuatoriano”, para optar por el grado de doctor en Derecho y Políticas Públicas, en la Universidad Autónoma de Madrid, en el cual tuvo como materia de análisis el procedimiento administrativo disciplinario aplicable a los funcionarios públicos en España, en relación al respeto del principio de independencia e imparcialidad que deben tener las autoridades que dirigen un proceso, ya que una misma autoridad actúa como Juez y parte del mismo; siendo que su investigación es de naturaleza valorativa en base al método de inducción, la misma que arrojó como resultado que la garantía de la imparcialidad se daba en dos planos bien definidos, siendo el primero el plano personal, en donde la autoridad del procedimiento tiene el deber y la obligación de enfocar su actuar a la causa, con criterio y objetividad, dejando de lado sus emociones y creencias personales, comportamiento que se verá reflejado en las expresiones que manifiesta ya sea fuera o dentro del procedimiento, siendo que la imparcialidad en el plano personal se puede manifestar en conductas como prohibiciones de emitir declaraciones con anterioridad de la decisión final,

obligación de motivar objetivamente sus pronunciamientos jurídicos. En el plano funcional la garantía a la imparcialidad se refleja en que no se puede confundir, ni mezclar los roles de juez y parte, no puede existir vínculos jerárquicos entre la autoridad que dirige el proceso y el procesado, siendo que para que prevalezca el principio de imparcialidad e independencia debe considerarse la asignación de distintos órganos tanto para la fase de instrucción y de resolución.

Salazar (2015) En su investigación denominada “La imparcialidad del juez de conocimiento en Colombia, análisis documental”, realiza un análisis crítico de la forma como se prescribió la función del juez de conocimiento en el procedimiento penal colombiano, en cuanto a su estructura formal y en lo referente al quebrantamiento de la imparcialidad, para lo cual analizó documentalmente la imparcialidad del Juez que realiza el juicio oral y al mismo tiempo dicta la sentencia correspondiente, a lo que concluyó que siendo esta la misma persona, no garantiza la independencia de autoridad, por lo que la manera de erradicar cualquier tipo de vulneración a la garantía de imparcialidad es retirando al juez que no ofrece suficiente garantía de objetividad de su criterio, en el asunto que resuelve, teniendo en cuenta, que en el fondo no se trata de parámetros generales que direccionan la función de juzgamiento, sino de la relación específica del individuo físico encargado de juzgar el caso en sí, quien debe realizar su función con objetividad e independencia.

Marroquín (2008) en su estudio denominado “Violación al Principio de Imparcialidad en la Fase del Juicio del Proceso de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal”, de la Universidad de San Carlos de Guatemala, realiza un análisis respecto a la garantía de imparcialidad en el procedimiento para el juzgamiento de los adolescentes que están inmersos en conflictos con la ley penal, tomando como base la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia de Guatemala, siendo que en su trabajo de investigación utilizó el método deductivo, llegando a la conclusión que se viola el principio de imparcialidad en el proceso de adolescentes en conflicto con la ley penal, prescrito en la Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, considerando que la fase preparatoria, la intermedia y la fase del juicio son desarrolladas por un mismo juez, vulnerando y quebrantando la garantía a la imparcialidad, ya que el juez que decidió sobre la fase intermedia ya emitió

opinión al respecto y tiene ya conceptualizada una conclusión anticipada del caso en sí, basado en los hechos ya conocidos, que permiten que se haya formado un criterio sobre el asunto sometido a su conocimiento. En ese sentido para garantizar la imparcialidad debe existir una separación de funciones de instrucción y juzgador, por lo que considera que debería evaluarse una modificación en la actual estructura del procedimiento, dado que actualmente presenta muchas dificultades en cuanto a su aplicación, aunado a que lo considera un tanto inquisitivo, ya que recae en una sola persona la responsabilidad de investigar una presunta falta disciplinaria, acusar de ser el caso y sancionar.

Gordillo (2014), en su investigación que lleva por título “Análisis Doctrinario y Jurídico del Principio de Independencia del Juez en los Sumarios Administrativos”, para optar por el título de abogada en la Universidad Nacional de Loja, realizó un estudio bibliográfico, documental y de campo, referente a la controversia de investigación que se ocasiona en razón al desarrollo del principio de imparcialidad del juez dentro de los sumarios administrativos, concluyendo que en los procesos administrativos, la administración actúa como juez y parte, por lo que se ve mermado el principio de imparcialidad, ya que asume actuaciones de acusar y juzgar, lo cual no refleja independencia en su actuar y en la aplicación de su criterio, ya que se ve afectada su objetividad, siendo lo más idóneo enfocarse en la separación de poderes, en donde un mismo individuo no tenga roles de acusador y juzgador.

Suárez (2017) en su estudio denominado “Incidencia del Principio Constitucional de Imparcialidad en la evaluatoria y preparatoria de juicio y juzgamiento en materia de tránsito”, para obtener el grado de abogado de la Universidad Central del Ecuador, concluyó que se quebranta la garantía de la imparcialidad en los momentos en que el juez conoce y se hace cargo de la etapa de evaluación y preparación para el juicio, así como también de la etapa de juicio por delitos de tránsito, donde el individuo procesado es sentenciado por la misma autoridad que participó en la etapa anterior, evidenciando que un mismo órgano conoce, acusa y sanciona en materia de tránsito, lo que efectivamente afecta el debido proceso, ya que no se cuenta con la objetividad requerida para llevar a cabo un procedimiento relacionado a infracciones de tránsito.

Burbano (2016) en su estudio denominado “ La violación al Principio de Imparcialidad en los Procedimientos Administrativos”, para obtener el título de abogado en la Universidad Regional Autónoma de los Andes de Ecuador”, señaló como objeto de investigación que en los procedimientos realizados a nivel administrativo no se respeta la garantía de la imparcialidad por parte de los órganos que lo resuelven, en su análisis utilizó la investigación descriptiva y correlacional, llegando a la conclusión que si bien es cierto su carta magna, representada por la Constitución de la República, prescribe que es obligación de toda autoridad ya sea administrativa o judicial garantizar y velar por el respeto de los derechos de las partes, siendo uno de ellos el ser sometidos a una autoridad imparcial, no obstante en los procedimientos administrativos se evidencia la existencia de conflictos, considerando que en todo proceso llevado por las entidades públicas la autoridad que resuelve es parte de la misma entidad, por lo que la parte procesada ve vulnerado su derecho a someterse a una autoridad que se encuentre completamente desvinculada, siendo que ante la falta de una autoridad independiente, se violenta la garantía establecida en la Constitución ecuatoriana, dado que la autoridad que resuelve el procedimiento administrativo es la misma que acusa; asimismo se señaló que existe una desigualdad en los procesos administrativos, ya que no se cuenta con una autoridad independiente de la entidad pública que ofrezca las garantías del caso durante el desarrollo del mismo.

Suay (1990). En su artículo publicado en la Revista de Administración Pública N° 123 de España, que lleva como título “La discutible vigencia de los principios de imparcialidad y de contradicción en el procedimiento administrativo sancionador”, señaló que la salvaguarda del principio de imparcialidad radica en un único instrumento que es la distribución de competencias entre varias autoridades, impidiendo es esta manera que alguna de las autoridades intervinientes influya en el desenvolvimiento del proceso; asimismo señala que la imparcialidad encuentra dificultades en su aplicación al procedimiento administrativo sancionador dado que la Administración tiende a convertirse en juez y parte, dado que la actual estructura normativa permite que una misma autoridad este investida de facultades para acusar y sancionar a la vez, vulnerando la garantía que debe estar presente en todo proceso, como es la imparcialidad.

También se pueden hacer referencia a las investigaciones desarrolladas en el ámbito nacional:

Reyna. (2017) en su trabajo de investigación relacionado con la administración de personal en la Ley Servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac, 2016, en el que se realizó un estudio básico, con una investigación muy detallada, de índole cuantitativo, y explicativa, con una relevancia correlacional y su desarrollo es no experimental, colateral. Su objeto de estudio estuvo formado por una masa de 547 empleados y el grupo objeto de muestra fue conformado por una masa de 130 empleados estatales. En el estudio se concluye que respecto a la conceptualización de la gestión de la masa humana, el acceso a la prestación de servicios en una entidad pública, la prestación de servicios eficientes y eficaces, la capacitación, la escala de categorización de los servidores estatales, la interrupción del vínculo laboral, las causas imputables para la culminación del servicio y el esquema de desarrollo de los procedimientos administrativos de disciplina, regulados en la Ley del Servir, son materias aceptadas con un buen nivel por los servidores civiles, quienes identifican a la Ley del Servicio Civil como la norma que unificará el Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas, y dejará atrás todas las diferencias existentes entre los trabajadores estatales, en cuanto a derechos y obligaciones, ya que todos los servidores pertenecerán a un solo régimen laboral, que es el N° 30057, eliminando progresivamente la existencia de los otros regímenes laborales como son los regulados por el Decreto Legislativo N° 728, 276 Y 1057. En lo que respecta al régimen disciplinario, el estudio lo considera en un nivel bueno, aceptable por los servidores, ya que una conducta considerada falta disciplinaria podrá atribuirse a quien la cometa sin tener en cuenta que su régimen laboral lo considere falta o no.

Ropa. (2016) en su trabajo de investigación relacionado con la aplicación del Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario desarrollado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2015 - 2016", realizó una indagación de tipo cualitativa, para lo cual escogió como muestra de estudio, ciertos expedientes en los cuales se aperturó un procedimiento de índole disciplinario al interior de la entidad, manejando como elementos para la recolección de medios, las documentales y la guía de entrevista, con los que obtuvo como resultado que en los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados en la Municipalidad

de Lima entre los años 2015 y 2016, sancionados con amonestación escrita, se vulneró el principio de imparcialidad, debido a que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que el inmediato superior realice las funciones de un juez y también sea parte en el proceso, siendo que los órganos en calidad de autoridades del procedimiento, que instruyeron el proceso e impusieron las sanciones correspondientes, estuvieron representadas por los jefes inmediatos de los servidores procesados, entendiéndose esto como que la misma autoridad instructora, recopiló medios de prueba, apertura proceso disciplinario, así también ella misma analizó e impuso la sanción de amonestación escrita, situación que evidencia claramente la carencia de objetividad de parte del órgano instructor y sancionador y menoscaba el principio de imparcialidad.

Castro (2018) presenta su investigación relacionada con el desarrollo de los Procesos de índole disciplinario según la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el mismo que se llevó a cabo en el Hospital Vitarte”, cuyo objetivo fue dar a conocer en su trabajo de investigación las dificultades que afectan el manejo de los procesos disciplinarios en dicho hospital, cuyo estudio fue de tipo cualitativo, se manejó la indagación básica, tomando en consideración el fin que persigue, su estructura de diseño fue en base a la casuística, basada en el análisis documental, utilizando la entrevista como técnica de investigación; donde el autor concluye que en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario hay muchas deficiencias, dado que la labor en la práctica de investigar, recopilar medios probatorios, recomendar acusación y sancionar recae en el Secretario Técnico, no obstante él no es una autoridad en el procedimiento, sino un apoyo para las máximas que intervienen en el desarrollo del procedimiento, por lo que sus informes no tienen el carácter de vinculantes, aunado a que los órganos encargados de dirigir las fases de instrucción y sanción no tienen conocimientos en derecho, siempre delegan en el Secretario la proyección de informes y resoluciones de sanción; asimismo en el estudio prescribe que se vulnera el principio de imparcialidad cuando a un trabajador se le inicia un procedimiento disciplinario y es su jefe inmediato quien por norma será el órgano que instruye y sanciona, situación que implica que el actuar de dicha autoridad no garantice objetividad, ni imparcialidad, dado que él es quien acusa en base a sus propios argumentos y quien resuelve imponiendo la sanción.

Morón (2005) en su trabajo de indagación denominado “Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana”, recomendó diferenciar a los órganos que instruyen un procedimiento de los que sancionan, con la finalidad de brindarle una garantía para el administrado, ya que no se puede hablar de imparcialidad si dichos roles recaen en una sola persona; siendo que el procedimiento constaría de dos etapas bien marcadas, la de instrucción cuya finalidad sería indagar los hechos, recopilar medios de prueba, dejando recalcado los medios de prueba que acreditan que la conducta es posiblemente infractora, y “la otra etapa de sanción, en la cual se juzgaría formalmente esa conducta, teniendo como resultado, aplicar la sanción correspondiente o absolver al procesado”. Siendo que a criterio de dicho autor la conducción de las dos fases del procedimiento deben ser asumidas por órganos diferentes, no debiendo entrelazar la actividad instructora netamente acusadora y la juzgadora sustancialmente sancionadora en una misma autoridad, caso contrario se vulneraría la garantía a la imparcialidad que debe estar presente en las autoridades que participan en los diferentes momentos por los que atraviesa un proceso disciplinario.

Las bases teóricas reguladas sobre a las variables de estudio, se detallan teniendo en cuenta su naturaleza.

Carrillo (2008), manifestó que las sanciones tienen el carácter de coercitivas, teniendo en cuenta el recogimiento de las normas, en el caso de las personas jurídicas que tienen su propio organismo y no han cumplido las normas o dispositivos que regulan dichos organismos, o en todo caso hayan realizado alguna infracción. Las imposiciones de castigo de índole administrativo se pueden aplicar a las personas que tienen personería jurídica, y de igual manera a personas naturales. En algunas circunstancias, las sanciones se dirigen a personas que no respetan los lineamientos arbitrales que da la administración. En ese sentido se puede realizar una breve representación con estos temas: la sanción administrativa son los desenlaces que la parte administrativa efectúa para resguardar, y algunas veces instituir, el orden de la administración, preservando que se cumpla con los fines propios de esta. El comportamiento de un servidor público se encuentra parametrizado en el cumplimiento fiel de deberes y/o obligaciones específicas, en

el cumplimiento de sus funciones; también está provisto de ciertos derechos dentro de la entidad pública, de manera que, son pasibles de exigencias por operaciones y/o descuidos que efectúen y que afecten las normas y el normal trabajo de sus ocupaciones. Estos descuidos o falta de diligencia que se hace referencia, se evidencian en infracciones que dan lugar a la consecuencia de imponer sanciones, que son como las consecuencias jurídicas a la negligencia evidenciada en la infracción disciplinaria, relacionada con la forma como desarrolla sus funciones, o como es su comportamiento dentro de la entidad, y que se halla apropiadamente plasmado en la Ley, en donde el trabajador del estado se hace acreedor a un decreto sancionador. Cabe señalar que en este contexto se puede decir que existen tres grandes grupos, divididos por materias, cuya responsabilidad es autónoma que son, Penales, Civiles, Administrativas, donde esta última es la que se enfoca la investigación.

Por lo que, se entiende por sanción administrativa, al acto que emite una autoridad competente, previo desarrollo del proceso de disciplina, como consecuencia de la comisión de una conducta considerada falta disciplinaria, tipificada como tal en un dispositivo legal, la misma que según nuestro ordenamiento jurídico se materializa en una resolución.

Entonces, se colige que la sanción administrativa de índole disciplinaria obedece al *Ius Puniendi* que tiene el Estado, quien investido de potestad sancionadora impone la respectiva sanción, ante la comisión de ciertas conductas reglamentadas como faltas en la Ley del Servicio Civil, para lo cual se inicia el respectivo procedimiento de disciplina, que conlleva a la imposición de una determinada sanción atendiendo a la gravedad de la conducta realizada y al perjuicio causado a la entidad.

Las Dimensiones de la sanción administrativa disciplinaria se dividen en:

La Dimensión 1: Responsabilidad Administrativas Disciplinarias. El Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el compromiso de índole administrativo en materia disciplinaria, es aquel que exige el gobierno público por la comisión de las conductas consideradas faltas disciplinarias, tipificadas en la ley, que cometan en el desarrollo de sus funciones, que conlleven a iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario, que acarree la imposición de una sanción administrativa. Asimismo, el Tribunal del Servicio Civil, a través de sus diferentes pronunciamientos señaló que

el compromiso en el ámbito disciplinario, plasmado y entendido como exigencia, es aquel que pide el Estado a los trabajadores públicos, por la comisión de las conductas, ya sea en vía de acción u omisión, consideradas infracciones disciplinarias, cometidas en el ejercicio de sus funciones, las mismas que después del procedimiento respectivo, serán sancionadas atendiendo a la gravedad y gradualidad de los hechos.

La Dimensión 2: Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos Disciplinarios. La Ley del Servicio Civil N° 30057, y su dispositivo de desarrollo aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, han señalado que en un procedimiento de disciplina, a nivel administrativo, participan personas que tienen la condición de autoridades del proceso, siendo que su actuar se encuentra supeditado a las fases del desarrollo del mismo, siendo la primera la Fase Instructiva y la segunda Fase Sancionadora; y que dependiendo de la sanción que se pretenda imponer se identificará a las autoridades que formaran parte del procedimiento, siendo estas; el inmediato superior del presunto infractor, la jefatura de Recursos Humanos, el Titular Administrativo de la Institución. En ese sentido el artículo 93° del reglamento en mención, estipula que ante una sanción de amonestación plasmada en un escrito el inmediato superior del presunto infractor instruye y sanciona en el proceso y el Jefe de Recursos Humanos oficializa dicha sanción; si la sanción es una suspensión, el inmediato superior es el órgano que acusa y el Jefe de Recursos Humanos es el órgano que juzga y el que oficializa la sanción, si se trata de la imposición de una destitución, participa en calidad de acusador la jefatura de Recursos Humanos y como sancionador el titular administrativo de la entidad. Situación que evidencia que las autoridades que intervienen en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario están señaladas por norma, lo cual implica que no se pueda designar a otra autoridad para que instruya o sancione, diferente a las señaladas en los dispositivos legales que rige la materia.

La Dimensión 3: concerniente a las Faltas Disciplinarias, siendo necesario definir qué se entiende por faltas disciplinarias, para lo cual tomaremos en cuenta lo señalado por Castro (2010), quien la define como actos u omisiones que están previamente tipificados por el legislador, relacionados al incumplimiento de obligaciones administrativas, que acarrearán una sanción administrativa. A lo que en

el Perú tenemos el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276° Ley de Bases de la Carrera Administrativa, en su artículo 150° señala que se considera falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o involuntaria que trasgreda las obligaciones, prohibiciones referentes a los deberes de servidores y funcionarios. En ese sentido la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, han establecido un catálogo de conductas consideradas faltas disciplinarias, las mismas que se sancionan ya sea con suspensión o destitución. Dichas conductas están directamente relacionadas con el actuar del servidor público ya sea en el desarrollo de sus funciones o como trabajador de una entidad pública, siendo las principales conductas la falta de diligencia en el cumplimiento de funciones, obstaculizar la prestación del servicio público, utilizar los bienes de la entidad en su propio beneficio, incumplir el horario establecido en la entidad, entre otras. Por lo que las conductas consideradas como faltas disciplinarias que son sancionables administrativamente, deben estar previstas expresamente en la ley mediante su tipificación, no pudiendo admitirse una interpretación extensiva u análoga. Tal es así, que es de vital importancia que un servidor público conozca que conductas le pueden ser atribuidas como faltas disciplinarias que conlleven a la imposición de una sanción, asimismo debe conocer que conductas son consideradas graves, teniendo en cuenta los criterios de graduación, dado que su desconocimiento daría pie a la vulneración de sus derechos, afectándose el debido proceso.

La Dimensión 4: Clases de Sanciones. Es necesario hacer referencia a lo señalado por Delgadillo. (1990), quien manifiesta que una sanción tendrá el carácter de disciplinaria, si se produce entre el Estado y sus trabajadores, producto de una infracción que afecte el ejercicio de una función y como consecuencia también afecte el normal funcionamiento del servicio. Tal es así, que para el caso de Perú, tenemos la Ley del Servicio Civil N° 30057, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establecen las sanciones aplicables ante la comisión de faltas disciplinarias, siendo estas la Amonestación verbal, entendida como una llamada de atención muy personalísima, la misma que no genera antecedente; La Amonestación Escrita, sanción que se requiere la existencia de un procedimiento administrativo disciplinario, La Suspensión sin goce de haber, sanción que abarca desde 01 día a 365 días calendarios y la Destitución que lleva

consigo una sanción accesoria que es la inhabilitación para el ejercicio público por 05 años. La determinación de la sanción que se debe imponer está supeditada a la falta que se le atribuye, para lo cual debe valorar elementos como la gravedad de la infracción que se imputa, los antecedentes históricos del trabajador, la reincidencia, el cargo que desempeña, entre otros, asegurando que la sanción corresponda a la magnitud de la falta que se le atribuye. De aquí también la importancia de conocer que a las faltas consideradas leves le corresponde la sanción de amonestación escrita, tal como lo señala el ente Rector SERVIR a través de sus informes Técnicos. En ese sentido todo servidor público debe de estar en la capacidad de poder diferenciar, que sanción corresponde ante la comisión de una determinada falta disciplinaria, para hacer uso de sus mecanismos de defensa de manera correcta y evitando la vulneración de sus derechos y del debido proceso.

En cuanto al principio de Imparcialidad, el diccionario de la Real Academia Española conceptualiza a los axiomas del derecho como: “Precepto no legal supletoria de ella y constituida por doctrina y aforismos que gozan de una constante aceptación por parte de los jurisconsultos y los tribunales”. A su vez, la página web Wikipedia –www.wikipedia.org- los prescribe como: “Postulados normativos más amplios que, a pesar de no haber sido recopilados formalmente en los ordenamientos jurídicos nacionales, recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son postulados cuya naturaleza es axiológica o técnica que manifiestan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio derecho como totalidad”.

El artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, respecto al principio de imparcialidad, señala que las personas que se desempeñan en calidad de autoridades administrativas desarrollan sus funciones sin tener ninguna clase de discriminación entre las partes, catalogadas como administrados, otorgándoles igual tratamiento y tutela frente al desarrollo del procedimiento, respetando las garantías de su defensa y resolviendo conforme al ordenamiento jurídico, prevaleciendo el interés general, por lo que aplicando de manera supletoria, a los procedimientos administrativos disciplinarios, se infiere que las autoridades que intervienen en un procedimiento administrativo disciplinario no deben aplicar una

norma diferenciando al servidor o basándose en criterios personales, siendo que una autoridad debe ser ajeno al litigio sin tener ninguna clase de interés en el resultado del proceso. Becerra. (2013), señala que fuera del ámbito nacional, es decir el internacional, en lo que respecta a los derechos humanos, la imparcialidad del juez se conceptualiza como una garantía de la persona humana al debido proceso. En efecto la máxima en derechos humanos, representada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos estipula que “el derecho a ser objeto de juzgamiento se respeta siempre que este se dé por un juez o un colegiado imparcial, otorgando de esta manera la garantía fundamental del debido proceso y que su vulneración implica la nulidad del mismo. Es decir, se debe garantizar que el juez o el órgano colegiado en el desempeño de sus funciones como juzgador cuente con la mayor independencia para llevar a cabo el juicio, acarreado como consecuencia que los órganos colegiados trasmitan la seguridad necesaria a los involucrados que participan en el caso, así como a todos los ciudadanos miembros de la sociedad. En ese sentido, el principio a la imparcialidad busca evitar que el órgano de decisión o tercero sea juez y parte al mismo tiempo, siendo que este debe carecer de todo interés subjetivo en el resultado del proceso (Acosta, 2013), a lo que el órgano de decisión que va a implantar una sanción, no debe haber tenido participación directa e indirecta en las fases previas del procedimiento.

En consecuencia, la imparcialidad se garantiza cuando las autoridades que intervengan en el desarrollo de cualquier clase de procedimiento, no tengan conclusiones anticipadas sobre la manera como resolverán dichos procesos, o no tenga compromisos con algunas de las partes. (Huerta, 2003), lo que tácitamente exige que en un proceso los órganos acusadores y sancionadores sean distintos.

Por todo lo expuesto, se concluye que ya sea que el proceso se ventile en sede jurisdiccional o en sede administrativa, en virtud del principio de imparcialidad no se debe acumular en una misma persona la función instructora y la función enjuiciadora, pues ello supone vulneración del derecho que tiene un ciudadano a contar con un tribunal imparcial, que se caracterice por la objetividad de su actuar (Montero, 1999).

García y Fernández (2015) al momento actual, en el ámbito internacional, existe una diversa gama de compromisos y convenios que reconocen al principio de

imparcialidad como un valor superior, axioma de larga evolución Sin embargo, en las legislaciones nacionales, como ya lo señalamos, la Administración reúne en el procedimiento administrativo la doble condición de juez y parte, relativizando al mencionado principio, es por ello que nuestro ordenamiento jurídico nos brinda la posibilidad de recurrir a los demás principios, además reconoce instrumentos procedimentales como la recusación y la abstención, con la finalidad de obtener la máxima neutralidad posible y no afectar el debido proceso.

Para Shaman (1996) el principio de imparcialidad judicial se vulnera cuando el juzgador tiene una orientación o aprensión personal con relación a una de las partes en un conflicto, lo que demuestra que no tiene la imparcialidad necesaria, para juzgar un caso de modo neutral; Pintos (2015) nos dice que debido a que hay casos en donde la imparcialidad no es obvia o clara, será examinada desde dos aspectos, subjetivo que intenta establecer la creencia personal que impulsa al juzgador a actuar en un caso particular, por otro lado desde el aspecto objetivo, se establecerá si brinda las garantías para que no se dude con relación a su imparcialidad; nos dice Talavera (2006) que se denomina juez a quien juzga, a quien valora o discierne una pretensión, aplicándose a la figura del mismo, la idea plena de imparcialidad.

En cuanto a las dimensiones del principio de imparcialidad Abad et ál. (2018) Manifiestan que muchos autores distinguen dos concepciones de imparcialidad: una subjetiva, que se refiere a las creencias personales del juez sobre el caso y las partes, esto es, para garantizar que el juzgador no mantenga una relación incorrecta con las partes; y otra objetiva, que garantiza que el juez no ha establecido una conexión previa con el asunto a decidir, dicho de otro modo, no haber tomado conocimiento con anticipación del proceso. Se alude a las garantías que debe recabar el juez antes de actuar con relación al proceso; En el fundamento 34 recaído en el Exp. N° 0023-2003-AI/TC de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional, de fecha 09 de junio 2004 se ha señalado, que el principio de imparcialidad debe entenderse desde dos acepciones, una objetiva y otra subjetiva, admitiendo no solo la existencia jurídica del principio de imparcialidad, sino, también su defensa a través del amparo constitucional, ya que reconoce en él un derecho implícito que es parte de un derecho expreso; asimismo, indica Fernández (1999) que la imparcialidad del Juez presenta una doble dimensión, una objetiva que es

socavada por el vínculo del juez con el objeto procesal, y una subjetiva que se quiebra por el vínculo del juez con las partes procesales, situación que afecta la imparcialidad que debe tener el juzgador.

Expresa Alvarado (2006) que para que el juez no afecte su imparcialidad, debe evitar participar en la búsqueda de elementos de convicción, es decir debe evitar participar en la investigación de los fácticos. En la sentencia del 01 de octubre de 1982, caso Piersack c. Bélgica, & 30, citado por Huertas (2010) señala, que la imparcialidad normalmente se determina por la falta de prejuicios, lo que se vislumbra es la seguridad que los jueces deben infundir a las personas en una sociedad participativa". En la Conferencia que se llevó a cabo en el Primer Congreso de la Asociación de Ciencias Penales de Costa Rica, en el año de 1997 se planteó que el principio de imparcialidad demanda una rigurosa división entre los roles persecutorios y decisorios, de lo que se desprende, que es irregular cualquier decisión legal que conceda al juez facultades inquisitivas que le permitan actuar de manera activa favoreciendo la función procesal de persecución; también, en dicha conferencia se dijo, que el juez penal de ninguna manera puede desempeñarse como representante del interés persecutorio.

Por lo que, teniendo en consideración las diversas investigaciones tanto nacionales como internacionales, traídas a nuestra realidad, se arriba a la conclusión que garantizar el Principio de Imparcialidad es clave en el desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ya que permite que las autoridades que van a instruir y sancionar gocen de la independencia correspondiente, y su actuar obedezca a los hechos fácticos encontrados en la investigación, ya sea a nivel de acusación o sanción, impidiendo que las mismas tengan juicios anticipados de cómo se debería resolver un caso en concreto, siendo indispensable que la autoridad que instruye sea diferente a la que sanciona.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación realizada tiene predominancia hacia una investigación de método hipotético-deductivo dado que describe, explica y se enfoca desde la generalización hacia la particularidad, y se presenta la prueba de hipótesis investigativa que podrá ser aceptada o rechazada.

Así mismo, la investigación tiene un enfoque cuantitativo en el sentido que utiliza datos numéricos el cual se recolecta a través de la aplicación de instrumentos como cuestionarios o fichas de observación, de manera que en el análisis de los datos de la presente investigación se explora, buscando corroborar la hipótesis establecida anteriormente.

La investigación es también descriptiva, pues está en la búsqueda de la descripción de la población total de estudio, para lograr la identificación de los respectivos indicadores, así mismo en la búsqueda de las dimensiones de la variable sanción administrativa, así como también de la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021.

Así mismo, la investigación es no experimental, ya que no se pretende realizar manipulación de ninguna variable de estudio ni tampoco observar la causalidad de ellas, solo se pretende y se limitara a la observación de dichas variables dado la interpretación adecuada y pertinente en el respectivo análisis de los resultados.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación presenta un diseño correlacional, de corte transaccional o transversal, y está en busca de descubrir la asociación o relación entre las variables de estudio, en un determinado tiempo.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sanción administrativa

Definición Conceptual:

Es la consecuencia del incumplimiento de deberes específicos y también está referenciado a ciertos derechos al interno de la administración estatal, de manera que, asumen compromisos que generan responsabilidad, por actos y/o descuidos que liberen la vulneración de las normas y el normal trabajo de sus ocupaciones (Carrillo, 2008).

Definición Operacional:

Esta variable se operacionalizó a través de 4 dimensiones: Responsabilidad administrativa disciplinaria, Autoridades competentes de los procesos administrativos, Faltas disciplinarias y Clases de sanciones, con la finalidad de mediar la percepción de la sanción administrativa, para ello se aplicará un cuestionario compuesto por 32 preguntas.

Indicadores:

En cuanto a los indicadores que se utilizarán estos estarán representados por la exigencia en la responsabilidad administrativa, entendiéndose esta como el compromiso administrativo disciplinario que exige el gobierno público, a través de la entidad pública, por la comisión de las conductas consideradas faltas disciplinarias, tipificadas en la ley, que se cometan en el desarrollo de las funciones de los servidores, asimismo se tiene como otro indicador la influencia de las autoridades competentes en los procedimientos disciplinarios, entendiéndose esta como participación de estas en las diferentes fases del procedimiento disciplinario, de igual manera se tiene como indicador el incumplimiento y desconocimiento de las faltas disciplinarias, entendiéndose esta como el conocimiento por parte del servidor de las conductas reguladas por ley consideradas faltas disciplinarias, Así también se tiene como indicador las sanciones, entendiéndose esta como el conocimiento que tiene el servidor de las clases de sanciones que se pueden imponer en el desarrollo de un procedimiento disciplinario.

Variable 2: Vulneración del principio de imparcialidad

Definición Conceptual:

Es la afectación de la garantía de la imparcialidad, que implica que las autoridades que participan en el desarrollo de cualquier clase de procedimiento no tengan conclusiones anticipadas sobre la forma que resolverán, o no exista compromisos

con algunas de las partes; ya sea en sede jurisdiccional o en sede administrativa, no se debe acumular en una misma persona la función instructora con la función enjuiciadora, ya que su actuar no sería objetivo (Huerta, 2003).

Definición Operacional:

La percepción de la vulneración del principio de imparcialidad se medirá a través del instrumento cuestionario: medición de la vulneración del principio de imparcialidad, debidamente validado y que consiste en 10 ítems en escala de Likert (siempre, a veces, nunca), donde contempla las dimensiones: Principio de imparcialidad subjetiva y Principio de imparcialidad objetiva.

La matriz de Operacionalización de variables se encuentra en los anexos.

Indicadores:

En cuanto a los indicadores que se utilizarán para esta variable, estos están representados por las situaciones en que el jefe inmediato denuncia una falta disciplinaria y el mismo juzga y sanciona, asimismo se tiene como indicador situaciones en que la Autoridad que emite el acto de apertura del procedimiento disciplinario es la misma que emite la sanción.

3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La Población de estudio estará compuesta por 120 trabajadores entre profesionales y técnicos del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad en el año 2021; en esta población se observó la asociación o relación percibida entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad.

Criterios de inclusión:

- Todos aquellos trabajadores que laboran en la sede central del Ministerio Público del distrito fiscal de La Libertad, además que se encuentran laborando en el instante que se aplicara los instrumentos de medición de las variables estudiadas.
- Todos los trabajadores que tienen la categoría de profesionales y técnicos.

Criterios de exclusión:

- Aquellos trabajadores que laboran en otras sedes del Ministerio Público del distrito fiscal de La Libertad.
- Aquellos trabajadores que tienen otras categorías como: auxiliar, funcionario y/o directivo y obrero.

3.3.2. Muestra

Por tratarse de trabajar sobre una población de estudio es grande, se considerará calcular una muestra aleatoria simple, que constará de 54 trabajadores. (ver cálculo en los anexos).

3.3.3. Muestreo

La presente investigación trabajara con el muestreo aleatorio simple, que es parte dentro de los muestreos probabilísticos.

3.3.4. Unidad de análisis

El trabajador que labora en la sede central del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos se realizó a través de la aplicación de la encuesta, que consiste en obtener los datos de cada uno de los trabajadores elegidos al azar para registrar su percepción respecto a las variables de estudio (García, 2014).

En la actualidad, existe diversas formas de recoger los datos, para la presente investigación de aplicará dos cuestionarios en escala de likert (García, 2014).

Tabla 1
Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TECNICAS	INSTRUMENTOS
Encuesta por correo electrónico	Cuestionario para medir la percepción sobre la sanción administrativa disciplinaria Cuestionario para medir la percepción de la vulneración del principio de imparcialidad

Cuestionario 1: Sanción administrativa

Para identificar el nivel de la sanción administrativa disciplinaria según percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021.

El presente instrumento ha sido elaborado por la autora y sirvió para medir la variable de estudio como es la sanción administrativa disciplinaria. Dicho instrumento consta de un número adecuado de ítems en escala de Likert con 3 alternativas (Siempre, A veces y Nunca) que están distribuidos no proporcionalmente en las cuatro dimensiones que se ha desagregado la variable de estudio y son: responsabilidad administrativa disciplinaria, autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios, faltas disciplinarias y clases de sanciones.

Cuestionario 2: Vulneración del principio de imparcialidad

Para identificar el nivel de la vulneración del principio de imparcialidad según percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021.

El presente instrumento ha sido elaborado por la autora y sirvió para medir la variable de estudio como es la vulneración del principio de imparcialidad. Dicho instrumento consta de un número adecuado de ítems en escala de Likert con 3 alternativas (Siempre, A veces y Nunca) que están distribuidos proporcionalmente en las dos dimensiones que se ha desagregado la variable de estudio y son: Principio de imparcialidad subjetiva y Principio de imparcialidad objetiva.

Validez y Confiabilidad

Validez

Se dice que la verificación de un instrumento o utensilio, se comprende como el grado en que un utensilio en realidad mide y/o evalúa con certeza la característica o variable que es objeto de medición. (Hernández et al 2018).

En la presente investigación la validez del instrumento se realizó a través del Juicio de 3 expertos, con la finalidad de reducir errores, ya sea en la forma o en el contenido, siendo que dichos expertos avalaron la idoneidad del instrumento.

Confiabilidad

Se puede concluir que el instrumento de medición inspira la confianza requerida, cuando es posible su aplicación muchas veces y el instrumento arroja idénticas resultados de lo que fue diseño para medir (Hernández et al 2018).

En cuanto a la confiabilidad de los cuestionarios a utilizar, se efectuará a través de la aplicación de dichos instrumentos a una muestra piloto, cuyo tamaño fue de 10 trabajadores del Ministerio Público del Distrito de La Libertad y que además no pertenecieron a la muestra definitiva de estudio.

Para ambos instrumentos se midió la confiabilidad con el método de la consistencia interna por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach; de manera que se pudo afirmar que los instrumentos utilizados eran confiables.

3.5. Procedimiento

Se solicitó la autorización respectiva a la Gerencia Administrativa del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad y se abordó al trabajador a través de sus correos electrónicos, haciendo de su conocimiento que se estaba ejecutando una investigación, con la finalidad de obtener su percepción respecto a la relación entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad; con este fin se remitió los cuestionarios a sus respectivos correos electrónicos.

3.6. Métodos de Análisis de Datos

Aplicado los cuestionarios, estos se organizaron en un esquema de datos, en los cuales fueron agrupados por dimensiones y de manera global, siendo codificados y plasmados en una hoja de Excel; luego se pasó a exportar al programa informático estadístico SPSS V.25 para construir tablas estadísticas tomando en cuenta las variables y dimensiones utilizadas, las mismas que se interpretan para armonizar el estudio de índole descriptivo.

Luego los puntajes arrojados por los cuestionarios, tanto de manera global y por las dimensiones fueron sometidos a la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), para determinar su normalidad, resultando que los datos son normales.

3.7. Aspectos Éticos

En la presente investigación, en cuanto al aspecto ético se tuvo en cuenta lo siguiente:

Respeto por los individuos. Se toma en cuenta un par de doctrinas éticas; siendo la primera que los intervinientes serán tratados sin restricciones garantizando su libertad plena; y segunda es que los individuos con inferior autonomía gozarán de todo la protección que amerite su calidad de participantes en la investigación.

Consentimiento informado: Se respetará a cada persona en lo referente a la información que ha otorgado, siendo que los participantes tendrán conocimiento que la información consignada en los instrumentos de medición, serán utilizados para materias investigativas y tendrán únicamente alcances científicos, para así llegar al propósito de estudio de la presente investigación.

Justicia: Se garantiza que todos los participantes tendrán garantizado un excelente trato, basado en el respeto mutuo, parámetros de justicia, equilibrio, en momentos previos y después de su participación en la investigación.

Intimidad, anonimato y confidencialidad: Se garantiza la información recogida para la investigación gozará de la discrecionalidad y salvaguarda, por lo que no serán expuestos hacia otras investigaciones, tampoco será permitido el acceso por parte de otros individuos para que lo puedan observar, la información quedará archivada, asegurando un anonimato exclusivo y un alto grado de confidencialidad.

IV. RESULTADOS

Hemos analizado los resultados del comportamiento de la variable 1: Sanciones administrativas disciplinarias y variable 2: Vulneración del principio de imparcialidad de forma general y desagregado con sus respectivas dimensiones, así como el respectivo análisis estadístico que a continuación comentamos:

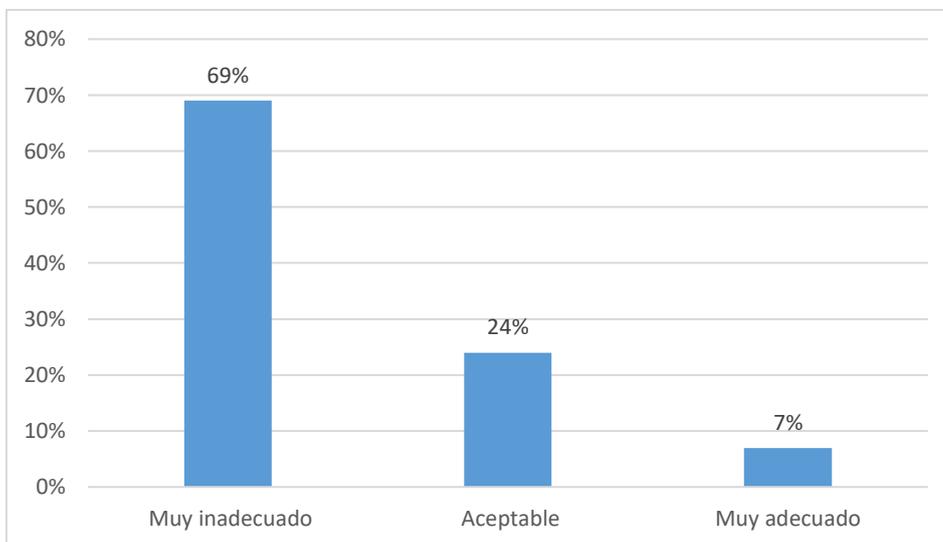


Figura 1 Nivel de la variable Sanciones administrativas disciplinarias

De la figura 1 Del análisis de la investigación y tomando como referencia el primer objetivo, se observa que el 69% de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, perciben que las sanciones administrativas son inadecuadas, el 24 % considera que son aceptables y el 7% las considera muy adecuadas.

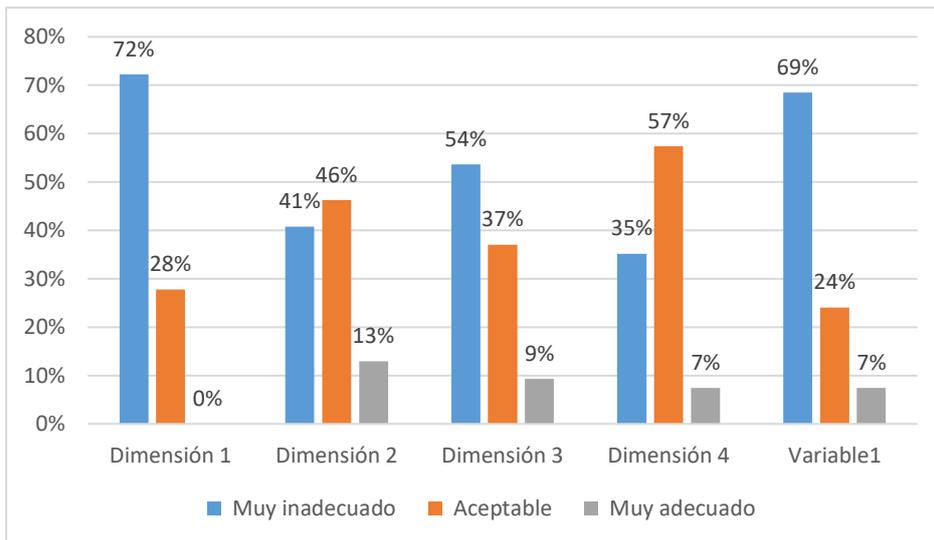


Figura 2 Nivel por dimensiones de la variable 1

En el desagregado de la figura 2, se describe la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021, respecto a las dimensiones de la variable sanción administrativa, siendo que el 72% de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad considera que la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy inadecuada, y el 22% la considera aceptable, respecto a las autoridades competentes de los procesos administrativos, el 41% considera muy inadecuadas, el 46% aceptables y el 13% muy adecuadas, respecto a las faltas disciplinarias el 54% las considera muy inadecuadas, el 37% aceptables y el 9% muy adecuadas, respecto a las clases de sanciones, el 35% considera muy inadecuadas, el 46% aceptables y el 13% muy adecuadas.

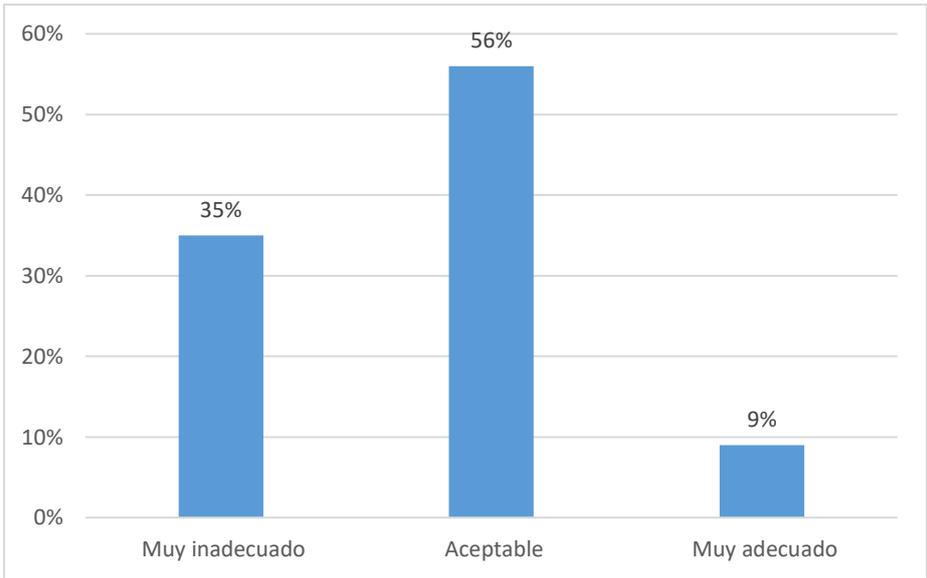


Figura 3 Nivel de la variable 2 Vulneración del principio de imparcialidad

De la figura 3, para el análisis de esta figura se toma como referencia el segundo objetivo específico, siendo que se visualiza que el 35 % de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, considera que la vulneración del principio de imparcialidad es inadecuada, el 56% lo considera aceptable y el 9 % muy adecuado.

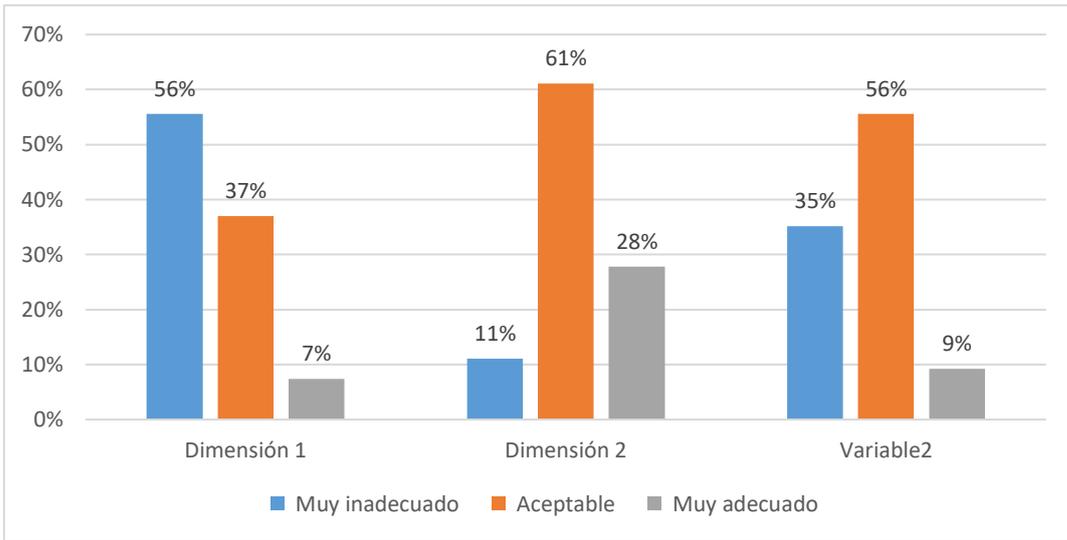


Figura 4 Nivel por dimensiones de la variable 2

En el desagregado de la figura 4, se evidencia la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, respecto a las dimensiones de la variable vulneración del principio de imparcialidad, siendo que el 56% percibe el principio de imparcialidad subjetiva como inadecuado, el 37% lo considera aceptable y el 7% lo considera muy adecuado, asimismo respecto a la percepción del principio de imparcialidad objetiva, el 11% lo considera muy inadecuado, el 61% aceptable y el 28% muy adecuado.

Tabla 2
Prueba de normalidad

	TV1	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
TV2	36	.	3	.	.	3	.
	73	,260	2	.			
	75	,243	5	,200*	,894	5	,377
	76	,214	6	,200*	,958	6	,804
	77	,260	2	.			
	78	,255	7	,187	,859	7	,147
	79	,385	3	.	,750	3	,000
	80	,231	5	,200*	,881	5	,314
	86	,260	2	.			
	89	,260	2	.			
	92	,260	2	.			
	94	,385	3	.	,750	3	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

b. TV2 es constante cuando TV1 = 41. Se ha omitido.

c. TV2 es constante cuando TV1 = 55. Se ha omitido.

d. TV2 es constante cuando TV1 = 59. Se ha omitido.

e. TV2 es constante cuando TV1 = 60. Se ha omitido.

f. TV2 es constante cuando TV1 = 66. Se ha omitido.

g. TV2 es constante cuando TV1 = 70. Se ha omitido.

h. TV2 es constante cuando TV1 = 74. Se ha omitido.

j. TV2 es constante cuando TV1 = 81. Se ha omitido.

k. TV2 es constante cuando TV1 = 83. Se ha omitido.

l. TV2 es constante cuando TV1 = 87. Se ha omitido.

m. TV2 es constante cuando TV1 = 90. Se ha omitido.

n. TV2 es constante cuando TV1 = 91. Se ha omitido.

Se realizó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para la hipótesis general, determinando que existe una distribución normal (mayor 0,05), por lo que se utilizó una estadística paramétrica consistente en la prueba de correlación de Pearson para determinar la correlación entre las variables.

Tabla 3

Relación entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad

		Sanciones Administrativas Disciplinarias	Vulneración del principio de imparcialidad
Pearson	Sanciones Administrativas Disciplinarias	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 54
	Vulneración del principio de imparcialidad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,660** 1,000 . 54

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

En la Tabla N° 3, se analizaron 54 datos, obtenidos por las encuestas practicadas a los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, obteniendo un Coeficiente de Pearson de 0,660 el cual nos indica que hay una relación positiva moderada entre las variables de sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, asimismo con un $P = 0.000$ ($P < 0,001$), la relación es significativa, por lo que se prueba la hipótesis de estudio, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 4

Relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad

		Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Vulneración del principio de imparcialidad
Responsabilidad Administrativa Disciplinaria	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	54	54
Vulneración del principio de imparcialidad	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	54	54

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

En la Tabla N° 4, se analizaron 54 datos, obtenidos por las encuestas, obteniendo un Coeficiente de Pearson de 0,649, el cual nos indica que hay una relación positiva moderada entre las variables de responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, asimismo con un $P= 0.001$ ($P<0,001$), la relación es significativa, por lo que se prueba la hipótesis de estudio, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 5

Relación entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad

		Autoridades Competentes de los procesos Administrativos Disciplinarios	Vulneración del principio de imparcialidad
Autoridades	Correlación de Pearson	1	,857**
Competentes de los	Sig. (bilateral)		,000
procesos	N	54	54
Administrativos			
Disciplinarios			
Vulneración del	Correlación de Pearson	,857**	1
principio de	Sig. (bilateral)	,000	
imparcialidad	N	54	54

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

En la Tabla N° 5, se analizaron 54 datos, obtenidos por las encuestas, arrojando un Coeficiente de Pearson de 0,857, el cual nos indica que hay una relación positiva alta entre las variables de autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad; asimismo con un P= 0.000 (P<0,001), la relación es significativa, por lo que se prueba la hipótesis de estudio, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 6

Relación entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad

		Faltas Disciplinarias	Vulneración del principio de imparcialidad
Faltas	Correlación de Pearson	1	,894**
Disciplinarias	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Vulneración del	Correlación de Pearson	,894**	1
principio de	Sig. (bilateral)	,000	
imparcialidad	N	54	54

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

En la Tabla N° 6, se analizaron 54 datos, obtenidos por las encuestas, arrojando un Coeficiente de Pearson de 0,894, el cual nos indica que hay una relación positiva alta entre las variables faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad, asimismo con un $P= 0.000$ ($P<0,001$), la relación es significativa, por lo que se prueba la hipótesis de estudio, rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 7

Relación entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad

		Clases de Sanciones	Vulneración del principio de imparcialidad
Clases de Sanciones	Correlación de Pearson	1	,876**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	54	54
Vulneración del principio de imparcialidad	Correlación de Pearson	,876**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	54	54

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

En la Tabla N° 7, se analizaron 54 datos, obtenidos por las encuestas, arrojando un Coeficiente de Pearson de 0,876, el cual nos indica que hay una relación positiva alta entre las variables Clases de Sanciones y la Vulneración del Principio de Imparcialidad, asimismo con un $P= 0.000$ ($P<0,001$), la relación es significativa, por lo que se prueba la hipótesis de estudio, rechazándose la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Siendo que en la presente investigación a partir de los hallazgos encontrados, se determinó para el objetivo general que la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, año 2021, es que existe una relación significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, considerando que la normativa que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, esto es la ley del Servicio Civil N° 30057, permite que ante una sanción de amonestación escrita sea la misma autoridad que instruye la que sanciona, estando representado por el jefe inmediato del presunto infractor, lo que llevado al desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario implica que dicha autoridad se encargue de acusar, emitiendo el acto de apertura en mérito a los medios probatorios existentes, y una vez presentados los descargos del servidor inmerso en el procedimiento administrativo, sea esta misma autoridad la que determine la imposición de una sanción. De igual manera se considera que existe vulneración en cuanto al desarrollo del procedimiento disciplinario cuando la sanción es una suspensión y es el jefe inmediato el que interpone la denuncia contra su subordinado, siendo que en el desarrollo del procedimiento será el jefe inmediato quien acuse, pese a haber sido el mismo el que denunció la supuesta falta, evidenciándose la vulneración del principio de imparcialidad. En el contexto en que el jefe inmediato asuma las funciones tanto de la etapa instructiva como sancionadora, como es el caso de la sanción de amonestación escrita, no garantiza que dicha autoridad goce de la objetividad e imparcialidad requerida al momento de resolver el caso, de allí la necesidad de modificar la estructura plasmada en la Ley del Servicio Civil de una sanción de amonestación escrita, respecto a la intervención del jefe inmediato en las fases del procedimiento, siendo que dicha autoridad solo debe participar en una de ellas, no en las dos como está regulado actualmente.

Estos resultados tienen relación con lo señalado por Chamorro. (2014) en el sentido que el respeto al principio de imparcialidad, abarca a todos los momentos que forman parte del procedimiento administrativo sancionador, comprendiendo incluso aquellos estadios previos al inicio del procedimiento. Esto se explica, como ya lo habíamos señalado líneas arriba, cuando el jefe inmediato interpone una denuncia

ante la Secretaría Técnica por una presunta falta de índole disciplinario atribuible a servidor, a lo que después de una investigación preliminar se determina que hay indicios suficientes para aperturar proceso disciplinario con una posible sanción de amonestación escrita, siendo que se procede a identificar a las autoridades que participaran en dicho proceso, a lo que según la normativa propia de la materia corresponde que instruya y sancione el jefe inmediato, lo que afecta el principio de imparcialidad, dado que dicho jefe no puede actuar objetivamente, ocupando roles de denunciante, acusador y sancionador, siendo esto así, se puede afirmar que la garantía al principio de imparcialidad, se debe respetar incluso en los momentos previos al inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, por ejemplo, al poner la denuncia, en la investigación preliminar, el denunciante o investigador ya tiene una conceptualización anticipada de cómo sucedieron los hechos, por lo tanto su participación en el desarrollo de las fases del procedimiento no garantiza la imparcialidad requerida a las autoridades. Asimismo los resultados arrojados guardan relación con lo señalado por Shaman (1996), quien manifestó que el principio de imparcialidad judicial se vulnera cuando el juzgador tiene una orientación o aprensión personal con relación a una de las partes en un conflicto, lo que demuestra que no tiene la imparcialidad necesaria, para juzgar un caso de modo neutral; siendo que no se encontró discrepancias de los resultados obtenidos por los autores, anteriormente referidos. Si trasladamos esto al procedimiento administrativo disciplinario, se puede colegir que el principio de imparcialidad se vulnera cuando existe una conclusión anticipada por parte de las autoridades del procedimiento, por lo que se tiene que en el contexto de que el jefe inmediato al tener la convicción de que su subordinado cometió una falta disciplinaria, interpone la denuncia adjuntando el elemento de prueba correspondiente, siendo que ante la apertura de un procedimiento disciplinario con una sanción de amonestación escrita, el mismo jefe inmediato, en calidad de autoridad, instruye y sanciona en dicho proceso; de lo que se colige que dicha autoridad no tiene la imparcialidad exigida considerando que cuenta con una conclusión respecto a los hechos constitutivos de falta disciplinaria, incluso antes de inicio y término del proceso. Lo mismo ocurre cuando un jefe inmediato después de haber interpuesto la denuncia contra su subordinado y ante la apertura de un proceso disciplinario con una sanción de suspensión, se desempeña como órgano instructor, no obstante, ya

cuenta con una apreciación anticipada de los hechos, dada su calidad de denunciante.

De igual manera, tomando como referencia los hallazgos de la presente investigación se determinó que existe una relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, considerando que si un servidor público comete una falta disciplinaria, el Estado estará en la potestad de atribuirle responsabilidad por la comisión de las conductas consideradas faltas administrativas de índole disciplinario cometidas en el ejercicio de sus funciones, iniciándosele un procedimiento administrativo disciplinario para poder establecer la existencia de dicha responsabilidad, siendo que en el caso de la amonestación escrita, quien evaluara la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria será el que acusa y juzga, es decir el Jefe inmediato del presunto infractor; y si estamos ante una denuncia interpuesta por el jefe inmediato, y una posible sanción de suspensión, quien determinará la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria será el mismo que puso la denuncia es decir el jefe inmediato del presunto infractor, de lo que se infiere que la determinación de responsabilidad disciplinaria viola en principio de imparcialidad, dado que quien la determina tiene roles de juzgador y sancionador. Es importante también señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria está íntimamente relacionada con el principio de legalidad, en el sentido que al estar reguladas por ley las conductas catalogadas como faltas se puede saber cuáles son las consecuencias que se originan de su comisión, estableciendo un límite a las autoridades del procedimiento y brindando la correspondiente seguridad jurídica de su desarrollo.

Cabe resaltar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, se imputa objetivamente al servidor mediante el desarrollo de un procedimiento administrativo disciplinario que garantice su derecho a la defensa, así como la imparcialidad por parte de las autoridades que intervienen en dicho proceso, de lo que se colige que después del desarrollo del procedimiento disciplinario, se determine la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, que origine la imposición de la sanción, no obstante esa determinación haya sido realizada por una autoridad que ocupó roles de acusador y juzgador, se estaría afectando el proceso, debido a la

vulneración del principio de imparcialidad. Los hallazgos guardan relación con lo señalado por Huerta (2003), quien manifiesta que la garantía de la imparcialidad implica que las autoridades que conozcan cualquier clase de procedimiento no tengan opiniones anticipadas sobre la forma que resolverán o compromisos con algunas de las partes, lo que llevado al desarrollo de un procedimiento disciplinario, se puede afirmar que la garantía del respeto a la imparcialidad, consiste en que los órganos que participan en el desarrollo del procedimiento, sean ajenos al mismo, es decir, no tengan conocimientos anticipados de la forma como se resolverá el proceso en la determinación de la responsabilidad disciplinaria, siendo que en calidad de autoridad debe estar despojado de cualquier interés que pueda en cierta medida comprometer su entendimiento o afectar la aplicación de la normativa que regula la materia; siendo que en el caso que la autoridad instructora sea también la sancionadora, se estaría vulnerando el principio de imparcialidad; dado que dicha autoridad ya tiene ideas anticipadas sobre el caso que resuelve. No se encontró discrepancias de los resultados obtenidos por el autor antes referido.

Asimismo en la presente investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre las autoridades del procedimiento disciplinario, y la vulneración del principio de imparcialidad, considerando que dichas autoridades están señaladas por Ley y dependiendo de la sanción que se pretenda imponer es que van a participar tanto en la fase de instrucción como en la de sanción, tal es así que si una misma autoridad participa en la etapa de instrucción de un procedimiento administrativo disciplinario, ocupando roles de acusador y esa misma autoridad participa en la fase de sanción, imponiendo la sanción correspondiente, claramente se evidencia la vulneración del principio de imparcialidad, considerando que como instructor ya tiene una idea preconcebida de cómo sucedieron los hechos y como se resolverá el caso en sí, impidiendo que en la etapa de sanción esta misma autoridad goce de la objetividad e imparcialidad necesaria para resolver. Tomando como base el esquema de desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario estipulado para la sanción de amonestación escrita plasmado en la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su reglamento, se colige que por norma se ha estipulado que la autoridad que participa en la etapa de instrucción y sanción de un procedimiento administrativo disciplinario cuya sanción es una amonestación escrita es el jefe inmediato, por lo tanto se vulnera el principio de imparcialidad, considerando que

en dicho procedimiento, específicamente en la fase de instrucción, el órgano instructor tiene como funciones la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, la recepción de los descargos por parte del servidor, el análisis de los descargos frente a las imputaciones hechas, asimismo el órgano sancionador en la fase de sanción tiene funciones como recibir el informe del órgano instructor, llevar a cabo el informe oral, y de ser el caso emitir la sanción correspondiente, no obstante para dicho procedimiento, todas esas funciones recaen en una misma autoridad, que es el jefe inmediato. Siendo que los resultados encontrados tienen relación con lo señalado por Albornoz (2011), quien manifiesta que debería evaluarse una modificación en la actual estructura del procedimiento disciplinario, considerando que en la actualidad presenta muchas dificultades referentes a su aplicación, más aun lo considera inquisitivo, ya que la responsabilidad de investigar una presunta falta disciplinaria, acusar y sancionar, recae en una sola persona, afectando la imparcialidad que debe tener cada autoridad en cada fase de un procedimiento, conclusión que trasladada a la legislación nacional también implicaría evaluar una modificación en el esquema de desarrollo del procedimiento disciplinario para la amonestación escrita, plasmado en la Ley del Servicio Civil N° 30057, en el sentido el órgano instructor y sancionador no recaigan en la misma persona, garantizando así el respeto al principio de imparcialidad. De igual manera, la presente investigación coincide con lo manifestado por Morón (2005), quien señala que la conducción de las etapas de un procedimiento deben estar bajo la dirección de diferentes órganos, por lo que no puede coincidir la actividad instructora y sancionadora en un mismo órgano. De igual manera lo encontrado guarda coherencia con lo señalado por Alvarado (2006) quien manifiesta que para que el juez no afecte su imparcialidad, debe evitar participar en la búsqueda de elementos de convicción, es decir debe evitar participar en la investigación de los fácticos. A lo que trasladando lo dicho en el proceso disciplinario de la amonestación escrita, claramente se evidencia que el órgano instructor si bien no participa directamente en la recopilación de los elementos de prueba, dado que dicha función es propia de la Secretaría Técnica, al momento de motivar su acto de apertura toma como referencia los elementos de prueba señalados por esta, haciéndolo suyos; y en mérito a estos realiza el análisis correspondiente, tomando como referencia el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de

Procesos Disciplinarios, y de estar de acuerdo emite el acto aperturando el procedimiento administrativo disciplinario, otorgándole un plazo al servidor involucrado para que ejerza su derecho de defensa a través de sus descargos, asimismo el órgano instructor lo considera oportuno puede solicitar algún medio de prueba adicional, por lo que se concluye que en el proceso disciplinario cuya sanción es una amonestación escrita, el jefe inmediato, participa directa e indirectamente en la búsqueda de los elementos de prueba, asimismo dicho jefe también se desempeña como sancionador, vulnerando el principio de imparcialidad.

De igual manera, en la presente investigación se ha determinado que existe una relación significativa entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad, dado que la comisión de determinadas conductas consideradas faltas disciplinarias trae como consecuencia la apertura de un procedimiento disciplinario cuya sanción es una amonestación escrita, siendo que en el desarrollo del procedimiento actúa como órgano instructor y sancionador el jefe inmediato. Las conductas consideradas faltas disciplinarias que ameritan la imposición de una amonestación escrita son aquellas que se encuentran reguladas como tales en el Reglamento Interno de Trabajo, teniendo la condición de leves, siendo importante e indispensable que todo servidor las conozca. Aquellas conductas reguladas en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, no pueden ser sancionadas con amonestación escrita, dado que la misma norma establece que se sancionan con suspensión o destitución. Por lo que, el desconocimiento del servidor de que conductas son consideradas faltas disciplinarias, o de que conductas se sancionan con amonestación escrita permite que el desarrollo del procedimiento de lleve de una manera inadecuada, imponiendo la sanción de amonestación escrita a aquellas conductas que se sancionan con suspensión o destitución.

Esto se entiende a que tomando en cuenta las conductas reguladas en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, en donde como ya lo hemos señalado líneas arriba, se ha prescrito un catálogo de comportamientos considerados faltas disciplinarias, sancionables con suspensión o destitución; no obstante ante el desconocimiento por parte del servidor público de que sanciones corresponden para determinadas conductas, permite que se aperture procedimiento disciplinario

bajo el esquema de una sanción de amonestación escrita, en la cual interviene como órgano instructor y sancionador el jefe inmediato del presunto infractor, no obstante si los servidores públicos conocieran que dichas conductas se sancionan con suspensión o destitución, no permitirían que se les aperture un procedimiento bajo el esquema de otra sanción. Situación que se refleja en los resultados, dado que se evidencia que los trabajadores desconocen cuáles son las conductas consideradas faltas disciplinarias leves, que acarrearán las sanciones de amonestación escrita, lo que ocasiona que no pueda ejercer correctamente su derecho de defensa. Siendo que este resultado tiene relación con lo señalado por Estela (2009) quien manifestó que a falta de conocimiento de los hechos que son considerados infracciones disciplinarias es un problema para la aplicación de un proceso disciplinario, más aún cuando los trabajadores desconocen cuáles son sus deberes y obligaciones, no permitiendo que se defiendan adecuadamente.

Así también, se evidencia que existe una relación entre las sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad, en el sentido de que por cada tipo de sanción regulada en la Ley del Servicio Civil N° 30057, se señala la autoridad o autoridades que intervendrán en el proceso, de lo que se colige que el procedimiento para imponer una sanción ya está supeditado a la actuación de determinadas personas, señaladas por ley, quienes en calidad de órganos instructores o sancionadores intervendrán en el desarrollo del procedimiento disciplinario, siendo que ante una sanción de suspensión, actuará como órgano instructor el jefe inmediato y como órgano sancionador el jefe de RRHH, si la sanción es una destitución actuará como órgano instructor el Jefe de RRHH y como sancionador el titular administrativo de la entidad, y si la sanción es una amonestación escrita actúa como órgano instructor y sancionador el jefe inmediato, siendo que en este último procedimiento se vulnera claramente el principio de imparcialidad, dado que quien interviene como instructor y sancionador es el mismo órgano, atendiendo a que dicha designación está respaldada en la Ley del Servicio Civil N° 30057, de lo que se colige que la misma norma permite que se vulnere el principio de imparcialidad al haber tipificado que ante una imposición de amonestación escrita acusa y juzga la misma autoridad. Lo que concuerda con lo señalado por Castro (2018), en el sentido que se vulnera el principio de imparcialidad cuando el jefe inmediato es quien instruye y sanciona en el

procedimiento administrativo, dado que su actuar no puede ser objetivo ni imparcial; asimismo los hallazgos concuerdan con lo manifestado por Ropa. (2016), quien sostiene que se vulnera el principio de imparcialidad debido a que la Ley del Servicio Civil N° 30057, y su reglamento establecen que el jefe inmediato sea juez y parte en el proceso.

Por todo lo antes expuesto estoy en desacuerdo con lo manifestado por Reyna. (2017), quien en su tesis “Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac, 2016”, concluyó que los aspectos de la Ley del Servicio Civil, uno de ellos los procedimientos administrativos disciplinarios están en el nivel bueno entre el personal administrativo. Dicho desacuerdo se fundamenta en los hallazgos de la presente investigación, ya que si bien es cierto dicha ley planteó varias reformas positivas en cuanto a la administración del personal en el sector estatal, cuya finalidad es unificar el régimen laboral de los trabajadores del estado, no obstante en lo que concierne al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, aplicable a todos los servidores, no importando el régimen laboral al que pertenezcan, existe serias deficiencias, que a mi criterio son consideradas graves y afectan el procedimiento en sí, siendo una de ellas, haber prescrito que para el procedimiento disciplinario de la sanción de amonestación escrita sea la misma autoridad quien instruya y sancione, permitiendo que se vulnere el principio de imparcialidad, ya que la misma autoridad no podría tener la objetividad requerida para evaluar si corresponde imponer una sanción, ya que tiene una conceptualización anticipada del proceso, dada su calidad de haberse desempeñado también como órgano instructor.

Si bien es cierto, Ante la relación de subordinación por parte del servidor con la entidad pública y ante la comisión de conductas consideradas faltas disciplinarias esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un procedimiento administrativo disciplinario, se debe cuidar que este no afecte las garantías que debe ofrecer todo procedimiento administrativo disciplinario, que es contar con autoridades imparciales, y pues claramente se evidencia que esto no está contemplado para la sanción de amonestación escrita, ni en la ley del Servicio Civil ni en su reglamento.

Los hallazgos también permiten identificar la existencia de una relación significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, siendo que como ya lo he señalado, la misma ley del Servicio Civil avala que se vulnere dicho principio, al contemplar normativamente que para la sanción de amonestación escrita instruya la misma autoridad que sanciona.

Es menester señalar que la imposición de una sanción administrativa de índole disciplinario, debe efectuarse por un órgano que tiene competencias para tal fin, haciendo uso de los criterios de gradualidad, cuidando que dicha sanción este en forma proporcional a la falta cometida por el servidor. A lo que si analizamos en esquema del procedimiento disciplinario de la sanción administrativa, evidenciamos que un servidor puede ser denunciado por una falta leve, ante la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios, a lo que dicho órgano investiga si efectivamente el servidor cometió dicha falta, reúne los medios de prueba idóneos, tipifica la presunta falta y recomienda al órgano instructor, representado por el Jefe inmediato, la apertura del procedimiento disciplinario. Dicho jefe, realiza el análisis de lo señalado por la Secretaría, verifica que la falta este acreditada con los medios de prueba correspondientes, y si tiene la convicción que se cometió una falta disciplinaria, emite su acto de apertura; posterior a esto, dicha apertura es notificada al servidor, a quien se le otorga un plazo para que presente sus descargos y solicite un informe oral de ser el caso, atendiendo a que los descargos y el informe oral son presentados y rendidos ante el órgano instructor, siendo que una vez presentados las actuaciones correspondientes al descargo e informe oral, el jefe inmediato ya en calidad de órgano sancionador, analizará estos documentos y emitirá la sanción, de ser el caso.

De lo expuesto, se colige que el procedimiento administrativo cuya sanción es amonestación escrita, vulnera el principio de imparcialidad, y a su vez vulnera el derecho que tienen los servidores procesado a contar con órganos distintos e independientes tanto en la fase de instrucción como la de sanción. De allí, que se puede concluir que el Régimen Disciplinario contemplado en la Ley del Servicio Civil N° 30057, presenta falencias sustanciales que afectan en debido proceso, ya que vulnera el principio de imparcialidad, por lo tanto no se lo puede considerar bueno, dado que no ofrece las garantías que debe tener todo procedimiento

administrativo. Dichas deficiencias son percibidas por los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de la Libertad, año 2021, considerando que sienten vulnerados sus derechos al ver como en un proceso disciplinario cuya sanción es amonestación escrita, participa el jefe inmediato acusando y juzgando.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se logró determinar que existe una relación positiva y significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021, dado que, ante una sanción de amonestación escrita, se vulnera el principio de imparcialidad.
- 2) Se ha logrado determinar que existe una relación positiva y significativa entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, esto se explica en base a los resultados obtenidos en las encuestas, demuestran que el atribuir responsabilidad ocasiona la apertura de un procedimiento disciplinario.
- 3) Se ha logrado determinar que existe una relación positiva y significativa entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad, esto se explica en base a los resultados obtenidos en las encuestas, demuestran que las hay autoridades que ocupan roles de acusador y juzgador.
- 4) Se ha logrado determinar que existe una relación positiva y significativa entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad, dado que en base al estudio se demuestra que hay un alto número de trabajadores que desconocen cuáles son las conductas consideradas faltas disciplinarias consideradas graves o leves.
- 5) Se ha demostrado, que existe una relación positiva y significativa entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad, dado que, del estudio realizado, se extrae que las sanciones determinan que autoridades participan en el procedimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- 1) Se recomienda que SERVIR, como ente máximo del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en las entidades estatales, realice un estudio más profundo sobre este tema, y de ser el caso proponga una modificación en cuanto al procedimiento administrativo disciplinario cuya sanción es una amonestación escrita, con la finalidad que diferencie la actuación del órgano instructor del sancionador, cuidando que sean autoridades independientes.
- 2) Se recomienda que la Secretaría Técnica del Ministerio Público, encargada de la indagación de los procedimientos disciplinarios, realice un informe técnico respecto a la existencia de la vulneración del principio de imparcialidad, específicamente en el proceso administrativo disciplinario cuya sanción es una amonestación escrita.
- 3) Se recomienda se amplíe el presente estudio hacia una investigación experimental al momento en que la pandemia COVID-19, haya concluido.
- 4) Se recomienda ampliar el estudio utilizando otras dimensiones con la finalidad de enriquecer la presente investigación.

VIII. REFERENCIAS

- Acosta Olivo, C.; López Román, J.; varios (2013) *Diccionario Procesal Civil*. Gaceta Jurídica, 2013. Pág. 146.
- Alvarado, A. (2006) *Garantismo procesal versus prueba judicial oficiosa*. Rosario, Argentina; Ed. Juris.
- Becerra, O. (2013) Blog de Orlando Becerra Suarez.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/orlandobecerra/2013/10/31/el-derecho-aljuez-imparcial/>
- Burbano. B.A. (2016) “La violación al Principio de Imparcialidad en los Procedimientos Administrativos”. (tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad Nacional Autónoma de los Andes. Ecuador.
- Carrillo, L (2008), Derecho Administrativo Sancionador. Navarra.
- Castro, S. (2010). La Autoridad Competente para ejercitar el Régimen Disciplinario sobre los Funcionarios o Servidores Públicos, en España y México: Un Estudio de Derecho Comparado. (Memoria para optar al grado de Doctor en Derecho, Universidad Complutense de Madrid). Recuperada de <http://eprints.ucm.es/10568/1/T31837.pdf>
- Castro. J (2018) “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil - Hospital Vitarte”. (tesis para optar el grado de maestro en gestión pública). Universidad César Vallejo. Lima
- Chamorro, G.J. El Principio de Imparcialidad en el Marco del Debido Procedimiento Administrativo Sancionador (Tesis para optar el grado de licenciado en ciencias jurídicas y sociales). Facultad de Derecho: Universidad de Chile. Chile
- Delgadillo, L. (1990). El Derecho Disciplinario de la Función Pública. Instituto Nacional de Administración Pública A.C.
- Gordillo. C.M. (2014) “Análisis Doctrinario y Jurídico del Principio de Independencia del Juez en los Sumarios Administrativos”. (Tesis para optar el grado de abogada). Universidad Nacional de Loja. Ecuador.
- Hernández, V.B. (2019). El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos (tesis para optar el grado de doctor en Derecho y Políticas Públicas). Universidad Autónoma. Madrid.

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* Sexta edición. México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Huerta, L. (2003) *El debido proceso en las decisiones de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* – Lima: Comisión Andina de Juristas. Pág. 34.
- Huertas, L. (2010). Garantías de la Imparcialidad judicial: Las causas de excusa y recusación (En la ley del órgano judicial de 24 de junio de 2010 del estado plurinacional de Bolivia). *Revista boliviana de derecho*. (10), 255- 276
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427541560010>
- Ley N° 30057(2013), Ley del Servicio Civil N° 30057, art. 85
- Marroquín V.G. (2008) “Violación al Principio de Imparcialidad en la Fase del Juicio del Proceso de Adolescentes en Conflicto con la Ley Penal”, (Tesis para optar el grado de abogado). Universidad de San Carlos. Guatemala.
- Montero, J. (199) *La imparcialidad del Juez y la incompatibilidad de funciones procesales* – España. Tirant lo Blanch alternativa, 1999. Pág. 47.
- Morón, J. C. (2005). *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Perú: Revista ADVOCATUS de la Universidad de Lima.
- Pintos, C. (2015). Convicción e Imparcialidad Judicial: El Juicio Lógico. *Revista de la Facultad de Derecho*. (2016), 315-332
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=568160375013>
- Reglamento de la Ley del Servicio Civil N° 30057(2014), Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- Reyna. J (2017) “*Gestión de personal en la ley servir y los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad del Rímac (tesis para optar el grado académico de gestión pública)*, Universidad Cesar Vallejo. 2016. Lima”.
- Ropa, B. (2016). *El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Metropolitana de Lima*, (tesis) Universidad César Vallejo, 2015 – 2016. Lima
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2041>
- Salazar C.A. (2015) “La Imparcialidad del Juez de Conocimiento”, (Tesis para optar el grado de abogado). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.

- Suárez A.O. (2017) "Incidencia del Principio Constitucional de Imparcialidad en la evaluatoria y preparatoria de juicio y juzgamiento en materia de tránsito", (Tesis para optar el grado de abogado). Universidad Central. Ecuador.
- Shaman, J. (1996). The Impartial Judge: Detachment or Passion?. De Paul law Review. 45 (605), 605-632 <https://core.ac.uk/download/pdf/232967241.pdf>.
- Suay, J (1990). *La discutible vigencia de los principios de imparcialidad y de contradicción en el procedimiento administrativo sancionador*, Revista de Administración Pública N° 123, págs. 153-184
- Talavera, P. (2006). Imparcialidad y Decisión Judicial en el Estado Constitucional. Revista Boliviana de Derecho. (2018), 15-42
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427539902003>

ANEXO 01

Tabla 8
Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
VARIABLE 1: SANCION DISCIPLINARIA	Es el castigo producto del incumplimiento de deberes específicos y también está atendido de ciertos derechos dentro de la administración pública, de manera que, toman compromisos por operaciones y/o descuidos que liberen el deterioro de las normas y el normal trabajo de sus ocupaciones (Carrillo, 2008).	La percepción de la sanción administrativa disciplinaria se medirá a través del instrumento cuestionario: medición de la sanción administrativa disciplinaria (Sánchez Guarniz, 2021), debidamente validado y que consiste en 32 ítems en escala de Likert (siempre, a veces, nunca), donde contempla las dimensiones: Responsabilidad Administrativa, Disciplinaria, Autoridades Competentes de los Procesos Administrativos,	Responsabilidad administrativa disciplinaria	Exigencia en la responsabilidad Aplicación de la responsabilidad Ausencia de responsabilidad	ordinal
			Autoridades competentes de los procesos administrativos	Consideración de autoridades competentes Autoridad en la aplicación de las sanciones Influencia de autoridades en las sanciones	
			Faltas disciplinarias	Frecuencias de las faltas Incumplimiento de las faltas Desconocimiento de las faltas	
			Clases de sanciones	Conocimiento de sanciones Gravedad de sanciones Frecuencia de amonestaciones Frecuencias de destituciones	

		Faltas disciplinarias y Clases de sanciones.			
VARIABLE 2: VULNERACION DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD	Es la garantía de la imparcialidad, donde implica que las autoridades que conozcan cualquier clase de procedimiento no tengan opiniones anticipadas sobre la forma que resolverán, compromisos con algunas de las partes, entre otros; ya sea en sede jurisdiccional o en sede administrativa, donde no debe acumular en una misma persona la función instructora como la función enjuiciadora (Huerta, 2003).	La percepción de la vulneración del principio de imparcialidad se medirá a través del instrumento cuestionario: medición de la vulneración del principio de imparcialidad (Sánchez Guarniz, 2021), debidamente validado y que consiste en 10 ítems en escala de Likert (siempre, a veces, nunca), donde contempla las dimensiones: Principio de imparcialidad subjetiva y Principio de imparcialidad objetiva.	Principio de imparcialidad subjetiva	Sancionar un procedimiento con amonestación escrita.	Ordinal
			Principio de imparcialidad objetiva	El jefe inmediato que denuncia debe ser el que instruya y sancione Autoridad que emite el acto de apertura es la misma que sanciona. Proceso en un procedimiento disciplinario	

ANEXO 02

INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS

INTRODUCCIÓN:

Este es un trabajo de investigación que se viene realizando con la finalidad de determinar la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021; respecto a las sanciones administrativas disciplinarias.

INSTRUCCIONES:

Lea la pregunta y marque con un aspa **X** en el recuadro la alternativa de su preferencia; todas las preguntas deben ser contestadas.

Se le recuerda que **no hay calificación** en esta encuesta, y que la misma es **anónima** por lo que no deberá colocar su nombre.

Tabla 9

Cuestionario sanciones administrativas disciplinarias

N°	DIM 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA	Siempre	A veces	Nunca
1	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor del Ministerio Público en el desarrollo de sus labores.			
2	La responsabilidad administrativa disciplinaria es fundamental para adecuada prestación del servicio público.			
3	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor que comete constantes errores en sus labores.			
4	Los procesos administrativos disciplinarios instaurados a los servidores se aplican correctamente.			
5	La negligencia en las labores administrativas trae como consecuencia la responsabilidad administrativa disciplinaria.			
	DIM 2: AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS			
6	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad al momento de juzgar o sancionar.			

-
- 7 Las autoridades del procedimiento disciplinario son señaladas tomando en cuenta la gravedad de la falta.
-
- 8 El jefe inmediato instruye en los procedimientos administrativos disciplinarios de su subordinado.
-
- 9 Los titulares de las entidades participar en la instrucción o sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios.
-
- 10 El jefe inmediato sanciona en los procesos de su subordinado.
-

DIM 3: FALTAS DISCIPLINARIAS

- 11 El incumplimiento de las normas disciplinarias, por parte del servidor se debe a su desconocimiento.
-
- 12 Las faltas disciplinarias se encuentran señaladas en la Ley.
-
- 13 Se impone sanciones de amonestación escrita a través de memorándums.
-
- 14 Los servidores cumplen con las órdenes de su jefe inmediato.
-
- 15 Los servidores públicos conocen que conductas son consideradas faltas disciplinarias.
-
- 16 Los servidores conocen que conductas se sancionan con amonestación escrita.
-
- 17 La negligencia del servidor en el cumplimiento de sus funciones conlleva a una sanción.
-
- 18 El maltrato al usuario es considerado una falta disciplinaria grave.
-
- 19 La violencia entre compañeros de labor es considerada una falta disciplinaria leve.
-
- 20 El abandono del puesto de trabajo es considerado una falta disciplinaria.
-
- 21 El uso de los bienes del estado en beneficio propio, es considerado una falta disciplinaria grave.
-
- 22 Es obligación del servidor público concurrir puntualmente al trabajo.
-
- 23 El hostigamiento sexual entre compañeros de labores, es considerado una falta disciplinaria leve.
-
- 24 El incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor es considerado una falta disciplinaria leve
-
- 25 El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, es considerado una falta disciplinaria.
-

DIM 4: CLASES DE SANCIONES

- 26** La comisión de faltas disciplinarias origina la imposición de sanciones.
-
- 27** Se sanciona con amonestación verbal las faltas leves.
-
- 28** La sanción de amonestación escrita se impone por la comisión de una falta disciplinaria muy grave.
-
- 29** La sanción de Amonestación Escrita es impuesta por el jefe inmediato.
-
- 30** La sanción de suspensión proporcional a la falta cometida.
-
- 31** En la sanción de amonestación escrita instruye y sanciona el jefe inmediato.
-
- 32** Las sanciones son impuestas por el titular de la entidad.
-

CUESTIONARIO SOBRE VULNERACION DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

INTRODUCCIÓN:

Este es un trabajo de investigación que se viene realizando con la finalidad de determinar la percepción que tienen los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, la percepción de los trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021; respecto a la vulneración del principio de imparcialidad.

INSTRUCCIONES:

Lea la pregunta y marque con un aspa **X** en el recuadro la alternativa de su preferencia; todas las preguntas deben ser contestadas.

Se le recuerda que **no hay calificación** en esta encuesta, y que la misma es **anónima** por lo que no deberá colocar su nombre.

Tabla 10

Cuestionario vulneración del principio de imparcialidad

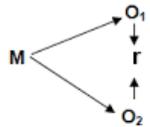
N°	DIM 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD SUBJETIVA	Siempre	A veces	Nunca
1	El jefe inmediato sanciona en un procedimiento cuya sanción es la amonestación escrita.			
2	Se vulnera el principio de imparcialidad cuando quien juzga es quien sanciona.			
3	El jefe inmediato es el adecuado para investigar una falta disciplinaria atribuida a su subordinado.			
4	El grado de enemistad existente entre un jefe inmediato y su subordinado, impide que este instruya un procedimiento disciplinario con objetividad.			
5	La imparcialidad de las autoridades de un procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para su correcto desarrollo.			
DIM 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD OBJETIVA				
6	La persona que pone una denuncia por una falta disciplinaria, es la misma que investiga.			
7	El jefe inmediato apertura procedimiento administrativo disciplinario contra su subordinado.			

-
- 8** La autoridad sancionadora de un procedimiento administrativo disciplinario, respeta los criterios de gradualidad al momento de sancionar.
-
- 9** Los actos administrativos que imponen una sanción administrativa disciplinaria, están debidamente motivados.
-
- 10** Las autoridades que deben intervenir en las fases de instrucción y sanción en un procedimiento administrativo disciplinario, cuya sanción es amonestación escrita, son diferentes.
-

ANEXO 03

Título: Percepción de la Sanción Administrativa y la vulneración del Principio de imparcialidad, trabajadores del Ministerio Público, La Libertad, 2021.

*Tabla 11
Matriz de consistencia*

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	DISEÑO
<p>¿Qué relación existe entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar el nivel de la sanción administrativa en el Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021. Determinar el nivel de la vulnerabilidad del principio de imparcialidad en el Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación positiva y significativa entre la sanción administrativa y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: El nivel de sanción administrativa es muy inadecuado, como hipótesis específica bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021. El nivel de la vulneración del principio de imparcialidad es aceptable bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p>	<p>El diagrama es:</p>  <p>Dónde: M = Muestra. Trabajadores del Ministerio Público del Distrito de La Libertad. R = Relación entre variables O_x= Variable 1: Sanción administrativa. O_y= Variable 2: Vulneración del principio de imparcialidad.</p> <p>Variable 1: Sanción administrativa disciplinaria. Variable2: vulneración del principio de imparcialidad.</p> <p>Población:</p>

	<p>Determinar la relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y el principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las faltas disciplinarias y el principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, 2021.</p> <p>Determinar la relación entre las clases de sanciones y el principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, 2021.</p>	<p>Existe relación positiva y significativa entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la vulneración del principio de imparcialidad, bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre las autoridades competentes de los procesos administrativos disciplinarios y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito fiscal de La Libertad, durante el año 2021.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre las faltas disciplinarias y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito fiscal de La Libertad, 2021.</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre las clases de sanciones y la vulneración del principio de imparcialidad bajo la percepción de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito fiscal de La Libertad, 2021.</p>	<p>Compuesta por 120 trabajadores entre profesionales y técnicos del Ministerio Público del distrito fiscal de La Libertad en el año 2021.</p> <p>Muestra: Por tratarse de trabajar sobre una población de estudio grande, se considerará calcular una muestra representativa, resultando 54 trabajadores.</p> <p>Muestreo: Se aplicará el muestreo aleatorio simple</p> <p>Instrumento: cuestionarios</p>
--	--	---	---

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	El jefe inmediato sanciona en un procedimiento cuya sanción es la amonestación escrita.	X		X		X		
2	Se vulnera el principio de imparcialidad cuando quien juzga es quien sanciona.	X		X		X		
3	El jefe inmediato es el adecuado para investigar una falta disciplinaria atribuida a su subordinado.	X		X		X		
4	El grado de enemistad existente entre un jefe inmediato y su subordinado, impide que este instruya un procedimiento disciplinario con objetividad.	X		X		X		
5	La imparcialidad de las autoridades de un procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para su correcto desarrollo.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 2: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD OBJETIVA							
6	La persona que pone una denuncia por una falta disciplinaria, es la misma que investiga.	X		X		X		
7	El jefe inmediato apertura procedimiento administrativo disciplinario contra su subordinado.	X		X		X		
8	La autoridad sancionadora de un procedimiento administrativo disciplinario, respeta los criterios de gradualidad al momento de sancionar.	X		X		X		
9	Los actos administrativos que imponen una sanción administrativa disciplinaria, están debidamente motivados.	X		X		X		

10	Las autoridades que deben intervenir en las fases de instrucción y sanción en un procedimiento administrativo disciplinario, cuya sanción es amonestación escrita, son diferentes.	X	X	X	No	
----	--	---	---	---	----	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Martín Gómez Arce DNI: 32905989

Especialidad del validador: Licenciado en estadística

____08_ de junio del 2021


RICARDO MARTIN GOMEZ ARCE

DNI.

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCION DE LA SANCION DISCIPLINARIA

Nº	Dimensión	Pertinencia ³		Relevancia ²		Claridad ⁴		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor del Ministerio Público en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
2	La responsabilidad administrativa disciplinaria es fundamental para adecuada prestación del servicio público.	X		X		X		
3	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor que comete constantes errores en sus labores.	X		X		X		
4	Los procesos administrativos disciplinarios instaurados a los servidores se aplican correctamente.	X		X		X		
5	La negligencia en las labores administrativas trae como consecuencia la responsabilidad administrativa disciplinaria.	X		X		X		
	Dimensión 2: AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	SI	No	SI	No	SI	No	
6	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad al momento de juzgar o sancionar.	X		X		X		
7	Las autoridades del procedimiento disciplinario son señaladas tomando en cuenta la gravedad de la falta.	X		X		X		
8	El jefe inmediato instruye en los procedimientos administrativos disciplinarios de su subordinado.	X		X		X		
9	Los titulares de las entidades participar en la instrucción o sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios.	X		X		X		

10	El jefe inmediato sanciona en los procesos de su subordinado.	X		X		X		
Dimensión 3: FALTAS DISCIPLINARIAS		SI	No	SI	No	SI	No	
11	El incumplimiento de las normas disciplinarias, por parte del servidor se debe a su desconocimiento.	X		X		X		
12	Las faltas disciplinarias se encuentran señaladas en la Ley.	X		X		X		
13	Se impone sanciones de amonestación escrita a través de memorándums.	X		X		X		
14	Los servidores cumplen con las órdenes de su jefe inmediato.	X		X		X		
15	Los servidores públicos conocen que conductas son consideradas faltas disciplinarias.	X		X		X		
16	Los servidores conocen que conductas se sancionan con amonestación escrita.	X		X		X		
17	La negligencia del servidor en el cumplimiento de sus funciones conlleva a una sanción.	X		X		X		
18	El maltrato al usuario es considerado una falta disciplinaria grave.	X		X		X		
19	La violencia entre compañeros de labor es considerada una falta disciplinaria leve.	X		X		X		
20	El abandono del puesto de trabajo es considerado una falta disciplinaria.	X		X		X		
21	El uso de los bienes del estado en beneficio propio, es considerado una falta disciplinaria grave.	X		X		X		
22	Es obligación del servidor público concurrir puntualmente al trabajo.	X		X		X		
23	El hostigamiento sexual entre compañeros de labores, es considerado una falta disciplinaria leve.	X		X		X		
24	El incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor es considerado una falta disciplinaria leve.	X		X		X		
25	El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, es	X		X		X		

	considerada una falta disciplinaria.						
	Dimensión 4: CLASES DE SANCIONES	SI	No	SI	No	SI	No
26	La comisión de faltas disciplinarias originan la imposición de sanciones.	X		X		X	
27	Se sanciona con amonestación verbal las faltas leves.	X		X		X	
28	La sanción de amonestación escrita se impone por la comisión de una falta disciplinaria muy grave.	X		X		X	
29	La sanción de Amonestación Escrita es impuesta por el jefe inmediato.	X		X		X	
30	La sanción de suspensión proporcional a la falta cometida.	X		X		X	
31	En la sanción de amonestación escrita instruye y sanciona el jefe inmediato.	X		X		X	
32	Las sanciones son impuestas por el titular de la entidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ricardo Martín Gómez Arce

Especialidad del validador: Licenciado en estadística

DNI: 32905989

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



Firma del Experto Informante.

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

08 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD SUBJETIVA							
1	El jefe inmediato sanciona en un procedimiento cuya sanción es la amonestación escrita.	X		X		X		
2	Se vulnera el principio de imparcialidad cuando quien juzga es quien sanciona.	X		X		X		
3	El jefe inmediato es el adecuado para investigar una falta disciplinaria atribuida a su subordinado.	X		X		X		
4	El grado de enemistad existente entre un jefe inmediato y su subordinado, impide que este instruya un procedimiento disciplinario con objetividad.	X		X		X		
5	La imparcialidad de las autoridades de un procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para su correcto desarrollo.	X		X		X		
		SI	No	SI	No	SI	No	
	Dimensión 2: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD OBJETIVA							
6	La persona que pone una denuncia por una falta disciplinaria, es la misma que investiga.	X		X		X		
7	El jefe inmediato apertura procedimiento administrativo disciplinario contra su subordinado.	X		X		X		
8	La autoridad sancionadora de un procedimiento administrativo disciplinario, respeta los criterios de gradualidad al momento de sancionar.	X		X		X		
9	Los actos administrativos que imponen una sanción administrativa disciplinaria, están debidamente motivados.	X		X		X		

10	Las autoridades que deben intervenir en las fases de instrucción y sanción en un procedimiento administrativo disciplinario, cuya sanción es amonestación escrita, son diferentes.	X	X	X	No
----	--	---	---	---	----

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Dra. Myrna Paola Ascon Mendoza de Suarez DNI: 18143954

Especialidad del validador: Economista



08 de junio del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Validez: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

10	El jefe inmediato sanciona en los procesos de su subordinado.	X		X		X	
Dimensión 3: FALTAS DISCIPLINARIAS							
11	El incumplimiento de las normas disciplinarias, por parte del servidor se debe a su desconocimiento.	X		X		X	
12	Las faltas disciplinarias se encuentran señaladas en la Ley.	X		X		X	
13	Se impone sanciones de amonestación escrita a través de memorándums.	X		X		X	
14	Los servidores cumplen con las órdenes de su jefe inmediato.	X		X		X	
15	Los servidores públicos conocen que conductas son consideradas faltas disciplinarias.	X		X		X	
16	Los servidores conocen que conductas se sancionan con amonestación escrita.	X		X		X	
17	La negligencia del servidor en el cumplimiento de sus funciones conlleva a una sanción.	X		X		X	
18	El maltrato al usuario es considerado una falta disciplinaria grave.	X		X		X	
19	La violencia entre compañeros de labor es considerada una falta disciplinaria leve.	X		X		X	
20	El abandono del puesto de trabajo es considerado una falta disciplinaria.	X		X		X	
21	El uso de los bienes del estado en beneficio propio, es considerado una falta disciplinaria grave.	X		X		X	
22	Es obligación del servidor público concurrir puntualmente al trabajo.	X		X		X	
23	El hostigamiento sexual entre compañeros de labores, es considerado una falta disciplinaria leve.	X		X		X	
24	El incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor es considerado una falta disciplinaria leve.	X		X		X	
25	El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, es	X		X		X	

	considerada una falta disciplinaria.	SI	No	SI	No	SI	No
	Dimensión 4: CLASES DE SANCIONES						
26	La comisión de faltas disciplinarias originan la imposición de sanciones.	X		X		X	
27	Se sanciona con amonestación verbal las faltas leves.	X		X		X	
28	La sanción de amonestación escrita se impone por la comisión de una falta disciplinaria muy grave.	X		X		X	
29	La sanción de Amonestación Escrita es Impuesta por el jefe inmediato.	X		X		X	
30	La sanción de suspensión proporcional a la falta cometida.	X		X		X	
31	En la sanción de amonestación escrita instruye y sanciona el jefe inmediato.	X		X		X	
32	Las sanciones son impuestas por el titular de la entidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Myrta Paola Ascon Mendoza de Suarez

DNI: 18143954

Especialidad del validador: Economista



08 de junio del 2021

Firma del Experto Informante.

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PERCEPCION DE LA SANCION DISCIPLINARIA

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA							
1	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor del Ministerio Público en el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
2	La responsabilidad administrativa disciplinaria es fundamental para adecuada prestación del servicio público.	X		X		X		
3	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor que comete constantes errores en sus labores.	X		X		X		
4	Los procesos administrativos disciplinarios instaurados a los servidores se aplican correctamente.	X		X		X		
5	La negligencia en las labores administrativas trae como consecuencia la responsabilidad administrativa disciplinaria.	X		X		X		
	Dimensión 2: AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad al momento de juzgar o sancionar.	X		X		X		
7	Las autoridades del procedimiento disciplinario son señaladas tomando en cuenta la gravedad de la falta.	X		X		X		
8	El jefe inmediato instruye en los procedimientos administrativos disciplinarios de su subordinado.	X		X		X		
9	Los titulares de las entidades participan en la instrucción o sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios.	X		X		X		

		Si	No	Si	No	Si	No
10	Las autoridades que deben intervenir en las fases de instrucción y sanción en un procedimiento administrativo disciplinario, cuya sanción es amonestación escrita, son diferentes.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

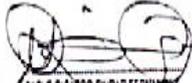
Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: ... Pablo Ricardo Ciudad Fernández DNI: 17873919

Especialidad del validador:

Relevancia: El ítem concierne al contenido de la formulación.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y preciso.

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


 08 de junio del 2021
PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ
 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
 REG. SUP. EJAD 01816
 GONLAD - LA LIBERTAD

Firma del Experto Informante.

10	El jefe inmediato sanciona en los procesos de su subordinado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión 3: FALTAS DISCIPLINARIAS		Si	No	Si	No	Si	No
11	El incumplimiento de las normas disciplinarias, por parte del servidor se debe a su desconocimiento.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	Las faltas disciplinarias se encuentran señaladas en la Ley.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	Se imponen sanciones de amonestación escrita a través de memorándums.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	Los servidores cumplen con las ordenes de su jefe inmediato.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	Los servidores públicos conocen que conductas son consideradas faltas disciplinarias.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	Los servidores conocen que conductas se sancionan con amonestación escrita.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	La negligencia del servidor en el cumplimiento de sus funciones conlleva a una sanción.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	El maltrato al usuario es considerado una falta disciplinaria grave.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	La violencia entre compañeros de labor es considerada una falta disciplinaria leve.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	El abandono del puesto de trabajo es considerado una falta disciplinaria.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	El uso de los bienes del estado en beneficio propio, es considerado una falta disciplinaria grave.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Es obligación del servidor público concurrir puntualmente al trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	El hostigamiento sexual entre compañeros de labores, es considerado una falta disciplinaria leve.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	El incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor es considerado una falta disciplinaria leve.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	El incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo, es	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertenencia		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD SUBJETIVA								
1	El jefe inmediato sanciona en un procedimiento cuya sanción es la amonestación escrita.	X		X		X		
2	Se vulnera el principio de imparcialidad cuando quien juzga es quien sanciona.	X		X		X		
3	El jefe inmediato es el adecuado para investigar una falta disciplinaria atribuida a su subordinado.	X		X		X		
4	El grado de enemistad existente entre un jefe inmediato y su subordinado, impide que este instruya un procedimiento disciplinario con objetividad.	X		X		X		
5	La imparcialidad de las autoridades de un procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para su correcto desarrollo.	X		X		X		
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 2: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD OBJETIVA								
6	La persona que pone una denuncia por una falta disciplinaria, es la misma que investiga.	X		X		X		
7	El jefe inmediato apertura procedimiento administrativo disciplinario contra su subordinado.	X		X		X		
8	La autoridad sancionadora de un procedimiento administrativo disciplinario, respeta los criterios de gradualidad al momento de sancionar.	X		X		X		
9	Los actos administrativos que imponen una sanción administrativa disciplinaria, están debidamente motivados.	X		X		X		

		X		X	X	
	Dimension 4: CLASES DE SANCIONES	Si	No	Si	No	Si
26	La comisión de faltas disciplinarias originan la imposición de sanciones.	X		X	X	
27	Se sanciona con amonestación verbal las faltas leves	X		X	X	
28	La sanción de amonestación escrita se impone por la comisión de una falta disciplinaria muy grave	X		X	X	
29	La sanción de Amonestación Escrita es impuesta por el jefe inmediato.	X		X	X	
30	La sanción de suspensión proporcional a la falta cometida	X		X	X	
31	En la sanción de amonestación escrita instruye y sanciona el jefe inmediato.	X		X	X	
32	Las sanciones son impuestas por el titular de la entidad.	X		X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr / Mg: **Pablo Ricardo Ciudad Fernández** DNI: **17873979**

Especialidad del validador:

- *Pertinencia: El ítem corresponde a propósito técnico formulado
- *Relevancia: El ítem es apto para representar al comportamiento o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entienden sin ambigüedad alguna el enunciado del ítem, es claro, exacto y breve

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



PABLO RICARDO CIUDAD FERNÁNDEZ

 LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

 REGUC C/00 0140

 COLAB. LA LIBERTAD

08 de junio del 2021

Firma del Experto Informante:

ANEXO 05

Título: Autorización para la aplicación de Instrumentos



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

La Gerencia Administrativa de la Unidad Ejecutora N° 005 – Gerencia Administrativa de La Libertad, hace constar:

Que la abogada Deysi Noemi Sánchez Guarniz, alumna de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, durante los meses de abril, mayo y junio del 2021, ha aplicado en el Ministerio Público Distrito Fiscal de La Libertad, los instrumentos de investigación referentes a cuestionarios sobre las sanciones administrativas y la vulneración del principio de imparcialidad, dado su estudio de investigación para su tesis, referente a La Percepción de la Sanción Disciplinaria y la Vulneración del Principio de Imparcialidad en los Trabajadores del Ministerio Público, del Distrito Fiscal de La Libertad, Año 2021.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Trujillo, 25 de junio de 2021



Firmado digitalmente por PALACIOS
BERNARDINA Ana María PAU
2021.06.25 12:38:50
Método: SMI el autor del documento
Fecha: 06/27/2021 12:38:50 -05:00

ANEXO 06

Título: ALPHA DE CRONBACH

Alpha de Cronbach para el Instrumento de la Variable Sanciones Administrativas Disciplinarias

	Item	Alpha de Cronbach
N°	DIM 1: RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA	0,754
1	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor del Ministerio Público en el desarrollo de sus labores.	0,758
2	La responsabilidad administrativa disciplinaria es fundamental para adecuada prestación del servicio público.	0,725
3	Debe exigirse responsabilidad administrativa disciplinaria a un servidor que comete constantes errores en sus labores.	0,625
4	Los procesos administrativos disciplinarios instaurados a los servidores se aplican correctamente.	0,587
5	La negligencia en las labores administrativas trae como consecuencia la responsabilidad administrativa disciplinaria.	0,598
El Alpha de Cronbach de 0,754 significa una alta confiabilidad		
	DIM 2: AUTORIDADES COMPETENTES DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	0,771
6	Las autoridades el procedimiento administrativo disciplinario deben actuar con objetividad al momento de Instruir o sancionar.	0,705
7	Las autoridades del procedimiento disciplinario deben ser señaladas tomando en cuenta la gravedad de la falta.	0,746

8	El jefe inmediato debe instruir en los procedimientos administrativos disciplinarios de su subordinado.	0,693
9	Los titulares de las entidades deberían participar en la instrucción o sanción de los procedimientos administrativos disciplinarios.	0,795
10	El jefe de Recursos Humanos debe participar de los procesos administrativos disciplinarios.	0,745
El Alpha de Cronbach de 0,771 significa alta confiabilidad		
	DIM 3: FALTAS DISCIPLINARIAS	0,774
11	El incumplimiento de las normas disciplinarias, por parte del servidor se debe a su desconocimiento.	0,740
12	Se impone las sanciones por incumplimiento de las normas disciplinarias.	0,727
13	Se impone sanciones de amonestación escrita a través de memorándums.	0,642
14	La mayoría de los servidores cumplen con las órdenes de su jefe inmediato.	0,633
15	Los servidores públicos conocen que conductas son consideradas faltas disciplinarias.	0,763
16	Los servidores dirigen su actuar de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo.	0,772
17	La indisciplina del servidor conlleva a la imposición de una sanción.	0,822
18	El maltrato al usuario es considerado una falta disciplinaria.	0,894
19	La violencia entre compañeros de labor es considerada una falta disciplinaria.	0,711
20	El abandono del puesto de trabajo es considerado una falta disciplinaria.	0,793
21	El uso de los bienes del estado en beneficio propio, es considerado una falta disciplinaria.	0,614
22	La concurrencia al trabajo en estado de Ebriedad es considerada una falta disciplinaria	0,633
23	El hostigamiento sexual entre compañeros de labores, es considerado una falta disciplinaria.	0,672

24	El incumplimiento del horario de trabajo por parte del servidor es considerado una falta disciplinaria.	0,614
25	El impedir el funcionamiento del servicio público es considerado una falta disciplinaria.	0,625
El Alpha de Cronbach de 0,771 significa alta confiabilidad		
DIM 4: CLASES DE SANCIONES		0,793
26	La comisión de faltas disciplinarias originan la imposición de sanciones	0,770
27	La amonestación verbal es una sanción administrativa impuesta por faltas leves.	0,769
28	La sanción de amonestación escrita se impone por la comisión de una falta disciplinaria muy grave.	0,757
0.	La sanción de suspensión es impuesta por el jefe de Recursos Humanos.	0,756
30	La sanción de destitución es impuesta por el titular de la entidad.	0,754
31	En la sanción de amonestación escrita instruye y sanciona el jefe inmediato.	0,752
32	La sanción de destitución origina la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por 5 años.	0,758
El Alpha de Cronbach de 0,793 significa alta confiabilidad		

Alpha de Cronbach para el Instrumento de la Variable Vulneración del Principio de Imparcialidad

	Ítem	Alpha de Cronbach
N°	DIM 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD SUBJETIVA	0,785
1	El jefe inmediato debe sancionar en un procedimiento cuya sanción es la amonestación escrita.	0,789
2	Se vulnera el principio de imparcialidad cuando quien juzga es quien sanciona.	0,736
3	El jefe inmediato es el adecuado para investigar una falta disciplinaria atribuida a su subordinado.	0,756
4	El grado de enemistad existente entre un jefe inmediato y su subordinado, impide que este instruya un procedimiento disciplinario con imparcialidad.	0,758
5	La imparcialidad de las autoridades de un procedimiento administrativo disciplinario es fundamental para su correcto desarrollo.	0,732
El Alpha de Cronbach de 0,785 indica confiabilidad alta		
	DIM 1: PRINCIPIO DE IMPARCIALIDAD OBJETIVA	0,783
6	Es causal de nulidad, si en una resolución de sanción de amonestación escrita, se vulnera el principio de imparcialidad.	0,744
7	En un procedimiento administrativo disciplinario, el jefe inmediato expide el acto de apertura, basándose en los medios probatorios que acreditan la comisión de una falta disciplinaria.	0,737
8	La autoridad sancionadora de un procedimiento administrativo disciplinario, respeta los criterios de gradualidad al momento de sancionar.	0,732
9	Los actos administrativos que imponen una sanción administrativa disciplinaria, están debidamente motivados.	0,759
10	Las autoridades que deben intervenir en las fases de instrucción y sanción en un procedimiento administrativo disciplinario, cuya sanción es amonestación escrita, deben ser diferentes.	0,760
El Alpha de Cronbach de 0,783 indica confiabilidad alta		

El Alpha de Cronbach del Instrumento es 7,96 lo que demuestra una alta confiabilidad

ANEXO 07

Título: Base de muestra

Sanciones Administrativas Disciplinarias																																			
N	Autoridades Competentes de los procesos										Faltas disciplinarias												Clases de Sanciones					D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	TV1			
	Responsabilidad Administrativa Disciplinaria					administrativos disciplinarios					Faltas disciplinarias												Clases de Sanciones												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27						p28	p29	p30
1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	45	21	94
2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	45	21	94
3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	13	15	44	20	92
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	45	21	94
5	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	15	41	20	89
6	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	13	15	40	18	86
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	13	40	21	89
8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	15	14	41	21	91
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	13	43	21	92	
10	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	14	12	44	20	90
11	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	15	13	42	17	87
12	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	14	13	40	19	86
13	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	14	13	36	20	83
14	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	10	13	37	19	79
15	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	10	12	39	17	78	
16	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	11	12	35	17	75	
17	3	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	13	12	37	18	80	
18	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	15	13	36	16	80	
19	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	15	13	37	15	80	
20	2	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	14	12	37	15	78	
21	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	11	12	38	17	78	
22	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	10	13	38	17	78	

23	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	10	13	37	16	76						
24	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	12	13	38	15	78						
25	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	13	13	39	15	80							
26	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	13	13	39	16	81							
27	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	15	12	38	15	80							
28	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	12	35	14	75							
29	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	14	12	37	16	79							
30	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	14	10	34	16	74						
31	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	14	10	36	16	76						
32	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	9	36	14	73						
33	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	14	9	38	14	75						
34	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	14	11	38	15	78							
35	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	14	12	37	15	78							
36	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	14	12	35	15	76						
37	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	1	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	14	13	35	15	77						
38	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	14	13	36	16	79						
39	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	13	11	36	16	76						
40	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	13	11	36	16	76							
41	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	13	11	36	16	76						
42	3	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	13	11	37	16	77							
43	3	3	3	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	13	10	36	16	75							
44	3	3	3	2	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	14	9	36	16	75							
45	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	14	10	33	16	73							
46	3	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	13	11	30	16	70							
47	3	2	2	1	3	2	3	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	11	11	29	15	66							
48	3	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	9	8	28	15	60							
49	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	11	6	27	15	59							
50	3	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	2	3	2	11	7	22	15	55							
51	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	11	5	15	10	41

1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	12	11	23
1	3	3	2	3	2	1	1	2	3	12	9	21
1	3	3	3	3	2	1	1	1	3	13	8	21
1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	12	8	20
1	2	3	3	3	2	1	1	1	3	12	8	20
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	2	3	3	2	2	1	1	1	3	11	8	19
1	2	3	3	2	3	1	1	1	3	11	9	20
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	13	9	22
1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	13	9	22
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	2	3	3	3	3	1	1	1	3	12	9	21
1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	13	9	22
1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	13	10	23
1	3	3	3	3	3	2	1	1	3	13	10	23
1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	13	11	24
1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	13	11	24
1	3	3	3	3	3	2	2	1	3	13	11	24
1	3	3	3	3	3	1	1	1	3	13	9	22
1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	11	8	19
1	3	3	1	3	3	1	1	1	2	11	8	19
1	3	3	1	3	1	1	1	1	1	11	5	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	10
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	10

ANEXO N° 8 Cálculo del Tamaño de la muestra

TAMAÑO DE MUESTRA

$$n = \frac{N Z^2 PQ}{e^2(N-1) + PQ Z^2}$$



N	=	120
Z	=	1.96
PQ	=	0.25
e	=	0.1
n	=	54