



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y
GOBERNABILIDAD

**Protocolos de Prescripción para los Plazos de Procesos Administrativo
Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Chuzon Jimenez, Flor de Maria (ORCID: 0000-0002-4190-0545)

ASESORA:

Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocio (ORCID: 0000-0003-0575-3717)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este estudio a Dios bueno y misericordioso por brindarme fortalezas y sabiduría para alcanzar este propósito.

A mis padres, y familia quienes son mi inspiración para seguir en el camino de la superación personal, y ser el soporte emocional en para dar sentido a la vida y contribuir a mejorar cada día mi trabajo profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a mis padres Jorge y Flor por su apoyo y colaboración para el desarrollo y recojo de información pertinente sobre el objeto de estudio.

Mi gratitud al Dr. Rafael Martel Acosta, quien me orientó y acompañó este proceso de investigación, ofreciendo sus recomendaciones y sugerencias metodológicas en favor de la consistencia científica de la investigación.

Índice de Contenido

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras y gráficos	vi
Índice de abreviaturas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población (criterios de selección) muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
VIII. PROPUESTA	40
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable Protocolos de prescripción...	52
Tabla 2. Operacionalización de la variable Procesos administrativos disciplinarios.....	53

Índice de figuras

Figura 1. Cumplimiento de los plazos del proceso administrativo	23
Figura 2. Cumplimiento de la razonabilidad para la imputación.....	24
Figura 3. Cumplimiento de la potestad sancionadora.....	25
Figura 4. Cumplimiento de la legalidad y debido procedimiento	26
Figura 5. Cumplimiento de la causalidad.....	27
Figura 6. Análisis comparativo de las dimensiones de la variable dependiente	28
Figura 7. Proceso de investigación previa y precalificación.....	40

RESUMEN

El entorno jurídico de la prescripción dentro del campo del derecho administrativo sancionador es un campo bastante complejo, debido al ordenamiento de los procesos que se tienen en cuenta. El objetivo planteado en esta investigación fue proponer un protocolo de prescripción para mejorar los plazos de los procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Lambayeque. Tuvo un enfoque cuantitativo por la naturaleza empírica analítica, con una técnica de observación estructurada, además de ser descriptiva propositiva; para la población y muestra se tomaron cincuenta resoluciones gerenciales donde se declaran las prescripciones de los procesos disciplinarios tomando en cuenta los plazos; se empleó como instrumento de recolección de datos la lista de cotejo, que fue validada por tres expertos. Los resultados mostraron que el 52% de los expedientes administrativos que contienen los procesos presentados en la Secretaria Técnica del Proceso Administrativo Disciplinario no son debidamente recepcionados, o en su defecto el trámite no se cumple a cabalidad esto debido a que muchos de los documentos no cuentan con los requisitos exigidos por ley. concluyendo que la propuesta de la mejora de los protocolos de prescripción desarrollada en este estudio, mejora los plazos de los procesos administrativos disciplinarios.

Palabras clave: procesos administrativos, procesos disciplinarios, y prescripción

ABSTRACT

The legal environment of prescription within the field of sanctioning administrative law is a fairly complex field, due to the ordering of the processes that are taken into account. The objective set forth in this research was to propose a prescription protocol to improve the deadlines of disciplinary administrative processes in the Regional Government of Lambayeque. It had a quantitative approach due to its empirical analytical nature, with a structured observation technique, in addition to being descriptive and propositional; For the population and sample, fifty managerial resolutions were made where the prescriptions of the disciplinary processes are declared, taking into account the deadlines; the checklist was used as a data collection instrument, which was validated by three experts. The results showed that 52% of the administrative files that contain the processes presented in the Technical Secretariat of the Disciplinary Administrative Process are not duly received, or failing that, the process is not fully complied with, because many of the documents do not count with the requirements required by law. Concluding that the proposal for the improvement of the prescription protocols developed in this study improves the deadlines of the disciplinary administrative processes.

Keywords: administrative processes, disciplinary processes, and statute of limitations.

I. INTRODUCCIÓN

La formación de los procedimientos administrativos que rigen la disciplina de las personas compone una de las influencias más importantes de la administración pública en general, así como de la gestión de la formación, sin embargo, existe poco análisis sobre su naturaleza, plazo, requisitos y efectos jurídicos, especialmente en este campo de las entidades públicas como lo son los Gobiernos Regionales.

A nivel mundial, se señala que “el derecho de las potestades que facultan a la administración pública puede aplicar unilateralmente a sus destinatarios, los ciudadanos; esto comporta una existencia de ciertos límites y garantías sobre su ejercicio. Para asegurar estos, se requiere que el individuo encargado de considerarlos no logre poner desenvueltamente de los propios. Dichas restricciones son la prescripción y extinción, pues es posible que se discuta en qué medida es factible dentro del régimen jurídico la prescripción y caducidad que puedan ser reguladas por los reglamentos o que, por el contrario, se deba hacer necesariamente a través de normas con rango de ley (Aguado, 2020).

A nivel internacional (Castro, 2018), que en su investigación sobre proceso sancionador menciona que es poca la información respecto a los procesos disciplinarios sancionadores para los servidores públicos a nivel internacional, debido a que en países como los del hemisferio norte, en su mayoría, este tipo de procedimientos tienen ya tipificados sus protocolos que se siguen al pie de la letra y son procesos inmediatos. En América latina aún hay deficiencias para resolver con celeridad y claridad este tipo de “altercados” dentro de las instituciones públicas y privadas, es por ello que algunos autores internacionales han investigado sobre la materia tratando de crear precedentes para el mismo.

En el caso del contexto nacional, al realizar la revisión de antecedentes nacionales se han encontrado estudios como el de la Publicidad normativa como requisito previo de la potestad sancionadora del estado en la Municipalidad Provincial de Huaura, concluye que el principio de difusión de la regla es un principio connatural buscando la defensa del proceso, especialmente en el ámbito sancionador y que

A nivel local, un importante estudio planteó como objetivo conocer los procesos surgidos de los temas disciplinarios de la sede del Gobierno Regional Lambayeque, se centra en el compromiso en la que incide el empleado o servidor estatal dentro del recinto del Gobierno Regional Lambayeque, y que corresponde a la administración general. Dentro de esta materia, se encuentra la regulación de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, con la finalidad que conduce a la realidad del problema bastante complejo pues en la zona no hay una medida ideal sobre el compromiso (Herrera, 2018).

La situación actual en el Gobierno Regional muestra una situación bastante compleja respecto a la cuantía de los plazos sobre los procesos administrativos y su prescripción, las autoridades competentes dan inicio al proceso disciplinario en la institución debiendo tener en cuenta las fechas exactas de la comisión del hecho producto de una infracción del servidor para eludir inicios de procesos administrativos innecesarios. Pero, debido a que las etapas no son cumplidas como corresponde, por falta de tiempo o documentación completa, los plazos se vencen, no existe un registro de responsabilidades, sino que, la propia está disgregada, teniendo una serie de diferentes métodos que se han hecho de actuación común por quienes están involucrados en este proceso sancionador.

Las razones antes mencionadas han motivado y explicado la realización de este estudio, conformando el problema general en la siguiente pregunta: ¿Cómo un protocolo de prescripción puede mejorar los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque?

El estudio presenta como justificación teórica respecto al entorno jurídico de la prescripción dentro del campo del Derecho Administrativo sancionador pues pretende analizar la adopción dentro del Derecho Disciplinario en el Perú; así mismo, implanta una genealogía de los términos de precepto que se establecen dentro del ordenamiento jurídico para el Derecho Disciplinario; por otro lado, se formulará una propuesta de protocolos de prescripción a fin de disminuir los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque.

Por tanto, el estudio abordó el ambiente jurídico de la prescripción en el Derecho Administrativo sancionador, así como el procedimiento que éste ha admitido sobre

el compromiso administrativo en el Gobierno Regional de Lambayeque, y un protocolo obra que ayudará a agilizar el procedimiento sancionador en todos sus extremos. Es así, que este estudio busca aprender el compromiso administrativo en la que comete el empleado o también conocido como “servidor público” dentro del Gobierno Regional de Lambayeque, aclarando que no incumbe al dirigido en general. Esto se centra dentro de la regulación de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Por otro lado, la justificación metodológica radica en el uso y aplicación de un instrumento de gestión para la evaluación de procesos administrativo disciplinarios, así como el desarrollo de una herramienta de gestión, una estrategia Protocolos de prescripción que nos permita mejorar los procesos de apoyo a servidores públicos.

Finalmente, de la manera práctica, el estudio se justificó en brindar un aporte que permita plantear nuevos focos en la tarea de los recursos humanos en las instituciones estatales. De forma práctica, pretende solucionar el inconveniente de falta de un protocolo acelerado y certero que optimice los plazos en los procesos disciplinarios; por tanto, la investigación pretende llenar los vacíos de conocimiento sobre la prescripción de procesos disciplinarios pues los resultados permitirán optimizar los procesos sancionadores.

El objetivo general del análisis fue proponer un protocolo de prescripción para mejorar los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque 2020; y los objetivos específicos comprenden: identificar los plazos de los proceso administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque; Analizar la dimensión de razonabilidad para la imputación; Determinar la dimensión de potestad sancionadora; Evaluar la dimensión de legalidad y debido procedimiento; Identificar la dimensión de causalidad; y diseñar el protocolo de prescripción para la mejora de los plazos administrativos disciplinarios.

La investigación no consigno hipótesis al ser un estudio de tipo descriptivo propositivo.

II. MARCO TEÓRICO

La disposición dentro de campo administrativo presenta una extinción de compromiso por el tiempo que transcurre y que conduce de cualquier forma a la pérdida del *"iuspuniendi"* del Estado, esto extingue la eventualidad de que la potestad administrativa consiga establecer la presencia de un comportamiento infractor y que aplica de forma válida una sanción al responsable (Directora de Sanciones de la Dirección General de Supervisión, 2017).

La creación de los aspectos administrativos que rigen la disciplina forman una de las acciones más trascendentes dentro del manejo público, sin embargo, pocos son los análisis profundos de los periodos, obligaciones y aspectos jurídicos, especialmente en la parte política. La labor del personal público, como la de todo trabajador dependiente, está sometida a la potestad disciplinaria del empleador. Es así, el gobierno regional de Lambayeque, que actúa como empleadora respecto a los trabajadores que allí se desenvuelven, tiene la facultad de sancionar toda falta de los que allí laboran (Orbegozo, 2020).

En el ámbito internacional, un estudio analiza que el régimen disciplinario que rige para los servidores públicos se enfoca en los derechos y obligaciones relativas a la integridad. La debilidad del régimen disciplinario contribuye a la impunidad y soban la legitimidad del Estado de Derecho en Argentina, para fortalecer la rendición de cuentas en el Derecho Disciplinario (Bonturi, 2019)

La autora concluye que, si bien en la última parte de estos tiempos está cobrando importancia los temas tratados sobre globalización, en la localidad el poder está dentro de la participación ciudadana que genera un papel importante para el Estado; todos estos enfocados hacia el entendimiento de cada uno de los componentes y agentes que intervienen en la transformación de la gestión de la Nación; es así que los procedimientos sancionares se han aplicado a la medida de las acciones cometidas por los supuestos infractores estén plasmados en su Directiva o Reglamento interno de cada institución por país.

Dentro del país vecino de Colombia, un análisis centra la importancia de la potestad sancionadora de la administración representa una importante pero poderosa

herramienta con la que se dota al estado para ampliar el espectro de su capacidad punitiva, en aras de garantizar el control social de guiar las conductas humanas individuales y sociales hacia ciertos objetivos políticamente propuestos justificada por lo demás ante la evidente insuficiencia del derecho penal para cumplir su función preventiva y sobre todo porque este tiene un papel de intervención de ultima ratio (Rojas, 2020).

En opinión de la autora, lo que significa dotar a la administración de esta prerrogativa punitiva es necesario establecer límites claros que eviten, o cuanto menos disminuyan, la posibilidad de su ejercicio de manera arbitraria, y tales límites se encuentran relacionados precisamente con la obediencia de los derechos primordiales de quienes se encuentran sometidos al rigor del derecho punitivo, es importante resaltar que el procedimiento administrativo que aplican cada país va a regir del tipo de conducta y las que estén establecidas en el ordenamiento de Colombia para aplicar la sanción correcta.

Por otro lado, un estudio presentado en Bolivia, afirma que el derecho administrativo se debe pensar estrictamente, pero se le debe ejercer adecuándolo a la particularidad que la vida social, para el mencionado país el derecho administrativo es una parte importante de la vida en sociedad, por que cumple una finalidad esencial que es sujetar a los límites legales e actuar de la administración, de lo cual resulta necesario de ajustes constantes en las dinámicas del poder para que esos límites no se vuelvan borrosos y fácilmente vulnerables, es así que en esta rama del derecho se enmarcan las relaciones entre sociedad y estado (Nallar, 2017).

Así mismo, otro análisis denominado regulación vulneradora del derecho fundamental en el proceso que habla sobre los procedimientos administrativos en el país sureño de Chile, evidenció que los procedimientos administrativos disciplinario, vulneran sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso. Se puede concluir de este trabajo de investigación que los ordenamientos administrativos estrictos quebrantan los talantes más fundamentales del magistrado neutral. Es seguro que honestan de forma esencial los derechos a un examinador determinado por la legislatura que hizo procesar y

legítimamente conveniente. Empero, transgreden los derechos primordiales a la libertad y a la moralidad del juez y que los ordenamientos administrativos rigurosos no certifican el derecho esencial a ser procesado en un término sensato (Díaz & Urzua, 2018).

En lo antes acotado, se puede referir la importancia de que los justiciables resalten la justicia, igualdad y equidad para con los participantes de un procedimiento disciplinario esos derechos esenciales difunden sus efectos sobre la disposición y diligencia de todos los órganos y rutinas mediante el cual se practica competencia, en definitiva, esta figura administrativa debe honrar el derecho primordial al debido proceso por exigirlo el Sistema Interamericano de Derechos Humanos, Tribunal Constitucional y expresas normas como el Derecho Administrativo.

Así también, dentro del país de Colombia, se logra identificar que la autoridad penal del Estado para condenar las conductas arbitrarias de las funciones, requiere de un derecho penal donde se tipifique la infracción y la sanción que se considera; por eso, hay una conciencia de las ordenanzas de asignar la conducta a las personas que conciben un mal uso de los recursos e intereses públicos (Vasquez, 2020).

En opinión de la Autora, la autoridad de ordenación legal del Congreso para fijar ocupaciones y potestades a las varias dependencias del estado admite una contención a ciertas medidas básicas de manera que estas potestades que el representante ha fijado por ley no impliquen disconformes con la Carta. De tal manera, la diligencia parlamentaria posee un término mantenido en el hecho de que se garantice que con la anuencia legal gubernativa no se coloquen en peligro aquellos bienes legislativos reglamentarios de carácter indiscutible que están envueltos en su ejercicio, como pueden serlo el debido juicio o la afectación de inocencia.

Se ha recogido la opinión del Tribunal de Servicio civil, respecto al recurso de apelación interpuesto por el señor Segundo Néstor Sánchez Chacón y, en consecuencia, se revoca la Resolución Directoral N° 003910-2017-GR.LAMB/GRED/UGEL-CHIC., del 5 de septiembre de 2017, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Chiclayo, al haber caducado el

vencimiento para el empuje del proceso funcionario disciplinario. Sobre la prescripción en los procesos disciplinarios, el Tribunal de Servicio Civil ha establecido como antecedentes administrativos de acatamiento forzoso los juicios mostrados en los compendios 21, 26, 34, 42 y 43 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 27 de noviembre de 2016.

Por tanto, se genera una consecuencia de la prescripción tomar como incompetente al órgano sancionador con la finalidad de expresar un levantamiento sobre la falta atribuida; esta Sala medita que en el actual asunto, la UGEL Chiclayo escaseaba de legalidad para imponerle al impugnador la ordenanza componente de objeción; motivo por el cual no resulta oportuno proferir sobre los demás pruebas y medios de amparo utilizados por éste (Tribunal de Servicio Civil, 2018).

Así también, otro estudio planteó como objetivo el de determinar los términos para los procesos disciplinarios administrativos y el precepto de la acción administrativa dentro de la UGEL Piura, concluyendo que en su trabajo que La Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Piura, necesita de un mayor número de colaboradores para lograr desarrollar las funciones de su competencia; sumándose a ello la falta de presupuesto; el cual es necesario para desarrollar las acciones que se exigen a la comisión (Zevallos, 2020).

En otro estudio sobre la intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizán, recomienda que se elabore un proyecto de ley modificando el art. 92 de la Ley Servir regulando la intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, lo que hace concluir que un órgano interno de una institución debe de seguir ciertos protocolos y parámetros para poder llevar a cabo con justicia una sanción administrativa (Anaya & Muñoz, 2018).

La autora recomienda que si bien es cierto el área de Asesoría Jurídica en muchas instituciones del estado no se involucra en los inicios de los Procesos Administrativos Disciplinarios, sin embargo en muchos Informes de Servir han emitido su pronunciamiento respecto a que si en la entidad requieran apoyo legal,

solo debe participar el Secretario Técnico, dado a que es el único encargado de brindarles a los órgano encargados de los procedimientos (jefes inmediatos) la orientación jurídica referida al PAD., pero en opinión de la autora sería recomendable que en casos de mayor trascendencia se pueda pedir la participación de la Oficina de Asesía Jurídica, como apoyo mas no participe del desarrollo del procedimiento disciplinario, para evitar generar un vicio en el procedimiento que, posteriormente acarree su nulidad.

Otro antecedentes analiza el tema en discusión de estudio pero sobre el régimen privado laboral de un grupo de empleados del municipio sobre la afectación basados en el principio de inmediatez de derecho público, concluyendo que el principio de inmediatez es un principio que forma parte del procedimiento en el que se incurre en los procesos administrativos disciplinarios y su falta de debida diligencia en los procesos existentes en los trabajadores de las ciudades sujetas a regímenes de funcionamiento privado en el Decreto Legislativo N° 728, sería una vulneración al debido proceso (Portilla, 2018).

Los plazos de prescripción: Se debe de tener en cuenta que los plazos de prescripción corta tienen una exclusión pues desde la fecha que inicia la falta y si hubieran transcurrido tres (03) años dentro del término prescriptorio, sin embargo, sin embargo, si se culmina el término antes, el responsable de la sanción tome discernimiento de la delegación de la falla, va permitir que se opere el término de la disposición para que pueda computarse el plazo establecido.

La caducidad es una figura relativamente nueva en el procedimiento sancionador peruano. Su incorporación en la Ley del Procedimiento Administrativo General se produjo con las modificaciones realizadas por el Decreto Legislativo N° 1272 a fines del año 2016. Su regulación no está libre de vacíos (pese al poco tiempo de vigencia, fue modificada en el año 2018) y ha sido objeto de diversas interpretaciones por parte de las diversas entidades de la administración. En este artículo pretendo brindar respuesta a algunas de las interrogantes que se han abierto paso en el corto tiempo de vigencia de la caducidad (Alejos, 2020)

Por su lado, una investigación basada en la prescripción de las infracciones que rigen la disciplina de la Ley de Servicio Civil, indica que la situación de contabilizar

los problemas, así como su configuración son tareas que se tocan en el marco jurídico de la prescripción dentro del campo legal administrativo sancionador, así como el sistema que deriva de este, ha de recibir en la alineación de los aspectos de compromiso administrativo de los servicios estatales (Boyer, 2020).

Bajo este contexto, la autora refiere que la Directiva desdice según lo ha afirmado la Ley N° 30057 del Servicio Civil y su Reglamento General, según el Decreto Supremo 040-2014-PCM, pues esta norma mencionada no puede iniciar algún tipo de procedimiento administrativo disciplinario (conocido como PAD) desde el momento en que la Secretaría Técnica haya tenido en cuenta la falla disciplinaria por medio de una denuncia o un informe pues el Secretario es un apoyo para esta labor; por lo tanto, no se le faculta las decisiones así como informes o también opiniones que no son vinculantes, es por eso que no puede ser destinado como una potestad dentro del PAD.

La autora concluye que es muy importante que el Área de Secretaria Técnica de Proceso Administrativos Disciplinarios lleve una contabilidad minuciosa de cada proceso administrativo que se sigue a los administrados, es así que, se tiene que tener como pretexto que el plazo de la prescripción no se computa a partir de que la Secretaría Técnica acate conocer la falta, es por eso que no tienen como se ha mencionado anteriormente, cabida de fallo adentro del PAD. Entonces, como referencia de este término o plazo es que la toma del conocimiento dentro de la prescripción esté a cargo de la Oficina de RRHH o quien desempeñe a su vez este trabajo.

Se hace referencia en el Informe Técnico 000007-2018-GR.LAMB/STPAD, emitido por el Secretaria Técnica PAD del Gobierno Regional Lambayeque, se pronunció sobre que el criterio del TSC, se debe tener en deferencia lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 246° del TUO que prescribe lo siguiente: “El carácter no retroactivo hacen ejecutables las disposiciones de sanción cuando el administrado infringe un comportamiento que se sancionará sobre las disposiciones que producen un efecto retroactivo en cuanto benefician al supuesto infractor, esto tipificado como infracción merecido a un castigo y sus plazos de prescripción (GORE, 2018).

Mediante Resolución Gerencial General Regional (2021), detalla que es oportuno señalar que el inciso 252.3 del artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, instituye que: "La potestad expone de labor la disposición y da por acabado el procedimiento cuando señale que se ha vencido el término para fijar la presencia de desobediencias.

También, los dirigidos pueden esbozar la disposición por vía de amparo y la potestad debe solucionar sin más diligencia que la verificación de los términos", asimismo, agrega que: se considera la prescripción, quien maneja logrará educar las gestiones requeridas para establecer las raíces y compromisos de la pasividad funcionaria, en caso se señale que se hayan originado contextos de indolencia (Gobierno Regional de Lambayeque, 2021). La autora concluye que, se advierte demora y retardo en el ejercicio de funciones, lo cual habría conllevado a la pérdida de la entidad de potestad sancionadora, al haber operado el término de la prescripción en el proceso funcionario estricto, derivado de posible omisión de funciones, razón por la que deberá efectuarse el deslinde de responsabilidades administrativas, debiéndose para ello derivar la presente resolución, a la Oficina de Secretaría Técnica para que actúen conforme a su competencia.

Por su parte mediante Resolución Gerencial General Regional (2020), menciona que, si el plazo especificado en el reglamento de la Ley Servir ha expirado y no se han iniciado los procedimientos administrativos disciplinarios pertinentes contra el sospechoso dentro del tiempo de Ley, no se iniciará el PAD para procesar al servidor. Por tanto, las medidas administrativas deben declararse conforme a lo prescrito, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal a la que pueda estar sujeto el mismo acto (Gobierno Regional de Lambayeque, 2020).

Los Protocolos de prescripción, dentro de este punto, existe un aspecto jurídico de la prescripción que no puede constituirse en ninguna situación, un sistema de protección jurídico como la arbitrariedad de las agravias que podrían cometerse en los empleados estatales, debido a que el derecho administrativo no solo abarca la labor de protección frente a una situación sancionadora, sino que, además, busca

la de conservar un tiempo prudente para que se cumplan con la responsabilidad de ejercer la sanción contra quienes pueden ser permisivos en un procedimiento disciplinario administrativo (Tribunal de Servicio Civil, 2018).

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, en lo escrito en los Expedientes N° 1805-2005-HC/TC y N° 1805-2005-HC/TC, considera que: a) la disposición a partir una visión habitual, es la base jurídica por la cual un individuo adquiere derechos o se libera de sus obligaciones a lo largo del tiempo; Y partiendo del aspecto punitivo, es la fuente de la reducción del grado de implicación delictiva a partir del trabajo de época en hechos singulares o de la renuncia del Estado en el *jus puniendi*, por el paso del tiempo, al eliminar las consecuencias del crimen. b) Significa que, por regla general, se limita la facultad de sancionar del Estado, ya que se elimina la posibilidad de desentrañar un delito, y con ello el compromiso del responsable.

El objeto de la regulación está ligado a la situación jurídica del sujeto obligado, por lo que asegura el derecho a proceder con regularidad y rapidez. La existencia de una figura como la prescripción se encuentra justificada, en primer lugar, en la medida en que se busca evitar situaciones contrarias al principio de seguridad jurídica (Santy, 2019). En la Investigación previa y pre calificación, en función de la Secretaría Técnica, se considera como un órgano de sostén para las potestades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) que en iniciación señala que las prácticas sobre el régimen disciplinario de la ley N° 30057 del Servicio Civil, así como el reglamento general que ha sido competente por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aplicado a los servidores públicos.

En ese sentido es posible apreciar que la labor de la persona de Secretaría antes de iniciar el PAD, se enmarca en la recepción de trámites previos a las denuncias y/o informes de control que pudieran contener en la presunta existencia de faltas de carácter disciplinario. Es así que, si bien, las ocupaciones de este órgano de apoyo es la de empezar de oficio dentro de las indagaciones ante el supuesto cometido de un fallo, esto no lo habilita a configurarse como un órgano de auditoría interna que ejecute su propia acción de control, sino que dicha labor de actuación

se refiere a los supuestos que se hubieran advertido en indicios de otras infracciones de índole disciplinario frente a las investigaciones correspondientes.

En la Fase instructiva, Las justificaciones se exhiben dentro del término de cinco (5) días hábiles de acuerdo a como lo funda el artículo 111 del reglamento, este pedido se difiere dentro de dicha prescripción, caso contrario, el Órgano instructor prolonga con los procedimientos hasta el pronunciamiento de su informe. Es así, que, en caso de exhibir el petitorio, corresponde al Órgano Instructor la evaluación de la atención y adoptar el hecho de razonabilidad, entregar el vencimiento que se medite importante y que el inculpado despliegue su derecho a amparo; si éste Órgano no se manifestara en el lapso de dos (2) días hábiles, se concebirá que la dilación ha sido concedida por un tiempo añadido de cinco (5) días hábiles tomados a partir del día siguiente de la prórroga inicial.

En la Fase sancionadora, Una vez recibido el informe del instructor, la autoridad sancionadora puede comunicarse primero con el servidor o el personal original en un término de dos días hábiles, y se puede considerar necesario solicitar un informe oral a la autoridad sancionadora. Esta solicitud de informe verbal debe enviarse dentro de los 3 días hábiles posteriores a la notificación al servidor o servidor anterior. En este caso, la autoridad sancionadora atenderá las solicitudes de fecha, hora y lugar, teniendo en cuenta 10 días hábiles que puede ser prorrogable por el periodo de tiempo debidamente sustentado (Hilario & Castillo, 2019).

En los Plazos de Procesos administrativos disciplinarios, Para una mejor comprensión del tema, en primer lugar, se expone la conceptualización de la administración pública como principal pilar del estudio, y que va sostener el argumento del estudio de ambas variables.

Para (Muñoz, 2020) (citado en Cedeño, 2020) la Administración Pública es "... un grupo de opiniones, cualidades, reglas, técnicas, métodos y otras maneras de comportamiento de la persona que establecen como se trata y practica la potestad dentro de la política así que se tomen los provechos gubernativos". Se tiene lo siguiente:

El Decreto Supremo n. 06-7-2SC, conocida como Ley de Normas de Procedimiento Administrativo, considera únicamente al órgano administrativo como un órgano ejecutivo (el Presidente, el Consejo de Ministros y los ministerios). Por el tamaño de un subsector público independiente, incluidas las empresas públicas y, en última instancia, las comunidades representadas por los gobiernos locales. Como se puede ver, el concepto de poder ejecutivo es acotado y solo se menciona al sector nacional, con excepción del sector privado, que realiza funciones administrativas a través de organismos gubernamentales, organizaciones e individuos, organizaciones y grupos de personas. Pero aunque sea una decisión política, un margen para realizar funciones administrativas, hay que excluirlos (Pedreschi, 2018).

La Ley N° 25035, también conocida como Ley de Simplificación Administrativa, amplía enormemente el concepto de administración. Esto incluye el Poder Legislativo, el Poder Judicial, el Poder Administrativo, este último, los órganos, instituciones, agrupaciones, instituciones públicas descentralizadas, asociaciones de derecho público, agrupaciones territoriales colectivas, administraciones locales, autónomas descentralizadas, a las que la Constitución les confiere autonomía. Y se incluyen los generales. Tan pronto como desempeñan funciones administrativas, están sujetos a la ley pública estatal. Resulta que esta regla excluye a los estados que no lo son. Este es el concepto correcto de administración. Esto se debe a la falta de control (Pedreschi, 2018).

El Decreto Ley N° 26211 elevó a la categoría de Ley al Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos, con esto, el Poder Ejecutivo lo aisló de la esfera de su potestad; es decir, ya no puede ser modificado por la senda normalizada. Esto quiere indicar que sólo podría ser modificado mediante un pronunciamiento; posterior a esta situación, se dictó el Decreto Supremo N° 02-94-JUS, el cual aprobó el Texto Único de Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos. Por tanto, aquí se modeló una noción de administración pública mucho más amplia y según la doctrina en materia administrativa; entonces, alcanza aquí a los otros entes gubernativos a otras organizaciones estatales o particulares que suministren servicios estatales, comprendidas también las casas de estudio superior como las universidades.

El Decreto N° 26221 eleva a rango de ley las disposiciones del Reglamento General de Procedimientos Administrativos. Esto llevó al gobierno a sacarlo de su control. Es decir, las regulaciones ya no pueden cambiarlo. Esto significa que solo se puede modificar promulgando una norma con un tipo de ley seguida del Decreto Supremo No. 029 JUS, adoptó una ley única del Código Común de Procedimientos Administrativos. Aquí, se ha introducido un concepto mucho más amplio de gobernanza en la doctrina de los problemas administrativos. El gobierno aquí incluye entidades del sector público, así como otros organismos públicos o particulares que brindan servicios estatales, comprendidas también las casas de estudio superior como las universidades (Orbegozo, 2020).

La Ley N ° 2744, Ley General de Procedimiento Administrativo, es el reglamento normativo vigente de los procedimientos administrativos nacionales y, según Eloy Espinoza Saldaña quien tiene una profesión doctrinal y docente. Manifiesta que esta ley proporciona explicaciones detalladas a cerca de una cadena de argumentos y también registró una extensa lista de conceptos no cubiertos por la suma de los estándares comparativos disponibles actualmente (Bueno, 2016).

Respecto al plazo de prescriptorio del Régimen Disciplinario, la Ley de Servicio Civil establece la prescripción como elemento delimitador del ejercicio de la autoridad disciplinaria, en aplicación del principio de seguridad jurídica señalado en la Constitución Política del Perú.

La fecha de inicio de la investigación debe tenerse en cuenta para calcular la duración de los ordenamientos funcionales disciplinarios. Desde ahí, la autoridad competente conocerá el manejo de las infracciones disciplinarias, de lo contrario al suponer lo contrario implicaría que los Informes Administrativos contribuyendo a la inseguridad jurídica. Esto es exactamente lo que debe evitarse durante un tiempo limitado (Riveros Pumacahua, 2019).

En el cuadro legal de la Ley de Servicio Civil, se considera dos términos de prescripción: el plazo inicial que guarda relación con el tiempo entre la situación de la falta o el momento que requirió comprensión la potestad y el inicio del modo correccional; y el otro, se considera a la prescripción del proceso, el cuál no obtiene pasar más de un año desde el inicio del procedimiento hasta la emisión del documento sancionador. Es así que las organizaciones estatales no alcanzarán el

conteo del término citado de un (1) año para determinar la acción y dar inicio a un PAD para cuando haya acontecido los tres (3) años a partir de que se ejecutaron las situaciones componente de infracción (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2021).

De transcurrir dichos plazos sin que se tenga instaurado el respectivo PAD al supuesto transgresor o habiéndose iniciado el procedimiento administrativo disciplinario no se ha emitido el acto de sanción correspondiente, acaba la autoridad penal del Estado (organizaciones estatales) para seguir al trabajador civil; entonces, cuando un acto administrativo ha caducado, debe ejecutarse sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que el propio acto conlleva (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2019).

Hablar del procedimiento administrativo es hablar del ordenamiento jurídico, que es quien indica que un procedimiento debe de enrumbar a la parte pública desde la administración, sobre todo respetando las obligaciones que tienen los administrados y que se les permita presentar sus argumentos de defensa; por otro lado, se debe enunciar comunicados con la debida y bastante estimulación y que pueda solucionar acorde lo instituye el derecho (Salazar, 2016).

Es así que el procedimiento válidamente aplicable en los procesos administrativos tienen en términos legales la noción de este se verifica en el artículo 29º del 36 Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, este contenido enseña que se concibe por procesos administrativos al grupo de acciones y prestezas gestionados en las organizaciones, adecuados a la expresión de un suceso que cause temas legales (Vega, 2020).

La Razonabilidad para la imputación, Sobre la razonabilidad y la proporción de los castigos en el campo administrativo, el Tribunal Constitucional ha referido que la autoridad administrativa disciplinaria "(...) está ceñida a su oportuna eficacia, a la obediencia de la Carta Magna, las nociones legislativas y en específico del acatamiento de los derechos básicos. Sobre esto, es importante resaltar que se debe contemplar el derecho fundamental procesal de los principios que rigen en la constitución (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.

La Potestad Sancionadora, este aspecto refiere que es considerada una facultad de la gestión pública de poner sanciones por medio de procedimientos administrativos que se penan a los administrados que resultan de un comportamiento ilícito con el fin de reprender y se consienta la sanción privándolo de un derecho u obligación, esta se obstaculiza dentro de la administración estatal con normas sólidas, la autoridad punible del estado no es aceptables aquellas actitudes de discrepancias subjetivas sustanciales o recetas selectas entre los preceptos administradoras y las de entorno penal (Vega, 2020).

De acuerdo a Onyango (2017), el proceso disciplinario complementa los procesos que se aplican mediante las medidas disciplinarias, donde se miden los comportamientos administrativos que provienen de los procesos informales y hasta burocráticos. Así mismo, la posición de Al-Haidar (2018) los sistemas de procedimientos administrativos disciplinarios contra los empleados públicos se basan en leyes que regulan el trabajo del sector público y en particular, sobre la declaración de los procedimientos disciplinarios a los que se somete el empleado público. Si estas acciones no se concretan, la aplicación de las prácticas disciplinarias en gran medida conllevará a resultados inciertos y negociados informalmente, es por eso que la disciplina burocrática se basa en procesos en gran medida informales y politizadas (Brodski, 2017).

Entonces, la disciplina de la administración pública se identifica con el análisis de los participantes dentro de ella, que impulsan y adoptan medidas complejas para el desempeño de sus funciones (Huanming et al., 2018). Es así, que las normas procedimentales según Ferrara (2016), regulan los procesos disciplinarios con fin de sancionar y respetar dichos procesos de manera estricta, asegurando el cumplimiento de la conducta jurídica.

La Legalidad y debido procedimiento, el aspecto legal indica que por reglamento de categoría de la ley cabe imputar la forma de sanción que es supeditada de acuerdo a las secuelas administrativas que son aplicables al administrado; esto en lo dispuesto por la Constitución Política del Perú, que ofrece la legitimidad y que se castiga por acto u omisión. El principio de legalidad está consagrado en el apartado de sanción, no puede responsabilizarse por error si no está predeterminado en la ley, también prohíbe la aplicación de un precepto si no está expresamente previsto

por la ley. El principio impone tres requisitos: la existencia de una ley (*lex scripta*), una ley que precede al hecho sancionado (*lex previa*) y una ley que describe un hecho estrictamente definido (*lex certa*) (Anaya & Muñoz, 2018).

En segundo lugar, la entidad respeta las cauciones del completo proceso y aplica sanciones de acuerdo con los procedimientos determinados. Procedimientos adjetivos o formales, incluidos los procedimientos como un contiguo de situaciones que corresponden efectuar para garantizar la debida protección de los ciudadanos. En este sentido, los pasos importantes no están integrados en la estructura procesal, “(...) se forma forzoso obligar que la infracción, legitimidad, entre otros, forman elementos importantes en el terreno penal del derecho y administrativo de sanciones...” (Exp. N° 2050-2002-AA/TC) (Vega, 2020).

La casualidad refiere que el compromiso debe incurrir en quien ejecuta el comportamiento de omisión constitutivo de una infracción que se debe sancionar. La presunción de las organizaciones que deben de actuar con sus propios administrados que han actuado adheridos a las obligaciones y que no cuenten con seguridad de lo contrario. El D.L. N° 728, decreto que tiene como sus principales objetos que se garanticen las entradas del personal; así como, la defensa contra el despido injusto respetando las reglas legislativas; y d) agrupar las reglas sobre el contrato de trabajo, así como la consolidación de los beneficios de ley que corresponden (Gómez, 2017).

El concepto de infracción disciplinaria, desde el punto de vista jurídico, se refiere al hecho de que en la ley una infracción es una infracción, intencionada o reprobable, de una norma. Esta violación logra ser confinada de diversas formas, tanto penal como administrativamente. La regla es un contiguo de pautas diseñadas para conservar los preceptos y la obediencia entre las partes de una organización. Cumplimiento de las normas y leyes por medio de las personas (Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, 2018).

Las infracciones disciplinarias son determinadas por el ordenamiento jurídico a través de la legislación, Ley N° 30057, en su Artículo 85, estableciendo que son agravias de aspectos de disciplina que, de acuerdo a la dificultad se pueden sancionar con una suspensión temporal o con la destitución claro está, previo

transcurso administrativo: a) La inobservancia de las reglas señaladas en la Ley y su propia reglamentación. b) La frecuente obstinación al acatamiento de las disposiciones de sus jefes relacionadas con sus obligaciones. c) El incidir en suceso de intimidación, peligrosa indisciplina o falta de palabra en injuria de su superior y compañeros de labores (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2019).

Así también, d) la desidia en el ejercicio de las ocupaciones; e) el imposibilitar el trabajo del servicio público; f) el manejo o habilidad de bienes del ente público en favores propios o de terceros; g) la afluencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes; h) la arbitrariedad de mando con fines de provecho; i) producir adrede perjuicios materiales, enseres, legajo en la organización o en propiedad; j) los abandonos injustificados por más de tres (03) días contiguos o por más de cinco (05) días no contiguos en un periodo de 30 días calendarios o más de quince (15) días no contiguos en un tiempo de ciento ochenta (180) días calendarios (Autoridad Nacional de Servicio Civil, 2019).

En el Régimen Sancionador y Procedimiento Administrativo Disciplinario previsto en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil, realizable a los colaboradores de los regímenes laborales del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057: 58 – dice que el “Órgano Sancionador” es el Director Inmediato del colaborador culpable, si la ordenanza es de reprimenda oral o escrita (Castro, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio comprendió en un enfoque cuantitativo (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

Así mismo, de acuerdo a los medios utilizados como en este caso fue la observación estructurada, se emplea para investigaciones de tipo descriptiva cuantitativa (Ñaupas et al., 2018, p283).

Por otro lado, fue de tipo propositiva.

Diseño de investigación.

El diseño de investigación fue de tipo no experimental (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

Esquema

M ----- O ----- P

Dónde:

M: Resoluciones del Gobierno Regional Lambayeque

P: Plazos de procesos administrativo disciplinarios

O: Protocolos de Prescripción

3.2. Variables y Operacionalización

Variables

Variable Independiente (X): Protocolos de prescripción

Definición conceptual

Se considera a la prescripción como un evento que se vincula con el

transcurrir del tiempo; por tanto, se precisa que es el medio o el modo donde se pierde y extingue el derecho subjetivo en el tiempo por falta del ejercicio (Coca, 2020).

Definición operacional

Se toma la variable de estudio para la ejecución de la propuesta.

Variable Dependiente (Y): Plazos Procesos administrativo disciplinarios

Definición conceptual

Es el procedimiento mediante al cual se sanciona desde la tratativa administrativa a los empleados y colaboradores estatales que realicen injurias graves o muy graves sin suponer el régimen bajo la condición dada (Bueno, 2016).

Definición operacional

La variable se midió para realizar un diagnóstico de la situación de los procesos administrativos mediante la lista de cotejo que se aplica sobre las Resoluciones Gerenciales Regionales.

Indicadores

Permitió medir las características de las variables de manera general de acuerdo a las dimensiones de razonabilidad para la imputación, potestad sancionadora; legalidad y debido procedimiento; causalidad.

Escala de medición

En la presente investigación se utiliza la escala nominal dicotómica aplicando el Si Cumple / No Cumple.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

El análisis tomó como grupo poblacional 50 Resoluciones Gerenciales

Regionales que declaran la prescripción de los procesos disciplinarios en Trabajadores del Gobierno Regional Lambayeque.

Criterios de inclusión:

- Servidores públicos contratados, nombrados del Gobierno Regional
- Funcionarios Públicos designados en el Gobierno Regional.
- Trabajadores a quienes se le ha encargado funciones directivas en el Gobierno Regional.

Criterios de exclusión:

- Administrados desvinculados de la administración pública.
- Contratados por Servicios no Personales del Gobierno Regional Lambayeque.

Muestra

Al ser una población de expedientes que pueden manejarse, no se ejecutó ninguna prueba para la obtención de la muestra; más bien corresponde la aplicación de una muestra de tipo censal (Hernández et al.,2014).

Unidad de Análisis

Estuvo constituido por las treinta Resoluciones Gerenciales Administrativas que se ha obtenido para el presente estudio de investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se usó como técnica la Observación, que tiene como instrumento la Lista de Cotejo o “check list”. Este es un instrumento de verificación útil para la evaluación a través de la observación o lectura de un documento donde se enlistan las características, aspectos, cualidades, entre otras que se buscan determinar (Ñaupas et al., 2018, p.281).

Esta lista de cotejo tuvo 08 ítems para la revisión de los protocolos de prescripción y evaluación de procesos administrativo disciplinarios. Por tanto, esta técnica sirvió para recoger la información de las variables con las 50 Resoluciones Gerenciales que declaran la prescripción. Ha sido construido por la autora y fue

sometido a juicio de tres expertos, con el grado de Doctor.

3.5. Procedimientos

A través de la Universidad César Vallejo, se presentó una carta dirigida al Jefe de Secretaria Técnica del Gobierno Regional Lambayeque, para la autorización del estudio. En la etapa de recolección de datos antes de la implementación de los protocolos de prescripción, se inició con una reunión de coordinación con el Secretario Técnico, para tomar acuerdos y aplicar el instrumento. Se recolecto y analizo los datos de cada uno de las 50 Resoluciones Gerenciales Regionales que declaran la prescripción de los procesos disciplinarios en Trabajadores del Gobierno Regional Lambayeque. Por último, se realizó el análisis de los datos mediante software estadístico, obteniendo conclusiones.

3.6. Método de análisis de datos

Para establecer la validez de las listas de cotejo efectuó a través de juicio de expertos, para el cálculo de los observadores, gracias a este análisis, se puede dar cuenta de los errores en la elaboración de la lista de cotejo para ser corregido. En cuanto a la confiabilidad, a los observadores se les administro una prueba de conocimientos y competencia sobre aplicación del instrumento de observación y análisis (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 283).

3.7. Aspectos éticos

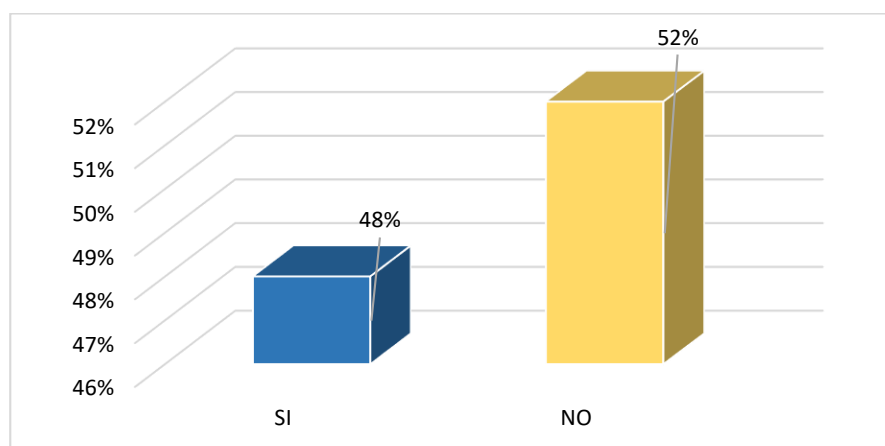
La investigación se basó en los principios éticos normados en a casa de estudios, y puso en práctica los mismo basado en el principio beneficencia, pues la institución fue la principal favorecida con los resultados obtenidos; el principio de no maleficiencia, que implicó que el estudio no buscó ningún tipo de daño ni acusación ni responsabilidades, solo se centró en analizar las etapas administrativas del proceso; el principio de autonomía, pues la investigadora no fue presionada ni tuvo ningún interés más allá del aspecto académico; y finalmente, el principio de justicia, para con los implicados dentro del estudio así como para la misma institución. Así mismo, toda la revisión documentaria estuvo basada en el respeto de los criterios y normativas académicas de veracidad, autenticidad, objetividad y confiabilidad (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2017).

IV. RESULTADOS

Resultados para el objetivo Identificar los plazos del proceso administrativo disciplinario.

Figura 1.

Cumplimiento de los plazos del proceso administrativo.



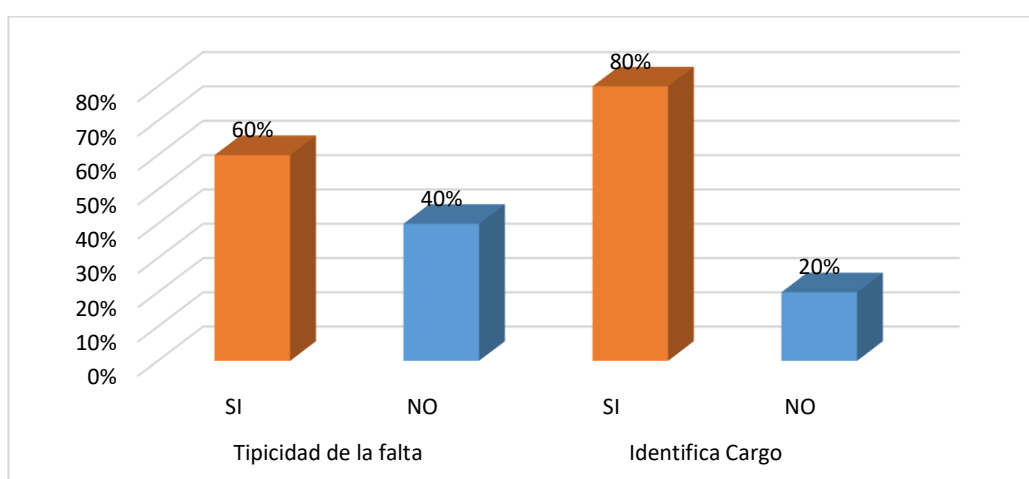
Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 1. los resultados muestran que el 52% de los procesos presentados en la Secretaría Técnica del PAD no son debidamente recepcionados por lo que muchos de los documentos no cuentan con los requisitos exigidos por ley. Así mismo un 48% de la documentación presentada al PAD si cumple con los requisitos totales exigidos por Ley.

Resultados para la dimensión de Razonabilidad par la Imputación.

Figura 2 .

Cumplimiento de la razonabilidad para la imputación.



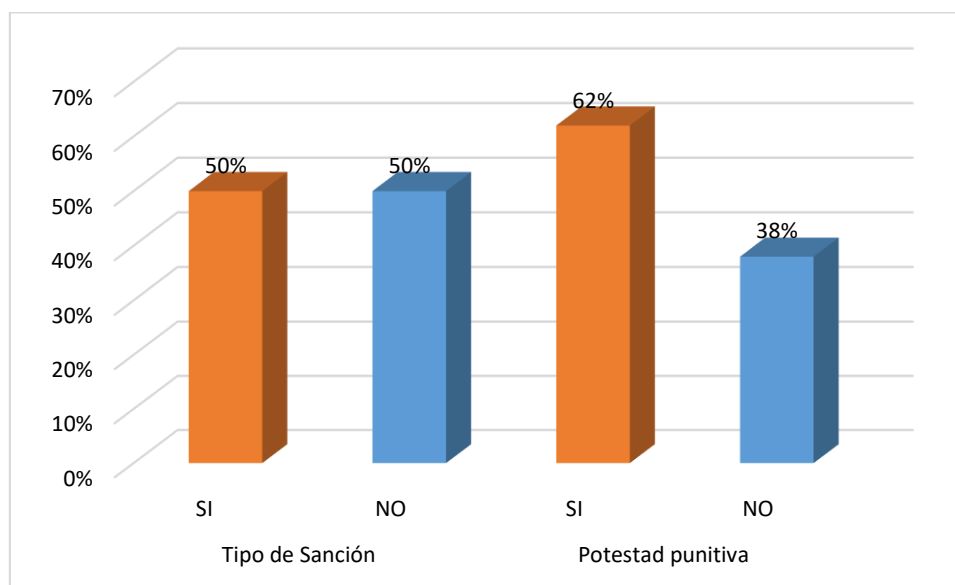
Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 2. los resultados muestran que el 60% de las Resoluciones Gerenciales Regionales se emite especificando la tipicidad de la falta incurrida por el presunto infractor, lo cual este acto jurídico es veraz y conciso. Así mismo el 40% de las Resoluciones Gerenciales no indican la tipicidad de falta, esta situación genera la debilidad del proceso disciplinario, por otro lado, el 80.00% de la Resoluciones Gerenciales si especifica el cargo del servidor que haya incurrido en faltas administrativas. Así mismo el 20.00% de las Resoluciones Gerenciales No describen la designación o función del trabajador infractor.

Resultados para la dimensión de Potestad Sancionadora .

Figura 3

Cumplimiento de la potestad sancionadora



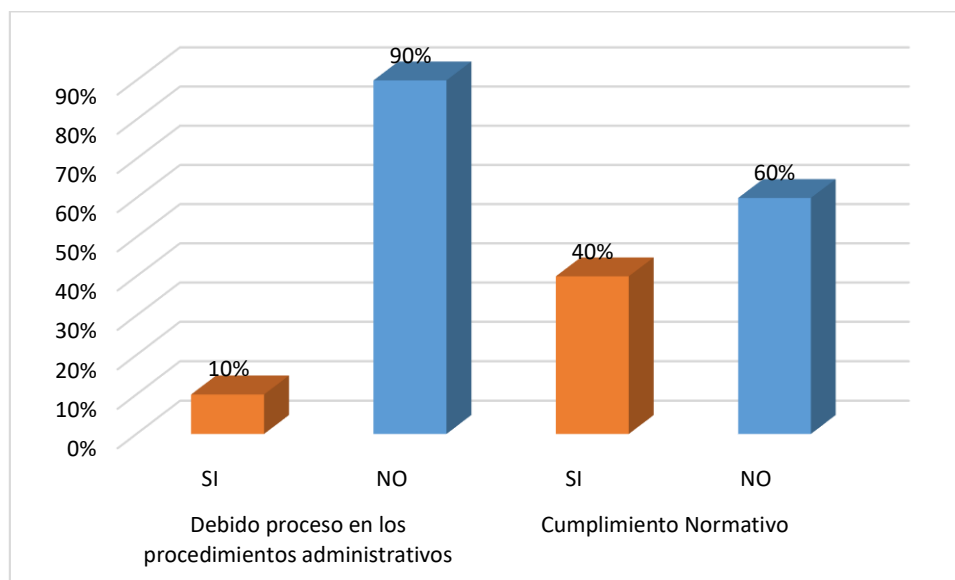
Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 3. los resultados muestran que el 50.00% de las Resoluciones obtenidas para el presente estudio no especifica el tipo de sanción impuesta a la falta administrativa cometida por el servidor público, mientras el 50.00% si indica el tipo de sanción así mismo el 62.00% de las Resoluciones SI indican el *Ius puniendi*, sin embargo, el 38.00% de la Resoluciones Gerenciales indican que no fundamenta la potestad punitiva del estado el cual refiere a la facultad sancionadora del Estado para interponer una sanción.

Resultados para la Dimensión de Legalidad y Debido Procedimiento

Figura 4

Cumplimiento de la legalidad y debido procedimiento



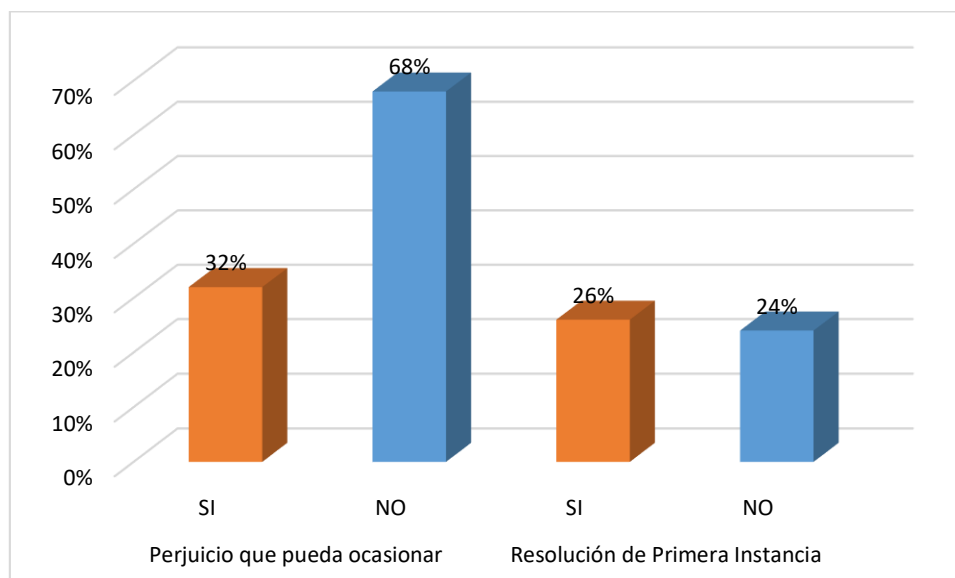
Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 4. los resultados señalan que las Resoluciones Gerenciales Regionales demuestran que el 90% de los procesos si cumplen con el debido proceso en los procedimientos administrativos, sin embargo el 10% de las Resoluciones si cumplen con un debido proceso, así mismo el 60% no cumple con un adecuado procedimiento administrativo esto se refleja en el resultado de la investigación en el cual el 40.00% de la Resoluciones Gerenciales lo reflejan; si bien los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, la Institución Pública debe cumplir con todos los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil lo cual se puede evidenciar en las Resoluciones.

Resultados para la Dimensión de Causalidad

Figura 5

Cumplimiento de la causalidad



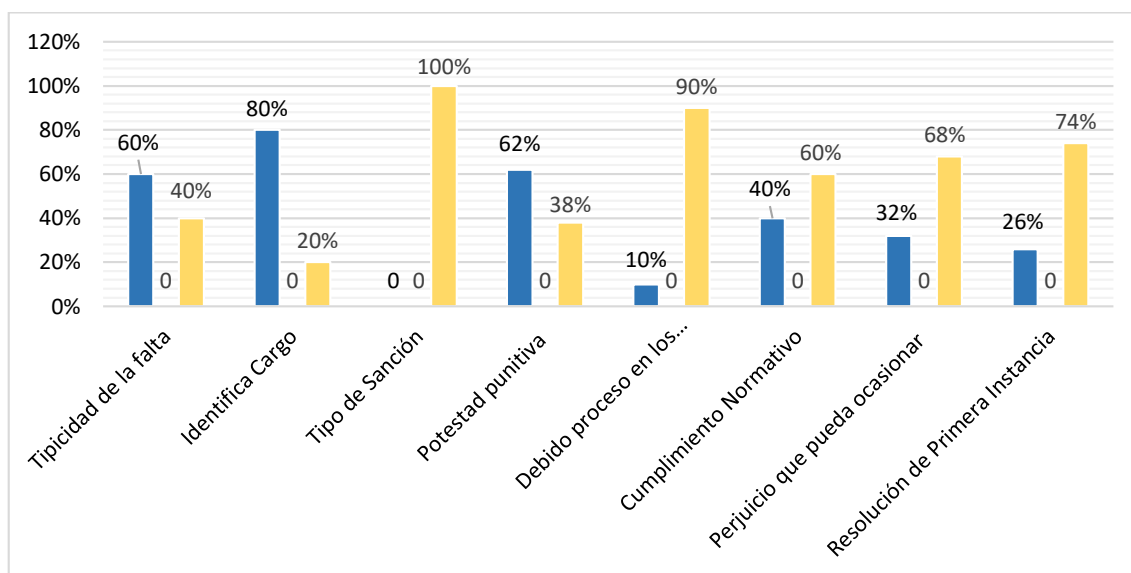
Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 5. los resultados señalan que el 68% de las Resoluciones si indica el perjuicio que puede ocasionar la conducta infringida, lo cual el 32% de los actos administrativos describe dicha acción, es así que el 26.00% de los actos administrativos SI fundamenta el pronunciamiento de primera instancia y el 24.00% de la Resoluciones Gerenciales NO detallan el pronunciamiento emitido por la primera instancia, lo cual genera ambigüedad en el proceso.

Resultados Comparativos de las dimensiones del Proceso Administrativo Disciplinario

Figura 6 .

Análisis comparativo de las dimensiones de la variable dependiente



Nota: Elaboración propia teniendo en cuenta la lista de cotejo de las Resoluciones Gerenciales Regionales del año 2020.

En la figura 6. de los resultados que se muestran en este objetivo, se puede apreciar que las acciones que generan falencias dentro de los Proceso Administrativos Disciplinarios, están referidos principalmente a la falta del cumplimiento de tipo de sanción, pues el 100.00% de las Resoluciones Gerenciales no contempla el proceso. Así también se puede ver que un 90.00% de los resultados muestran que no se cumple con el debido proceso de los PAD; y también existe 74.00% de las Resoluciones que indican que los actos administrativos de primera instancia no son descritos en dichas resoluciones. Por otro lado, se puede apreciar que existe un cumplimiento sobre la identificación del cargo en un 80.00% así como la tipicidad de falta en un 60.00%. Quedando demostrado que existen irregularidades en el cumplimiento de los plazos y el procedimiento, esto conlleva a que muchos del proceso disciplinario prescriban.

Es así, que la propuesta tiene un sustento basado en el análisis teórico vistos en esta investigación como lo es en el estudio de López et al. (2018), quienes mencionan que si son suficientes e idóneos en la aplicación adecuada del principio de proporcionalidad en consonancia con el principio de legalidad, al momento de la tasación de las sanciones disciplinarias que se les imponen a los funcionarios públicos de la Rama Judicial; así mismo, Wunder et al. (2018), analizan el principio de eficiencia administrativa apuntando a los principales deberes específicos impuestos a la administración pública, indicando los efectos que las conductas ineficientes generan sobre los agentes públicos, la actividad administrativa y los terceros perjudicados.

Para Milkes (2019), menciona que en la administración pública se deben resaltar que no solo los principios orientan el ejercicio de su poder de decisión para una determinada sanción sino también la debida motivación de los actos administrativos. Postura tomada también por Ramírez y Hernández (2019), quienes indican que es importante la inexistencia de un estatuto general disciplinario que determine el contenido y los límites del debido proceso disciplinario. Además, que la caducidad en el Derecho administrativo sancionador o también llamada “caducidad-perención” (Sánchez y Valverde, 2019).

Prescripción

Obando et al. (2019), en su análisis establecen que la declaratoria oficiosa de la prescripción de los actos administrativos sancionatorios depende de preceptos normativos que se enfoque en analizar y determinar la eficacia de la norma en el cumplimiento de sus obligaciones por mandato legal en la ejecución de las sanciones y prescripción oficiosa. En ese mismo sentido, Valverde (2018), en su estudio incide que las faltas disciplinarias deben sancionarse fundamentando su investigación en los paradigmas penales de la lucha contra la corrupción el cual menciona que es sólo cuestión de elaborar y aprobar normas y más normas. Para Boyer (2020), la prescripción en el derecho administrativo propone una tipología de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, analizando los problemas que cada uno de ellos presenta.

V. DISCUSIÓN

La investigación tomó una aproximación conceptual desde la perspectiva de la Ley Servir y de diferentes autores e informes legales, con el objetivo de evidenciar la correcta aplicación de la prescripción en el tiempo, es decir, en las dos etapas del procedimiento disciplinario pudiendo ser la primera desde que se hizo de conocimiento de la falta por parte de la autoridad competente o la segunda desde inicio del proceso administrativo, lo cual el desarrollo de la investigación será descriptivo.

Es así que de acuerdo a la razonabilidad para la imputación, el estudio toma el entorno jurídico dentro del precepto en el derecho administrativo que sanciona y que trata si se ha admitido en la disposición del compromiso administrativo en el Gobierno Regional de Lambayeque, y un protocolo obra que ayudará a agilizar el procedimiento sancionador en todos sus extremos., el régimen disciplinario en el Perú establece la prescripción como elemento delimitador del ejercicio de la potestad disciplinaria, aplicados en entidades públicas a nivel nacional (Boyer, 2020).

De acuerdo al artículo 93.4° del Reglamento de la LSC, lo que corresponde al procedimiento administrativo disciplinario las autoridades que integran los Órganos del PAD deben estar capacitados o por lo menos informarse respecto a los procedimientos disciplinarios a fin de que no dejen de desatender su función en cuanto a resolver en el plazo prescrito por Ley.

Estos se ocasionan porque existe una desproporción dentro de la sindéresis legislativa que genera efectos negativos que son perjudiciales y perniciosos en el momento de zanjar las normas que corresponden a los funcionarios dentro de la gestión pública resueltos por desobediencias que han llegado a delitos y/o faltas que se han cometido, por ello la normativa actual sujeta argumentaciones jurídicas, así como prescripciones jurídico administrativas.

Si bien, se han ejecutado voluntades varias por instituir un sistema ideal de compromisos administrativos para los oficinistas o colaboradores públicos, ellos se han notado inútiles por la misma complicación de la propia situación que han

buscado ordenarlos, ya que el principal ente posee una extensísima potestad facultativa hacia la determinación de la presencia o no del compromiso administrativo; así como, la proporción de las sanciones correspondientes.

Respecto al potestad punitiva en los procedimientos administrativos la mayoría de las Resoluciones si indican el *ius puniendi* lo cual es un resultado favorable para la administración pública por que protege el interés general y permite sancionar a quienes no respeten o violen las normas relativas al perímetro de la entidad de que se trate siendo importante tomar consigo el aporte de la (Directora de Sanciones de la Dirección General de Supervisión, 2017), indicando que la disposición dentro de campo administrativo presenta una extinción de compromiso por el tiempo que transcurre y que conduce de cualquier forma a la pérdida del “*ius puniendi*” del Estado, esto extingue la eventualidad de que la potestad administrativa.

En los últimos años, los responsables que toman las decisiones han mostrado una creciente voluntad política con el fin de resolver los problemas presentados, es por ello que se hace necesario que los profesionales se especialicen de manera sólida con la finalidad de ofrecer una serie de soluciones de acorde a los problemas que se presentan (Acevedo, 2018). La institución, pretendía regirse a la ley servir por lo que a finales de ese año se instauró la Secretaria Técnica encargada de apoyar el desarrollo del Procedimiento Disciplinario, pero se ha detectado que la oficina no cuenta con los profesionales idóneos para ver temas de Proceso Sancionador dado a que hay muchas circunstancias que imposibiliten que se establezca una oficina dedicada a ver estos temas, por lo que es de importancia la regulación a través de la contratación de profesionales con el perfil necesario y con experiencia.

El Debido proceso en los procedimientos administrativos no cumple con un adecuado procedimiento administrativo esto se refleja en el resultado de la investigación lo cual el 90% de la Resoluciones Gerenciales lo reflejan, si bien los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, la Institución Pública debe cumplir con todos los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Civil, apreciando las deficiencias en los actos admirativos que generan descuido en el cumplimiento eficiente de los procedimientos administrativos disciplinarios lo que concurdo con el estudio de (Díaz & Urzua, 2018), los procedimientos administrativos disciplinario, vulneran

sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso, lo cual es preocupante para el sector público y su funcionamiento disciplinario.

La presunta falta cometida por el servidor no genera daño ni perjuicio al estado lo cual la conducta indeseada por el trabajador es de responsabilidad propia, es así que tomando como referencia el estudio de (Vasquez, 2020), menciona que hay una conciencia de las ordenanzas de asignar la conducta a las personas que conciben un mal uso de los recursos e intereses públicos, puesto que las presuntas infracciones solo generan responsabilidad directa por omisión del servidor mas no por perjuicio a la institución.

El Derecho Disciplinario por sus propias tipologías distintivas y las nociones que le comunican, se fundamenta en los organismos reglamentarios que almacenan las obligaciones y que castigan las posibles transgresiones en las que incurren los trabajadores públicos; por ejemplo, la Ley de Servicio Civil examina las agravias y ordenanzas que atañen a los colaboradores y subalternos del Organismo Ejecutivo, mismo que igualmente cuenta con su oportuno sistema de disciplina. Así mismo, está la Policía Nacional Civil, el Ministerio Público y el Organismo Judicial el cual se fracciona en un sistema de disciplina para los auxiliares judiciales y personal funcionario que se rige mediante la Ley del Servicio Civil y un régimen para los Jueces y Magistrados que se funda en la Ley de la Carrera Judicial (Águila, 2007).

En la causalidad el principio de *Non bis in ídem* habla sobre que no se conseguirán asignar de forma continua o paralelamente una penalidad y una ordenanza de carácter administrativo en las situaciones en que se estime la identificación del individuo, corroborado y fundamentado. Dicha negativa se extiende en el marco de las sanciones salvo en apoyo de la hipótesis de continuación de otras infracciones establecidas en este párrafo (Gómez, 2017).

Por otro lado, respecto a los cargos de los presuntos infractores en su gran mayoría lo cometen los servidores públicos que laboran en diversas oficinas si designación de un cargo pero con responsabilidad absoluta y que han incurrido en faltas administrativas, así mismo en el estudio de (Herrera, 2018), refiere al compromiso en la que incide el empleado o servidor estatal dentro del recinto del Gobierno Regional Lambayeque, y que correspondo a la administración general. Para el

cumplimiento efectivo de los principios de la Ley del Procedimiento Administrativo General. La responsabilidad administrativa de los servidores públicos, se origina cuando los servidores públicos en ejercicio de sus funciones que como empleados del Estado tengan encomendadas, cometan una falta y con ésta, causen algún daño o perjuicio al mismo estado u a otros servidores.

El Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa sujeta una conjetura lógica determinada de la conformidad que tiene la dirección para instruir un procedimiento disciplinario administrativo desde que adquiere juicio de la encomienda de una prevaricación administrativa, pues se le otorga el término de un año para que resulte la apertura de un proceso administrativo disciplinario determinado, cuya demasía evidentemente se halla sujeto a una secuela jurídica: la prescripción de la acción (Lizarraga, 2017).

El transcurso del tiempo es el principal inconveniente que mayor interés instiga en el ámbito del derecho administrativo disciplinario, ya que su incidencia valiosa en los lazos de relación de los trabajadores y de ellos con el Estado, a través de la diligencia de ordenamientos administrativos de acuerdo a la infracción cometida, es así que da como consecuencia la Prescripción del Proceso Disciplinario, terminando con toda incidencia de una falta cometida. La propia complejidad de los problemas y la parsimonia con la que se llevan a cabo este tipo de situaciones en la carrera pública para la diligencia de las ordenanzas, no siendo consiente quitar el incentivo del encargo de las agravias funcionarias o diligencias infectas, sino que, además, ocasionan en la población una impresión de arbitrariedad.

Respecto a la existencia de sanción un gran porcentaje de Resoluciones Gerenciales si indican que el infractor es posible de sanción que hubiera sido impuesta en su momento si no se hubiera prolongado el plazo para interponer sanción por el Órgano Sancionador, es decir, que vencido el plazo sin aplicar el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario contra el presunto infractor, cesará la potestad punitiva del Estado (instituciones públicas) para perseguir al funcionario público; Por tanto, debe declarar que el acto administrativo está reglamentado, sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que pudiera derivarse del mismo acto en concordancia con el estudio de (Riveros, 2019). La fecha de inicio de la investigación debe tenerse en cuenta para calcular la duración

de los ordenamientos funcionales disciplinarios. Desde ahí, la autoridad competente conocerá el manejo de las infracciones disciplinarias durante un tiempo limitado, por otro lado resalto el importante aporte de (Rojas, 2020), el cual menciona la importancia de la potestad sancionadora de la administración representa una importante pero poderosa herramienta con la que se dota al estado para ampliar el espectro de su capacidad punitiva.

Por otro lado, en las Resoluciones Gerenciales Regionales obtenidas para el presente estudio en su totalidad no especifica el tipo de sanción impuesta a la falta administrativa cometida por el servidor público, debido a que desde las investigaciones de los hechos los Órganos del PAD no se han pronunciado respecto a la posible sanción a imponer lo que es preocupante porque quienes por su inacción permitieron el transcurso del plazo prescriptorio. Por ello es importante considerar la opinión de (Vega, 2020), que en su estudio menciona que es considerada una facultad de la gestión pública de poner sanciones por medio de procedimientos administrativos que se penan a los administrados que resultan de un comportamiento ilícito con el fin de reprender cumpliendo con las etapas debidas del procedimiento.

En el Perú, los ordenamientos de sanción dentro de la administración pública en todas las instituciones del Estado, se sitúan en el contexto del Sistema de Personal y legalmente en el contexto del Derecho Administrativo, específicamente en el Derecho Procesal (conocido también como procedimental) Administrativo, que está reglado en el capítulo V del Régimen Disciplinario del Decreto Legislativo N° 276 para el colaborador sumergido en la carrera funcionaria estatal, estipulado en el capítulo 11 título IV y título V de la Ley N° 27444 para el personal al favor de las entes estatales no sumidos en la carrera estatal. Para el cómputo del término del proceso administrativo disciplinario se debe referenciar el momento de la iniciación de la indagación, pues a partir de ello, la autoridad conveniente toma discernimiento de la comisión de falta disciplinaria, a fin de evitar con los plazos de prescripción (Pezo, 2010).

En la teoría de (Díaz & Urzúa, 2018), evidencia que los procedimientos administrativos disciplinarios, se pretende hacer efectiva la responsabilidad

administrativa de los funcionarios públicos que vulnera sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso.

La revisión de las actuaciones administrativas, es decir, la Justicia Administrativa en Norteamérica, le es otorgada al Poder Judicial, siendo la CIDH (Corte Interamericana de Derechos Humanos) quien ha descrito que es imprescindible una notificación previa sobre la existencia de un procedimiento administrativo, el derecho a una decisión fundada, la difusión de las acciones funcionarias, para avalar el camino a la averiguación del dirigido y sobretodo el desempeño de la administración de prescripciones sensatas para gestionar y solucionar, en oficio de tres componentes: conducta del dirigido, complejidad del asunto, prontitud en la conducta de la administración (Cubas, 2018).

Las nueve normas son las siguientes: el Decreto Legislativo N° 276 denominado la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Supremo N° 05-90-PCM; la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo la Ley N° 28175 publicada en el Diario Oficial “El Peruano” conocida como la Ley Marco del Empleo Público; esta ley N° 28212 conocida como la Ley de Remuneraciones de los altos funcionarios del Estado; así como la Ley 27815 que aprueba el Código de Ética de la función pública; el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y el Decreto Legislativo N°1067 que modifica la Ley N° 27584 que regula el Proceso Contencioso Administrativo (Estela, 2018).

Torres, E. (2019), da a conocer la incidencia que tienen los vicios de nulidad en la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios desarrollados por las entidades públicas en el año 2019, como parte del ejercicio de su potestad disciplinaria a fin de garantizar el adecuado funcionamiento de la Administración Pública. Para el Tribunal Constitucional Peruano, la forma de la prescripción en el organismo jurídico de carácter público, ha generado con el transcurrir del tiempo que los sujetos obtengan derechos o se libren de compromisos, lo cual esto genera la excepción de la formalidad administrativa basada en el lapso de tiempo, por esto, se frena la acción tardía de la potestad sancionadora, aquella que debería de declararse de oficio por la misma autoridad sancionadora [...] ya que se considera

una herramienta disuasiva ante cualquier cambio inesperado en las pautas de la prescripción. Dicho enfoque fue mantenido por el mismo Tribunal Constitucional peruano en varios comunicados.

Es así que para las características de los vencimientos dentro de la prescripción para el medio administrador dentro de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, examinando las dificultades que se presentan es posible que se con lo que se presente se puedan esbozar algunas propuestas para la mejora de la normativa que permita que los plazos garanticen a los servidores imputados. El estudio concluye que los plazos para las prescripciones de las infracciones administrativas en el ámbito público carecen de agilidad dentro del trámite, esto perjudica tanto al empleador como al empleado. La validación de la propuesta incluye la evaluación de los criterios de estructura y profundidad de la propuesta; Se lleva a cabo con la ayuda de expertos en gestión pública, quienes han examinado y analizado rigurosamente la originalidad y factibilidad de la metodología; consistencia e idoneidad; y las interrelaciones entre los diferentes componentes de la encuesta. Este proceso de revisión también permite recoger aportes y sugerencias creativas e innovadoras para fortalecer la consistencia científica del Modelo; Asimismo, regular y dirigir los procedimientos y acciones recíprocas de los interesados.

Finalmente la investigación se desarrolla que para Proponer un protocolo de prescripción para mejorar los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque debe respetar el principio de inmediatez como directriz para el ejercicio de su potestad disciplinaria, desde el inicio del proceso hasta su término, con la aplicación de las sanciones, por ello resulta importante que la ST cuente con un instrumento de gestión eficiente que pueda permitir el control de los procesos, los plazos y los responsables que intervienen en desarrollo del mismo de esa manera permitirá un mejor control en la conducción de cada procedimiento a fin de evitar la prescripciones.

El régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil establece la prescripción como elemento delimitador del ejercicio de la potestad disciplinaria el mismo que también está prescrito en la Carta Magna.

El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC en adelante, LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo disciplinario (en adelante, PAD) a funcionarios y ex funcionarios. En el caso de un servidor, el plazo de prescripción es de tres (3) años desde la comisión de la infracción, y de un (1) año desde la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos de la persona jurídica o quien la sustituya tenga conocimiento de la misma. cosa. Asimismo, indica que, desde la iniciación de un procedimiento administrativo sancionador hasta la emisión de una resolución, podrá transcurrir un plazo máximo de un (1) año.

Por otro lado, ya habiendo tomado conocimiento el Órgano Instructor sobre la presunta falta de infractor y la sanción, es propicio en cumplimiento de la norma tener en cuenta el plazo para la recepción de los descargos del administrado, puesto que no debe superar a los cinco (05) días hábiles que la Directiva Servir indica; sin embargo, se evidencia que al recepcionar los descargos esto no se resuelven dentro de los 15 días hábiles para el pronunciamiento de la existencia o no de falta administrativa disciplinaria debida, es más, exceden los plazos a meses, tiempo que se contabiliza para efectos de prescripción; la no contabilización de los plazos por cada proceso genera desorden y olvido por quienes debe resolver en condición de jefes inmediatos.

VI. CONCLUSIONES

1. Si bien la razonabilidad es evitar la arbitrariedad, en la presente investigación se evalúa la tipicidad de la falta y el cargo de servidor o funcionario que ha cometido la presente infracción es así que de acuerdo a la investigación se evidencia que el 60% de las Resoluciones Gerenciales señalan expresamente la tipicidad de la falta cometida por el trabajador, así mismo el 80% de las resoluciones tomadas como muestra describe el cargo que desempeñó el infractor.
2. Respecto a la Potestad Sancionadora si bien es cierto el órgano sancionador comunica tal hecho al presunto infractor a fin de que éste pueda presentar su informe oral, en esta dimensión se determinara el tipo de sanción y la potestad punitiva del estado en el cual se pudo evidenciar que el 50% de las Resoluciones Gerenciales si detallan y especifican el tipo de sanción a imponer lo cual el otro porcentaje restante de las resoluciones no indican la sanción en específico y por otro lado el 62% de las Resoluciones señalan la potestad punitiva infringida.
3. Sobre la legalidad y debido procedimiento de los procesos Disciplinarios aplicados en el Gobierno Regional Lambayeque se ha concluido que un mayor porcentaje de las resoluciones no desarrollo el cumplimiento normativo de la Ley Servir esto se refiere al 90% de dichas resoluciones, así mismo al verificar el cumplimiento del debido proceso reflejado en los actos administrativos se evidencia que el 60% de las resoluciones no cumplen.
4. Para la determinación de la causalidad referida en las Resoluciones Gerenciales se evaluó sus dos dimensiones que corresponden al nivel de perjuicio y a las resoluciones de primera instancia lo cual se determinó que el 68% de las resoluciones han señalado que la falta cometida por el servidor no causa perjuicio al estado, sin embargo, el 24% de las mismas resoluciones indican que las resoluciones de primera instancia es decir las emitidas por el órgano instructor no han sido determinantes para continuar con el proceso disciplinario.

RECOMENDACIONES

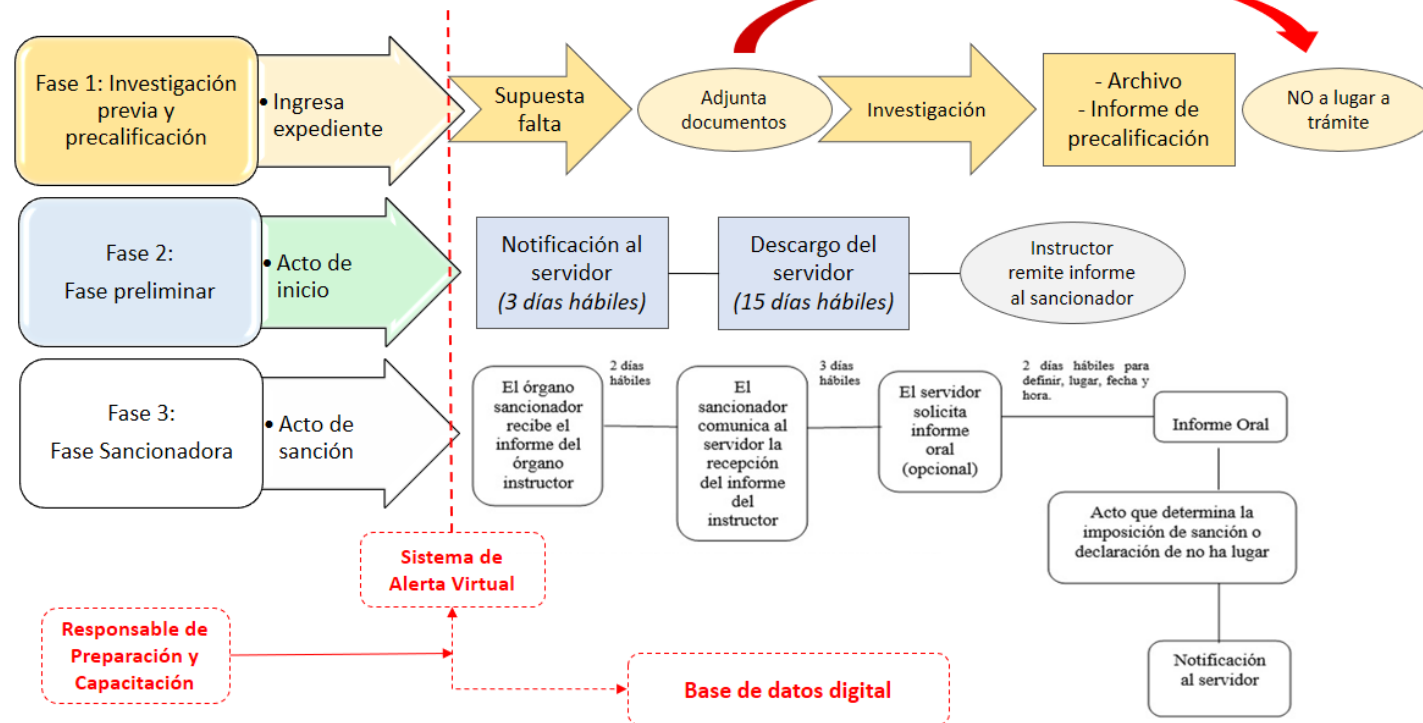
1. Se sugiere que la Secretaría Técnica del PAD presta el apoyo técnico a las autoridades a las que compete el trámite del procedimiento disciplinario, es así que dicha área encarga deberá contar con una contabilización de procesos y plazos claros y precisos a fin de realizar el seguimiento de acuerdo a las etapas de cada proceso disciplinario de esta manera se realizará el cumplimiento efectivo de procedimiento respetando los protocolos ya previstos en la ley de servicio civil.
2. Se sugiere que una entidad debe respetar el principio de inmediatez como directriz para el ejercicio de su potestad disciplinaria, desde el inicio del proceso hasta su término, con la aplicación de las sanciones respectivas, por ello resulta importante que la ST cuente con un instrumento de gestión eficiente que pueda permitir el control de los procesos, los plazos y los responsables que intervienen en desarrollo del mismo de esa manera permitirá un mejor control en la conducción de cada procedimiento a fin de evitar la prescripciones.
3. Se ha podido encontrar que en el Gobierno Regional Lambayeque se cumplen con el proceso de cada una de ellas, pero no las acciones que derivan de la función; según la normativa de la Ley de Servicio Civil en el caso de estudio el Órgano instructor si comunica al presunto infractor sobre los hechos incurridos la presunta falta a fin de haga valer su derecho a la defensa sin vulnerar los principios administrativos.
4. Con lo que respecta a la recepción de los descargos del administrado el órgano instructor si cumple con esa acción, pero lo que resulta incongruente es que se dilata el tiempo en ser derivado a la Secretaria Técnica o en su defecto coordinar con dicha área de apoyo para una mejor resolución, haciendo que el tiempo se contabilice a favor del infractor.

VII. PROPUESTA

Figura 7

Protocolos de prescripción para mejorar los plazos de los procesos adm inistrativos disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque.

Fundamentación: El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil



Descripción del modelo

Luego de los resultados obtenidos en la investigación, se ha podido identificar cada una de las acciones del protocolo de prescripción y las actividades donde se incurren en las demoras, faltas, inacciones, que desprenden de la falencia que posee el proceso actual.

Ahora pues, el Secretario Técnico puede también investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta y más cuando no tenga la totalidad de pruebas que necesita para el informe correspondiente, es ahí que se detecta una de las primeras debilidades de la Secretaría Técnica, que es la deficiencia en la recolección de documentos que permitirá al Órgano Instructor poder emitir opinión con la información recolectada pese a que está contemplado en la Ley de Servicio Civil lo cual no se ajusta a la realidad.

En la investigación realizada en esta primera fase del Proceso Administrativo Disciplinario se propone en la Oficina de Secretaria Técnica la contratación de un especialista en sistemas que pueda implementar y conducir un Sistema de Base de Datos que consista en cargar al sistema los expedientes recibidos de todos los procesos según sea la calificación dada por el Secretario técnico esta puede ser procesos que se archivan, proceso en las que se emiten informe de precalificación o procesos en la que se declara no ha lugar de inicio de PAD, de esa manera se podrá llevar un mayor control por cada proceso administrativo recibo en Oficina responsable del PAD.

En la investigación realizada en esta segunda fase del Proceso Administrativo Disciplinario se propone implementar un Sistema de Alerta Virtual con plazos que puedan poseer cada abogado del área que consista en una base de datos de los procesos que dan inicio al PAD, de esa manera se podrá contar con un mayor control del plazo por cada etapa del proceso realizando así una supervisión eficiente del cumplimiento efectivo de los plazos.

REFERENCIAS

- Acevedo, D. (2018). Procedimiento sancionador y disciplinario. Lima. San Marcos E.L.R.L.
- Alejos, O. (2020). The expiration in the sanctioning procedure in Peru. *Revista Derecho & Sociedad*, 54 (I), 413-428.
- Al-Haidar, F. (2018), "Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK", *International Journal of Law and Management*, 60 (3), 842-853. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>
- Aguado, V. (2020). Prescripción y caducidad en el ejercicio de potestades administrativas. *Revista Derecho & Sociedad*, 3 (54), 28-29.
- Águila, C. (2007). *El ABC del derecho administrativo*. Lima: San Marcos E.L.R.L.
- Alarcón, L. (1997). *El Procedimiento Administrativo Sancionador*. Thomson.
- Anaya , J., Muñoz, J. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el hospital Hermilio Valdizán. Universidad Autónoma del Perú, Lima. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/548>
- Autoridad Nacional de Servicio Civil (2019). Informe Tecnico N°1532-2019-SERVIR/GPGSC. Lima: Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil (2019). Informe Tecnico N°1560 -2019-SERVIR/GPGSC. Lima: Servir.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil (2021). Informe Tecnico N° 201-2021-SERVIR-GPGSC. Lima: Gaceta Juridica.
- Bandeira. (2007). Curso de Direito Administrativo. En Bandeira. Sao Paulo: 22°Edición.Sao Paulo.Malheiros Editores.
- Bonturi, M. (2019). OECD Studies on Public Governance. Argetina: OEC Publishing.Paris.

- Boyer, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. *Revista Asociación Civil Derecho y Sociedad PUCP*, 2(54), 49-63. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>
- Bueno, M. (2016). El procedimiento administrativo sancionador en el régimen disciplinario de la Policía Nacional del Perú. Tesis Para optar el Grado Académico de Magíster en Derecho con mención en Derecho Procesal , Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política. Unidad de Posgrado, Lima. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9825>.
- Brodski, A. (2017). A Rising Tide: Learning about Fair Disciplinary Process from Title IX. *Journal of Legal Education*. 66 (4).
- Casafranca, A. (2020). Differences between disciplinary and penalty procedures. <https://lpderecho.pe/diferencias-procedimientos-disciplinario-sancionador/#:~:text=el%20procedimiento%20disciplinario%3F-,los%20procedimientos%20disciplinarios%20son%20aquellas%20herramientas%20procedimentales%20de%20la%20administraci%C3%B3n,el%20contexto>
- Castro, J. (2018). Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Civil, Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio. (2018). *Informe Tecnico N°495 -2018-SERVIR/GPGSC*. Lima: Presidencia de Consejo de Ministros.
- Coca, S. J. (12 de noviembre de 2020). Prescripción extintiva: definición, cómputo del plazo, causales de suspensión e interrupción. Obtenido de Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/prescripcion-extintiva-derecho-civil/>

- Cubas, J. (2018). *La Justicia Administrativa Disciplinaria en el Perú*. Tesis Doctoral, Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo", Lambayeque. <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/1796>
- Díaz, L., & Urzua, P. (2018). Disciplinary administrative procedures in Chile. A regulation that violates the fundamental right to due process. 183.
- Dirección General de Supervisión, Fiscalización y Sanciones. (31 de Mayo de 2017). Resolución Directoral N°2393-2017-PRODUCE/DS-PA. *Resolución Directoral N°2393-2017-PRODUCE/DS-PA*. Lima, Perú: Ministerio de la Producción.
- Directora de Sanciones de la Dirección General de Supervisión, F. y. (31 de Mayo de 2017). Resolución Directoral N°2393-2017-PRODUCE/DS-PA. *Resolución Directoral N°2393-2017-PRODUCE/DS-PA*. Lima, Perú: Ministerio de la Producción.
- El Peruano. (2019). Precedente administrativo sobre plazos de prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED. Lima. http://dataonline.gacetajuridica.com.pe/ZonaAdm-Contadores/Suscriptor/Mod_NormasLegales
- El Peruano (2019) Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que es establecen los precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-precedentes-administrativos>.
- Estela, J. (2018). El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Ciencias Penales, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política Unidad de Postgrado, Lima. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/204/Estela_hj\(1\).pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/204/Estela_hj(1).pdf?sequence=1)

- Ferrara, R. (2016). Administrative Disciplinary Proceedings Under Rule 2(e). *The Business Lawyer*, 36(4), 1807–1813. <http://www.jstor.org/stable/406863>
- Fumagalli, J. (2019). Publicidad normativa como requisito previo de la potestad sancionadora del estado en la municipalidad provincial de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión , Facultad de derecho y ciencias políticas, Huacho. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3254>
- Flores, J. (2017). Expiration of administrative acts. *Revista de Derecho*. Vol. XXX – N° . pp. 225-249. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v30n2/art10.pdf>
- Gobierno Regional de Lambayeque. (13 de Agosto de 2020). RGRN° 000083-2020-GR.LAMB/GGR. Resolución Gerencial General RegionalN° 000083-2020-GR.LAMB/GGR. Chiclayo, Perú: Gobierno Regional Lambayeque.
- Gobierno Regional de Lambayeque. (17 de marzo de 2021). Resolución gerencial general regional. *Resolucion gerencial general regional N° 000051-2021-GR.LAMB/GGR*. Chiclayo, Perú: Gobierno Regional Lambayeque.
- Gobierno Regional de Lambayeque. (s.f.). *Información Institucional*. Obtenido de <https://www.regionlambayeque.gob.pe/web/informacion-institucional>
- Gómez, R. (2017). The non bis in idem in sanctioning administrative law. Review of its scope in administrative jurisprudence. *Revista de derecho*, 49, 101-138. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-685120170002>
- GORE, S. T. (2018). Informe Tecnico 000007-2018-GR.LAMB/STPAD. Chiclayo: Gobierno Regionall Lambayeque.
- Guía práctica sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador. (2017). *Guía para asesores jurídicos del Estado*, 17.
- Hernandez, R. (2014). Metodología de la Investigación Científica. México: MCGRAW-HILL.
- Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. México: MCGRAW-HILL.

- Herrera, S. (2018). Procesos administrativos disciplinarios de funcionarios en la sede del Gobierno Regional Lambayeque. Universidad Señor de Sipan, Lambayeque. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/USSS_c0c467abafb4c12155d6254126696c9e
- Hilario, A., & Castillo, C. (2019). Manual del Regimen Disciplinario y Sancionador por responsabilidad funcional en el sector público. Lima: Gaceta Juridica.
- Humanos, M. D. (2017). Guía práctica sobre el procedimiento Administrativo Sancionador. Guía para Asesores Jurídicos del Estado, 16.
- Huanming, W., Wei Xiong, G. & Dajian, Z. (2018) Public-private partnership in Public Administration discipline: a literature review, *Public Management Review*, 20 (2), 293-316. DOI: 10.1080/14719037.2017.1313445.
- Lizarraga, V. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario en la carrera pública magisterial: a propósito del proyecto de ley de reforma magisterial. Universidad Peruana Los Andes. Sede Huancayo, Huancayo.
- López, S., Paba, K. & González, A. (2018). Application of the principles of proportionality and legality in disciplinary law at the time of appraisal of the disciplinary sanction for officials of the judicial branch. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 13,(2), 129-161, <https://www.redalyc.org/journal/5602/560259735002/html/>.
- Milkes, I. (2019). Good administration and the motivation of administrative acts issued in the exercise of discretionary powers. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, 21, 153-178.
- Municipalidad Provincial de Chiclayo. (2011). *Propuesta plan de desarrollo concertado de la provincia de Chiclayo periodo 2010-2021 acuerdo municipal N° 048-2010-MPCH/A*. Chiclayo. https://www.peru.gob.pe/docs/PLANES/1396/PLAN_1396_Propuesta_Del_Plan_De_Desarrollo
- Muñoz, A. (2020). *Introducción a la Administración*. <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/903/958>

- Nallar, D. (2017). *Teoría general del acto y procedimiento administrativo*. Bolivia: Ediciones Universales Católica de Salta.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cualitativa- Cuantitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Quinta Edición. Ediciones de la U. Bogotá.
- Obando, J., Sandoval, J. & Ramírez, W. (2019). Official declaration of the prescription of the acts administrative sanctions in transit matters, in the Municipal Institute of Transit of Pereira, year 2008 – 2017. *Revista de la Facultad de Derecho. Especialización en Derecho Administrativo*, 2, 15-17
<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle>
- Orbegozo, A. (2020). *Suspensión de la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario. Comentario al precedente vinculante RSP 01-2020-Servir/TSC*. Maestría en Gestión Pública por la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Escuela de Posgrado, Lima. <https://lpderecho.pe/suspension-prescripcion-procedimiento-administrativo-disciplinario-precedente-vinculante-rsp-01-2020-servir-tsc/>
- Onyango, G. (2019). Organizational Disciplinary Actions as Socio-Political Processes in Public Organizations. *Public Organiz* magazine 19, 227–248
<https://doi.org/10.1007/s11115-017-0401-7>
- Pedreschi, W. (2018). Análisis sobre la potestad sancionadora de la administración pública y el procedimiento administrativo sancionador en el marco de la Ley N° 27444. Ley del Procedimiento Administrativo General. *Revista Análisis Tributario*, 3(3).
<https://www.ait.gob.bo/DOCUMENTOS/REVISTA/2018/Revista%203%20-%20Completo.pdf>
- Pezo, E. (2010). *El Régimen Disciplinario en la Carrera Pública Magisterial. La necesidad de garantizar la eficacia del procedimiento administrativo. Derecho y cambio social*.
https://www.derechoycambiosocial.com/revista023/Regimen_disciplinario_Sector_Educacion.pdf

- Pla, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: De Palma. 3a ed.
- Portilla, K. (2018). *El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el Perú*. Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo", Huaraz. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2382>.
- Ramírez, M. L., & Hernández, N. (2019). The flexible contours of the principle of due process in disciplinary sanctions. *Universitas*, 68(138). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj138.cfpd>
- Riveros, L. J. (2019). *¿Desde cuando se computa el plazo de prescripción del proceso administrativo disciplinario? [Casación 15166-2015, Piura]*. <https://lpderecho.pe/desde-cuando-computa-plazo-prescripcion-proceso-administrativo-disciplinario/>.
- Rojas, J. G. (2020). *Derecho Administrativo Sancionador*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Rubio, M. (2005). *El Sistema Jurídico, Introducción al Derecho*. (O. edición, Ed.) Lima: Fondo Editorial de la Universidad Católica del Perú.
- Salazar, M. (2016). *Causas y efectos de la desconcentración administrativa en los procesos de gestión educativa de la Dirección Provincial de Educación de la provincia de Pichincha URI*. Tesis de Grado presentado para la obtención del Título de Magíster en Educación y Desarrollo Social., Universidad Tecnológica Equinoccial, Maestría en educación y desarrollo social, Quito. <http://repositorio.ute.edu.ec/handle/123456789/1202>
- Santy, L. (2019). La prescripción y caducidad administrativa en el procedimiento administrativo sancionador.. A propósito del Decreto Legislativo N° 1452, Decreto que modifica la Ley N° 27444. *Université d'Orléans*, VIII-2.
- Sánchez, L. & Valverde, G. (2019). The expiration of the administrative penalty procedure in TUO LPAG. Introductory study for its characterization in the peruvian legal system. *Journal of Administrative Law*, 17, 78-94.

- Tamayo, M. (2006). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Ediciones Lumusa S.A.
- Tribunal de Servicio Civil. (2018). Resolución N° 000572-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Lima: Presidencia de Consejos de Miistros.
- Torres, E. (2019). The vices of nullity and their incidence in the management of administrative procedures discipline in 2019. *Gestion en el Management in the Third Millennium* 24 (47), 165 – 173. DOI: <https://doi.org/10.15381/gtm.v24i47.19712>
- Valverde, G. (2018). La figura de la caducidad en el ámbito administrativo sancionador: una lectura comparada de su régimen jurídico en el Perú y Ecuador. *Belo Horizonte: Fórum*, 169-278.
- Vasquez, B. B. (2020). *Gestión de los procesos administrativos disciplinarios a trabajadores de la UGEL 07.San Borja*. Lima, Perú: Universidad César Vallejos.
- Vega, A. (2020). Prescripción en procedimientos disciplinarios: Resolución N° 002-2020-SERVIR/TSC. Maestría de Derecho Administrativo, Universidad Continental, Lima.
- Wunder, D. & Gabardo, Valverde, G. (2018). E. (2018). The Constitutional Principle of Administrative Efficiency: Normative Content and Legal Consequences of its Violation. *Mexican Journal of Constitutional Law* (39), 1-37. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cconst/n39/1405-9193-cconst-39-131.pdf>
- Zevallos, R. (2020). *Plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios y la prescripción de la acción administrativa en la UGEL Piura*. Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado el 02 de Enero de 2021, de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48717>

ANEXO 1.

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	indicadores	Escala de medición
Plazos Procesos administrativo disciplinarios	<p><i>El Segundo párrafo del artículo 94 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, establece que:</i></p> <p>Un plazo de tramitación del procedimiento administrativo disciplinario que es de treinta (30) días. así mismo la norma ha previsto el plazo de prescripción del PAD, indicando expresamente que entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución (entiéndase de sanción o archivamiento), no puede transcurrir un plazo mayor a un año.</p>	<p>Para medir la variable se recogió la información de la información de la Resoluciones Gerenciales Regionales mediante la lista de cotejo que uso una escala dicotómica. Esta información fue obtenida a través de la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p>	Razonabilidad para la imputación	Tipicidad de la falta	<p>En la presente investigación se utiliza la <u>escala</u> dicotómica aplicando el <u>Si / No</u></p>
				Cargo	
			Potestad Sancionadora	Tipo de Sanción	
				Potestad Punitiva	
			Legalidad y Debido Procedimiento	Cumplimiento normativo	
				Debido Proceso	
			Causalidad	Nivel de Perjuicio	
	Resolución de primera instancia				

Operacionalización de la variable **Protocolos de Prescripción**

Variables Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Protocolos de Prescripción	<p><i>El Peruano (2019) RESOLUCIÓN DE LA SALA PLENA Nº 001-2016-SERVIR/TSC.</i></p> <p>La prescripción en el ámbito del Derecho Administrativo, al igual en el Derecho Penal; constituye un límite a la potestad punitiva del Estado, el cual garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, de lo contrario quedará extinta la posibilidad de accionar dicha potestad (Art.17)</p>	Esta variable o fue medida debido a que quedo establecida para la propuesta	Investigación previa y pre calificación <i>(Secretaria Técnica del PAD)</i>	Recepción
				Investigación
				Adjuntar evidencia
				Analizar
			Fase instructor	Notificación presunto infractor
				Descargos
				Calificación
				Indagación
			Fase sancionador	Informe
				Recepción del Informe
				Informe Oral
				Resolución de Primera Instancia

Nota. Elaboración propia

Anexo 2.

Lista de Cotejo

El siguiente instrumento recopila la información del cumplimiento de las etapas que tiene en la actualidad el Protocolo de prescripción dentro del Gobierno Regional de Lambayeque.

Día: _____

Hora de inicio: _____

Hora de finalización: _____

Observador (a): _____

Otro apunte: _____

1. Sobre la Investigación previa y pre calificación

Indicador	Si cumple	No cumple	Observación
¿Las Resoluciones Gerenciales estipulan la tipicidad de la falta?			
¿En las Resoluciones Gerenciales especifican el cargo desempeñado por el presunto infractor?			
¿En las Resoluciones Gerenciales mencionan el tipo de sanción del PAD?			
¿En las Resoluciones Gerenciales			

se explica la potestad punitiva del proceso? ¿Las Resoluciones Gerenciales describen el cumplimiento efectivo de las normativas Servir por cada etapa del proceso?			
¿En las Resoluciones Gerenciales se detalla el debido proceso?			
¿Las Resoluciones Gerenciales indican el nivel de perjuicio?			
¿Las Resoluciones Gerenciales detalla el contenido de la resolución de primera instancia?			

Anexo 3.

Validación de instrumento por Juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Protocolos de Prescripción Para los Plazos de Procesos Administrativo Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque 2020.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para la evaluación de procesos administrativo disciplinarios.

III. TESISISTA:

Mg. Flor de María Chuzón Jiménez

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tato, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIÓN: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO:

Chiclayo, 07 de septiembre del 2021

FIRMA

EXPERTO


Rafael Martel Acosta
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Protocolos de Prescripción Para los Plazos de Procesos Administrativo Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque 2020.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para la evaluación de procesos administrativo disciplinarios.

III. TESISTA:

Mg. Flor de María Chuzón Jiménez

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tato, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIÓN: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO:

Chiclayo, 07 de septiembre del 2021

FIRMA
EXPERTO

Dr. Donald Guitierrez Vega
Dni N°17432957



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Protocolos de Prescripción Para los Plazos de Procesos Administrativo Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque 2020.

II. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Lista de cotejo para la evaluación de procesos administrativo disciplinarios.

III. TESISISTA:

Mg. Flor de María Chuzón Jiménez

IV. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad, por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIÓN: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO:

Chiclayo, 07 de septiembre del 2021

FIRMA

EXPERTO

DR. CESAR NELSON ESPINOZA GUERRERO



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 01

1. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.1 Nombre y Apellido : Rafael Martel Acosta
- 1.2 Profesión : Administrador de Empresas
- 1.3 Grados académicos : Doctor en Administración
- 1.4 Institución donde trabaja : Universidad César Vallejo
- 1.5 Cargo que desempeña : Docente TC Pre / Pos grado
- 1.6 Teléfono : 948066852
- 1.7 Correo Electrónico : macostara@ucvvirtual.edu.pe

2. NOMBRE:

3. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Título de la Investigación:

PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LOS PLAZOS DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2020

3.2. Objetivo del Estudio:

Evidenciar la correcta aplicación de la prescripción en el tiempo, es decir en las dos etapas del procedimiento disciplinario pudiendo ser la primera desde que se hizo de conocimiento de la falta por parte de la Autoridad competente o la segunda desde inicio del proceso administrativo

4. APRECIACIONES:

4.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- a. Suficiente: x
- b. Medianamente Suficiente:
- c. Insuficiente:

Observaciones:

4.5. Redacción de los ítems:

a. Adecuada: **x**

b. Inadecuada: _____

Observaciones:

5. CONCLUSIONES:

Chiclayo, noviembre 2021



Rafael Mantel Acosta
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 02

4. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.8 Nombre y Apellido : Dr. Donald Gutiérrez Vega
1.9 Profesión : ABOGADO
1.10 Grados académicos : Doctor en Gestión
1.11 Institución donde trabaja : Universidad Particular de Chiclayo
1.12 Cargo que desempeña : Docente de Pregrado
1.13 Teléfono : 978076996
1.14 Correo Electrónico : donaldguitierrez@gmail.com

5. NOMBRE:

6. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Título de la Investigación:

PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LOS PLAZOS DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2020

5.2. Objetivo del Estudio:

Evidenciar la correcta aplicación de la prescripción en el tiempo, es decir en las dos etapas del procedimiento disciplinario pudiendo ser la primera desde que se hizo de conocimiento de la falta por parte de la Autoridad competente o la segunda desde inicio del proceso administrativo

6. APRECIACIONES:

6.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- d. Suficiente: x
- e. Medianamente Suficiente:
- f. Insuficiente:

Observaciones:

6.5. Redacción de los ítems:

c. Adecuada:

d. Inadecuada:

Observaciones:

7. CONCLUSIONES:

Chiclayo, noviembre del 2021



Dr. Jose Donald Guitierrez Vega

Dni N°17432957



FICHA DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS- JUEZ 03

7. INFORMACIÓN DEL EXPERTO:

- 1.15 Nombre y Apellido : César Nelson Espinoza Guerrero
1.16 Profesión : Abogado
1.17 Grados académicos : Doctor en Derecho
1.18 Institución donde trabaja : Universidad de Chiclayo
1.19 Cargo que desempeña : Docente TC Pre
1.20 Teléfono : 948066852
1.21 Correo Electrónico : nelson1425@gmail.com

8. NOMBRE:

9. SOBRE LA INVESTIGACIÓN

7.1. Título de la Investigación:

PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN PARA LOS PLAZOS DE PROCESOS ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIOS EN EL GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE 2020

7.2. Objetivo del Estudio:

Evidenciar la correcta aplicación de la prescripción en el tiempo, es decir en las dos etapas del procedimiento disciplinario pudiendo ser la primera desde que se hizo de conocimiento de la falta por parte de la Autoridad competente o la segunda desde inicio del proceso administrativo

8. APRECIACIONES:

8.1. Pertinencia de los ítems con los objetivos:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

8.2. Pertinencia de los ítems con la Variable:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

8.3. Pertinencia de los ítems con las dimensiones:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

8.4. Pertinencia de los ítems con los indicadores:

- g. Suficiente: x
- h. Medianamente Suficiente:
- i. Insuficiente:

Observaciones:

8.5. Redacción de los ítems:

e. Adecuada: **x**

f. Inadecuada: _____

Observaciones:

9. CONCLUSIONES:

Chiclayo, noviembre del 2021



DR. CESAR NELSON ESPINOZA GUERRERO

ANEXO 4

Instrumento de validación por juicio de expertos

Instrumento de validación por juicio de expertos de la propuesta

1. NOMBRE	RAFAEL MARTEL ACOSTA
PROFESIÓN	DOCENTE
ESPECIALIDAD	INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
EXPERIENCIA PROFESIONAL	14 AÑOS
CARGO	DOCENTE DE INVESTIGACIÓN EN PREGRADO
Preguntas de rigor de competencias sobre los procesos administrativos	
<i>(Llene con "x" los siguientes campos según sus conocimientos y competencias)</i>	
Conocimiento de la Ley Servicio Civil	<input type="checkbox"/>
Conocimiento de administración pública	<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento de faltas y sanciones disciplinarias	<input type="checkbox"/>
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
1. Pertinencia: Entre y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)	05
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del y los contenidos temáticos (0- 5)	05
3. Congruencia: Entre la propuesta..... y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)	05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta..... (0- 5)	05
PROMEDIO OBTENIDO:	20
5. OBSERVACIONES: Utilizar el logo de la Universidad para el Documento, especificar las citas e la metodología, utilizar sangría francesa en las referencias bibliográficas.	
5. SUGERENCIAS : Tener en cuenta las normas APA	


 Rafael Martel Acosta
 DOCENTE EN ADMINISTRACIÓN

Instrumento de validación por juicio de expertos de la propuesta

2. NOMBRE	José Donald Gutiérrez Vega
PROFESIÓN	ABOGADO
ESPECIALIDAD	DERECHO
EXPERIENCIA PROFESIONAL	16 AÑOS
CARGO	DOCENTE UDCH
Preguntas de rigor de competencias sobre los procesos administrativos	
<i>(Llene con "x" los siguientes campos según sus conocimientos y competencias)</i>	
Conocimiento de la Ley Servicio Civil	<input type="checkbox"/>
Conocimiento de administración pública	<input checked="" type="checkbox"/>
Conocimiento de faltas y sanciones disciplinarias	<input type="checkbox"/>
EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:	
1. Pertinencia: Entre y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)	05
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del y los contenidos temáticos (0- 5)	05
3. Congruencia: Entre la propuesta..... y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)	05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta..... (0- 5)	05
PROMEDIO OBTENIDO:	20
1. OBSERVACIONES: Utilizar el logo de la Universidad para el Documento, especificar las citas e la metodología, utilizar sangría francesa en las referencias bibliográficas.	
2. SUGERENCIAS : ninguna	



Dr. Jose Donald Guitierrez Vega

Dni N°17432957

Instrumento de validación por juicio de expertos de la

3. NOMBRE	CÉSAR NELSON ESPINOZA GUERRERO
PROFESIÓN	ABOGADO
ESPECIALIDAD	DERECHO POLITICO
EXPERIENCIA PROFESIONAL	30 AÑOS
CARGO	DOCENTE DE PRE GRADO

Preguntas de rigor de competencias sobre los procesos administrativos

(Llene con "x" los siguientes campos según sus conocimientos y competencias)

- Conocimiento de la Ley Servicio Civil
- Conocimiento de administración pública
- Conocimiento de faltas y sanciones disciplinarias

EN BASE A UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 20, EVALÚE:

1. Pertinencia: Entre y el diagnóstico encontrado en la problemática (0- 5)	04
2. Coherencia: Existe secuencia entre los objetivos del y los contenidos temáticos (0- 5)	05
3. Congruencia: Entre la propuesta..... y las dimensiones e indicadores considerados en la operacionalización de la variable investigada (0- 5)	05
4. Eficiencia: Existe calidad metodológica en la propuesta..... (0- 5)	05
PROMEDIO OBTENIDO:	20

5. OBSERVACIONES: Ampliar información respecto a las sanciones del PAD

6. SUGERENCIAS: ninguna



DR. CESAR NELSON ESPINOZA GUERRERO

Anexo 05.

Constancia de autorización para aplicación de instrumentos de recolección de datos



UNIDAD EJECUTORA 001 SEDE CENTRAL
SEC TEC PROC ADM - SEDE REGIONAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 25 de octubre del 2021

CARTA N°001 - 2021-GR LAMB/STPAD

DRA. MERCEDES ALEJANDRINA COLAZOS ALARCON
JEFE DE LA UNIDAD DE POSGRADO - UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
CIUDAD.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR
INVESTIGACIÓN PARA TESIS DOCTORAL.

REFERENCIA: CARTA S/N de fecha 18.SET.2021

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez manifestar lo siguiente:

- Por la Carta de la Referencia está solicitando autorización para realizar investigación para la tesis doctoral de la estudiante Flor de María Chuzón Jiménez.
- De acuerdo al artículo 51 de la Ley 30220 "Ley Universitaria" señala que las universidades coordinan permanentemente con los sectores públicos y privado, para la atención de la investigación que contribuya a resolver los problemas del país; establecen alianzas estratégicas para una mejor investigación básica y aplicada.

Por las razones expuestas, al amparo del artículo glosado y atendiendo al documento de la referencia, le hago de conocimiento que se **ACEPTA** la realización de la investigación para tesis doctoral de la estudiante **Flor de María Chuzón Jiménez** de la tesis denominada *Protocolos de Prescripción para los Plazos de Procesos Administrativo Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque 2020*, la cual iniciará a partir de la fecha y hasta culminar su estudio estructural.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente

Mg. RICARDO VICENTE SILVA PERALTA

SECRETARIO TÉCNICO DE PROC. ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Anexo 06.

Matriz de consistencia

TITULO: Protocolos de Prescripción para los Plazos de Procesos Administrativo Disciplinarios en el Gobierno Regional Lambayeque

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	VARIABLES	POBLACION Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) /DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Cómo un protocolo de prescripción puede mejorar los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque ?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Por qué el 50% de los procesos disciplinarios prescriben en la fase instructiva?</p> <p>¿Qué criterios teóricos se tomarán para desarrollar el debido protocolo de prescripción?</p> <p>¿Cómo validar por criterios de expertos la efectividad de protocolo de prescripción puede mejorar los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>proponer un protocolo de prescripción para mejorar los plazos de los procesos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Lambayeque.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Analizar la dimensión de razonabilidad para la imputación.</p> <p>Determinar la dimensión de potestad sancionadora.</p> <p>Evaluar la dimensión de legalidad y debido procedimiento.</p> <p>Identificar la dimensión de causalidad.</p> <p>Diseñar el protocolo de prescripción para la mejora de los plazos administrativos disciplinarios.</p>	<p>Variable dependiente:</p> <p>Plazos Procesos administrativo disciplinarios</p> <p>Variable Independiente:</p> <p>Protocolos de prescripción</p>	<p>Unidad de análisis</p> <p>Resoluciones Gerenciales Regionales</p> <p>Población</p> <p>50 resoluciones</p> <p>Muestra</p> <p>50 resoluciones</p>	<p>Cuantitativo</p> <p>No experimental - DescriptivoPropositivo</p> <p>El diseño se representa en el siguiente esquema</p> <div data-bbox="1375 735 1637 810" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <p>M → O → P</p> </div> <p>Dónde:</p> <p>M: Resoluciones del Gobierno Regional Lambayeque</p> <p>P: Plazos de procesos administrativo disciplinarios</p> <p>O: Protocolos de Prescripción</p>	<p>Guía de observación</p> <p>En la presente investigación se utiliza la escala nominal dicotómica aplicando el Si / No.</p>