



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen
Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año
2021**

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

AUTOR:

Carhuamaca Claudio, Jaime (ORCID: 0000-0002-6905-8871)

ASESOR:

Dr. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID: 0000-0002-2984-6603)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A la memoria de mi madre, por ser la fortaleza interna que impulsa mis logros.

Agradecimiento

Un agradecimiento especial, para mi familia, por ser el eje principal de la realización del presente estudio, así como también a mi Asesor, por sus guías brindadas.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	05
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Distribución de Frecuencias de la Variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios y sus Dimensiones	25
Tabla 2	Distribución de Frecuencias de la Variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus Dimensiones	26
Tabla 3	Correlación entre Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	28
Tabla 4	Correlación entre Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Faltas	29
Tabla 5	Correlación entre Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y Secretaria Técnica de PAD	30

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, Año 2021; la investigación fue de tipo básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental correlacional y cuya población estuvo conformada por 170 servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, bajo los regímenes D.L. 276 y D.L. 1057 (CAS); asimismo, se aplicó la técnica de la encuesta por medio del instrumento el cuestionario de escala Likert; la misma, que fue validado por el juicio de tres expertos y fiables. Además, el resultado general en la prueba de hipótesis, arrojaron que tienen un coeficiente de correlación de 0.748 que es positivamente bueno, además de observarse que el valor de $-p$ es $0.000 < 0.05$ rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa; por lo que en síntesis, se resume que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona positivamente con el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, para la aplicación de las faltas cometidas por los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2021, que consecuentemente acarrearán la sanción respectiva.

Palabras clave: Procedimiento, disciplinario, régimen, faltas, sanciones.

Abstract

The present research work aimed to determine the influence of the Administrative Disciplinary Procedures in the Disciplinary Regime of the Civil Service Law in the Regional Directorate of Agriculture of Huánuco, Year 2021; The research was of a basic type with a quantitative approach and a correlational non-experimental design and whose population was made up of 120 civil servants of the Regional Directorate of Agriculture of Huánuco, under the D.L. 276 and D.L. 1057 (CAS); Likewise, the survey technique was applied using the Likert scale questionnaire; the same, which was validated by the judgment of three reliable experts. In addition, the general result in the hypothesis test showed that they have a correlation coefficient of 0.748 which is positively good, in addition to observing that the value of $-p$ is $0.000 < 0.05$ rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis; Therefore, in synthesis, it is summarized that the Disciplinary Administrative Procedures influence the Disciplinary Regime of the Civil Service Law, for the application of the offenses committed by the servers of the Regional Directorate of Agriculture of Huánuco 2021, which consequently carry the sanction respective.

Keywords: procedure, disciplinary, regime, fouls, sanctions.

I. INTRODUCCIÓN

Los procedimientos administrativos disciplinarios en el mundo, vienen jugando un papel muy importante dentro de una modernización de todo estado; pues según Díaz y Urzua (2018), en su investigación para la Universidad Católica de Chile y para ser más específico en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la localidad de Temuco de Chile, han sostenido que los derechos que se encuentran consagrados en su carta magna, difunden los efectos sobre una configuración y aplicación de los diferentes y diversos órganos y procedimientos por medio de los cuales se ejercen potestades de competencia; por lo que tal afirmación no está exenta del ámbito administrativo disciplinario, pues la primera consiste en explicar si tales exigencias del debido proceso son efectivamente aplicables a los procedimientos administrativos, para imponérseles responsabilidades administrativas.

Asimismo, Zapata (2017), en su artículo de la Universidad de Medellín – Colombia señala que “el derecho disciplinario se encuentra compuesto por una serie o recopilado de normas jurídicas tanto sustantivas como procedimentales y que estas a su vez poseen un propósito de determinar ciertas actuaciones que son objeto de reproche, recayendo consecuentemente en sanciones”, en tal sentido, la responsabilidad administrativa al cual se sujeta cualquier funcionario y/o servidor público, debe ser sancionado estrictamente bajo las reglas legales de cada ámbito.

En el ámbito nacional, las responsabilidades administrativas en lo que va dentro de todos estos años han ido en aumento por el accionar de los servidores públicos, quienes muchas veces, por falta de eficacia de la administración pública, dichas responsabilidades han quedados impunes, generando con ello, crear una reforma efectiva en el estado, para regular tales responsabilidades; es por ello, que la Ley N°30057 en su Título V prescribe todo lo concerniente del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador. Por su parte, Camacho (2018), en su tesis sostiene que la Ley del Servicio Civil se ha implementado significativamente y que este a su vez influye en la cultura organizacional de los diferentes servidores civiles del Hospital II de ESSalud.

Estando en la actualidad según SERVIR (2019), bajo los alcances del régimen disciplinario de la ley del servicio civil, así como también su respectivo

ordenamiento creado para reglamentar dicha ley, así como también sus directivas que lo regulan los procedimientos disciplinarios, estos delegan las funciones de apoyo y propiamente para todo el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) dentro de las entidades públicas, y sobre todo bajo las responsabilidades de las oficinas de secretaría técnica del PAD, a fin de investigar, calificar y sancionar todas aquellas infracciones de naturaleza disciplinario en el que incurrieron cualquier servidor civil, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras de las entidades públicas.

Dentro de la Región de Huánuco, al contarse con un Gobierno Regional perteneciente al pliego 448 y este a su vez contando con Unidades Ejecutoras, la Región de Huánuco, a la fecha cuenta con muchas entidades públicas y dentro de ellas múltiples servidores públicos, quienes están a cargo del servicio de la ciudadanía; es por ello y según la Contraloría (2019), refiere que los servidores y funcionarios pueden incurrir en responsabilidad administrativa, penal y civil; por lo que de cierta manera tales servidores públicos de alguna u otra forma, se ven muchas veces inmersos dentro de alguna falta administrativa dentro del ejercicio de sus funciones, las mismas que en gran parte y por alguna deficiencia de las entidades públicas, no se llegan a sancionar dichas faltas administrativas cometidas, generando con ello descontento y desconfianza por parte de la ciudadanía y los servidores públicos de la Región.

Para ser más específicos, la Dirección Regional de Agricultura, (DRA) como Unidad Ejecutora del Gobierno Regional de Huánuco pliego 448, es una entidad pública muy importante dentro de nuestra localidad para su desarrollo; sin embargo, muchas veces las metas y objetivos se ven de alguna manera restringidas por las acciones y/o omisiones por algunos funcionarios y/o servidores ante la comisión de faltas administrativas en el desarrollo de sus funciones que perjudican a la entidad pública, pues según reporte del área competente en procedimientos disciplinarios de la entidad, precisa que dentro del acervo documentario se tiene un incremento del 40% en los años 2017 y 2018 por lo que consecuentemente, ello debiera en acarrear una imputación de responsabilidad administrativa al servidor infractor, por parte de la oficina encargada de efectuar la precalificación como es la Secretaria Técnica de manera efectiva y adecuada, para que no se incurriera en alguna inactividad

administrativa que generará luego la prescripción o caducidad de la facultad sancionadora bajo una impunidad administrativa.

Es por ello que identificando la problemática antes mencionada, como formulación del problema, planteamos el interrogante sobre ¿cómo se relacionan los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, Año 2021?, por lo que en tal sentido y partiendo bajo dicha formulación, como problemas específicos tenemos sobre ¿cuál es la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y las faltas en el régimen disciplinario de la ley del servicio civil? y ¿Cuál es la relación entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil y Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios (PAD)?.

En lo concerniente a la Justificación del Estudio, estos están orientados a alcanzar una reforma y modernización del Estado; pues como Justificación social, lo que se busca es generar un alto grado de confiabilidad por parte de la ciudadanía en el funcionamiento, regulación y aplicación del régimen disciplinario en las entidades públicas, ante cualquier tipo de falta que pudiera cometer algún servidor público; pues según Tello (2021), refiere que cuando los trabajadores no cumplen con sus deberes y obligaciones originan una falta administrativa que tienen que ser investigada y sancionada y si esto no ocurre estaríamos frente a una impunidad administrativa; por lo que en tal sentido, si la entidad cumple con su facultad sancionadora generaría un alto grado de satisfacción en la ciudadanía y se alcanzaría una modernización del estado al cual se encuentra orientado a alcanzar. Como Justificación Teórica, lo que se busca es si a la fecha, resulta eficaz las normas legales en el Régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil brindando una adecuada regulación en las conductas sancionadoras, y subsanar los vacíos y deficiencias que tienen dichas normas legales de ser el caso y poder alcanzar una modernización del estado en el régimen disciplinario.

Como Justificación Práctico, se basa en determinar si la oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el ámbito de lo que respecta su Ley, cumple estrictamente con su rol, pues según SERVIR (2019), refiere que la Secretaría Técnica debe cumplir con cada una de

las funciones que le fueron conferidas por ley para el desempeño de sus funciones como la precalificación, el apoyo y la asistencia a las autoridades instructoras y sancionadoras de la entidad administrativa, cautelando y preservando que las comisiones de las faltas administrativas no prescriban y en consecuencia queden impunes ante el aparato estatal.

Como objetivo general nos enfocamos en determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, Año 2021; asimismo, como primer objetivo específico tenemos en determinar la relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y las faltas en el régimen disciplinario de la ley del servicio civil, y como segundo objetivo específico en determinar la relación entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil y la secretaría técnica de PAD.

Además, como hipótesis general señalamos que existe relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y el régimen disciplinario de la ley del servicio civil en la de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021; y como primer hipótesis señalamos que existe relación entre los procedimientos administrativos disciplinarios y las faltas en el régimen disciplinario de la ley del servicio civil, y como segundo hipótesis específico señalamos que existe relación entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil y la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios (PAD).

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales, tenemos el aporte de Mondragón (2019), en su estudio de la Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Autónoma Latinoamericana-UNAULA, Medellín – Colombia, donde concluye con respecto al derecho disciplinario señalando que en estas fechas se considera como un instrumento que se encuentra orientado a enderezar aquellas conductas irregulares por los servidores públicos en el cumplimiento de sus funciones; por lo que este le permite que deba cumplir con todas las reglas de conducta y obligaciones a las que se encuentra sujeta, bajo sanción, las mismas que se encuentran estipuladas en el ordenamiento jurídico (Márquez, 2010, p. 121). Por lo que, en ese sentido, el derecho disciplinario se encuentra orientado a enmarcar una situación o comportamiento reprochable frente a toda la naturaleza de la función pública.

Díaz y Urzua (2018), en su investigación de la Universidad Católica de Chile y para ser más específico en la Facultad de Ciencias Jurídicas de la localidad de Temuco de Chile, ha sostenido que los derechos que se encuentran consagrados en su carta magna, difunden los efectos sobre una configuración y aplicación de los diferentes y diversos órganos y procedimientos por medio de los cuales se ejercen potestades de competencia; por lo que tal afirmación no está exenta del ámbito administrativo disciplinario, pues la primera consiste en explicar si tales exigencias del debido proceso son efectivamente aplicables a los procedimientos administrativos, para imponérseles responsabilidades administrativas.

Zapata (2017), en su artículo de la Universidad de Medellín – Colombia ha sostenido que El derecho disciplinario está compuesto por múltiples compendios de normas jurídicas, ya sean de naturaleza sustantivas y procedimental, y que estos a su vez tienen como fin el de poder determinar aquellas actuaciones o hechos que son objetos de reproche, estipulando las respectivas sanciones que deban o tengan que imponerse a aquellas personas infractoras, previo a un procedimiento adecuado.

Ángeles (2017), en su investigación del Proyecto Civil Impunidad Cero de la Ciudad de México, ha sostenido que la impunidad abarca toda situación en la

que una infracción administrativa no sufre o se le añade alguna consecuencia legal. Así hablaríamos, por ejemplo, en casos donde no se aplicó la sanción correspondiente en el tema del socavón del Paso Exprés.

Zapata (2015), en su artículo de investigación, ha sostenido que el derecho disciplinario en el país de Colombia es singularizado como un derecho autónomo; por lo que siendo ello así, debe tenerse en cuenta que tanto sus principios y garantías no solamente vienen a ser exclusivamente del ámbito penal o administrativo, sino que abarca mucho más. Conseguir cualquier tipo de regulación, la misma que deba ser precisa del tipo disciplinario, conseguiría a que la legalidad y sobre todo a la legitimidad de las actuaciones por parte del Estado o de quienes recaiga tal facultad. Puesto que cada ciudadano, ya sea particular o servidor público del estado, viene a ser un sujeto de derecho, por lo que entonces debe estar revestido por las premisas de los derechos consagrados fundamentalmente con respecto al debido proceso y sobre todo del principio de legalidad que impidan cualquier posibilidad de abuso o arbitrariedad en los entes a cargo.

Dentro de los antecedentes nacionales, se tiene el aporte de Ramírez (2021), quien en su tesis para conseguir según su investigación el grado de maestro tuvo como objetivo poder probar en qué medida la facultad sancionadora que ejerce la entidad pública, se relaciona con el Procedimiento Disciplinario que regula la Ley N° 30057, asimismo en lo que concierne a su tipo de investigación, pues este fue descriptivo de un enfoque cuantitativo. Asimismo, su población estuvo determinada por servidores y funcionarios públicos y su muestra estuvo conformada por 120 integrantes. El instrumento de evaluación fue el cuestionario, y el análisis documental, llegando en definitiva que existe una conexión significativa entre la Potestad Sancionadora y el Procedimiento Disciplinario que regula la Ley N° 30057, y recomendando que el Secretario Técnico y quienes estén designados como autoridades instructoras o sancionadoras, deben tener mayor capacitación y actualización por parte del estado a fin de poder cautelar y tramitar con el debido procedimiento disciplinario.

Boyer (2020), en su artículo de investigación para la Pontificia Universidad Católica del Perú, estudia sobre la naturaleza jurídica de la prescripción dentro del ámbito del derecho administrativo sancionador y el proceso que éste

ha recibido en la estructura de la responsabilidad administrativa de los trabajadores públicos; bajo ese entorno, manifiesta una tipología en cuanto a los temas referidos a la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario bajo los alcances de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, examinando las dificultades y obstáculos que se presenten, y esboza algunas alternativas de mejora normativa que admitan que estos plazos sean realmente garantistas ya sea para los servidores investigados como para la Administración Pública, concluyendo que mientras los congresistas no estipulen un nuevo registro de todas aquellas faltas administrativas que se encuentran en el Procedimiento sancionador respectivo por alguna responsabilidad que se pueda cometer en sus funciones a cargo del organismo de la Contraloría General de la República, dicho procedimiento seguirá siendo la única vía que se encuentre vigente para dichas responsabilidades.

Valdiviezo, Yumbay y Durán (2019), en su artículo la misma que tiene como finalidad estudiar la inconstitucionalidad del procedimiento administrativo sancionador, concluyendo pues que dicho procedimiento sancionador, vienen a ser nada más ni menos que un sistema de actuaciones estructurados que se desenvuelven por medio de sucesiones y procesos que conducen a las actuaciones administrativas que recoge el fallo de la administración pública en cuanto a los actos del administrado, las mismas que pueden ser materia de impugnación. Teniendo como objetivo determinar la oposición que existe entre la autoridad y la libertad, que existe y lo que se busca del beneficio social, en particular del público.

Chávez (2018), quien en su tesis para conseguir el grado de maestro tuvo como objetivo examinar cómo se lleva a cabo el Proceso Disciplinario de los servidores públicos, en específico de los asistenciales del Hospital Santa Rosa en la localidad ubicado en Puerto Maldonado, en lo que respecta a su tipo de investigación, la misma que cabe precisar que fue no experimental, con nivel y diseño, descriptivo correlacional. Asimismo, su población estuvo determinada por servidores públicos y su muestra estuvo conformada por 182 integrantes con una muestra de 54, en cuanto a a las técnicas y a su vez los instrumentos de recojo de datos que se llevaron a cabo, fueron la encuesta y el respectivo análisis de datos, arribando a la conclusión sobre su variable de análisis e investigación,

vale decir Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, refieren que este se llevan a cabo de una forma esporádica y a su vez también una proporción diminuta indicó que estos se encuentran ubicados en un nivel de casi nunca; por lo que en tal sentido refirió que esto resultaría inadecuado y por lo tanto, la percepción de los servidores públicos señalaron que aquellos procedimientos disciplinarios no se llevan a cabo como debiera ser y más aún que las autoridades no respetan las normas legales.

Boyer (2017), en su artículo de investigación para la revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú, lleva este tiene el propósito de poder aportar con ciertas reflexiones en lo que respecta a los procedimientos disciplinarios como una expresión del poder de auto organizarse por parte del Estado y como también como una parte importante de una política nacional de integridad, y llegando a la conclusión que si la finalidad del procedimiento administrativo disciplinario encadenado a su vez con una responsabilidad administrativa, se convierte en una herramienta para hacer frente a las venganzas políticas y sociales, vulnerando derechos y obligaciones de los servidores civiles, generando con ello una gran impunidad, y generando un alto grado de desconfianza por parte de la población hacia las autoridades.

Dentro de los antecedentes locales, se tiene el aporte de Chávez (2019), quien en su tesis para obtener el grado de doctor estimo como propósito diagnosticar la correlación del uso del debido proceso dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios en los servidores que laboran dentro del distrito Fiscal de la provincia de Huancavelica, en cuanto al tipo de investigación fue de tipo básica de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal, llegando a la conclusión sobre la existencia de una influencia en cuanto al uso del debido procedimiento en cuanto a los procedimientos disciplinarios de los trabajadores fiscales dentro del distrito Fiscal de la ciudad de Huancavelica en los años 2017 y 2018. Por lo que en tal sentido la prueba terminó siendo muy significativa, y recomendando a la Autoridad Nacional del Ministerio Público como ente encargado de los temas sobre la materia analizada, pues elaborar un ordenamiento legal donde se pueda vislumbrar claramente la relación entre el debido proceso y el procedimiento

administrativo disciplinario a fin que se pueda reglamentar toda aquella actividad concerniente a la potestad disciplinaria que deba existir en la entidad pública.

Picoy (2019), quien en su tesis para obtener el grado de maestro tuvo como objetivo establecer cómo la ley del servicio civil la misma que se encuentra vigente a la fecha pueda ofrecer una carrera real para los servidores públicos de la administración pública y en este caso a los de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, en lo que respecta a su tipo de investigación fue explicativo con un enfoque cuantitativo. Asimismo, su población estuvo determinada por servidores y funcionarios públicos y su muestra estuvo conformada por 190 servidores que laboran en la municipalidad distrital. El instrumento que fue utilizado para su recolección de datos fue el cuestionario, determinando o arribando a que la aplicación de la Ley del Servicio Civil en la administración pública y para ser más preciso en la Municipalidad Distrital de Pillco Marca, pues se va obtener un servidor público altamente competitivo y capacitado en su área de labor realzando su desempeño laboral y por ende su estabilidad laboral, y recomendando al alcalde Distrital de Pillco Marca realizar las coordinaciones con las áreas que corresponda para llevar consigo la acciones y procedimientos previos a la implementación de la Ley de Servicio Civil, donde permita un mejor desempeño laboral de sus trabajadores y una eficiente implementación.

Campos (2019), quien en su tesis a fin de conseguir su grado de maestro tuvo como objetivo poder definir cuál es la importancia en una investigación de carácter administrativa y sobre todo los que son llevados a cabo preliminarmente por parte de los funcionarios designados por la Superintendencia de Banca Seguros y AFP, en cuanto al tipo de investigación fue básico – no experimental, con un enfoque cuantitativo y de diseño descriptivo correlacional, teniendo como población a 40 sujetos, y llegando a una de la conclusión que con respecto a las investigaciones de carácter administrativa que son desarrollados preliminarmente y de conformidad a los datos obtenidos y recolectados, se determinó que estos son de manera arbitraria, ya que no se permiten que puedan participar más sujetos para poder ejercer una defensa adecuada y sobre todo respetar el debido procedimiento.

Santiago (2017), quien en su tesis a fin de poder conseguir su grado de maestra, este tuvo como propósito Establecer si las emisiones de las

resoluciones, vale decir de los actos administrativos fraudulentos generan responsabilidad funcional del funcionario público en la Municipalidad Provincial de Huánuco, en lo que respecta a su tipo y nivel de investigación fue correlacional – no experimental y con diseño cuantitativo y cualitativo, su muestreo fue no probabilístico de manera empírica o azar por un total de 100 expedientes administrativas (resoluciones) que corresponde al (10%) correspondiente al año 2015 - 2016 de las áreas de administración tributaria y social y económica de la Municipalidad Provincial de Huánuco. 50 trabajadores del área administrativa, llegando a una de la conclusión que, cuando los funcionarios públicos emiten resoluciones fraudulentas y muchas veces vulnerando derechos, pues en ellos recae responsabilidad administrativa e incluso civil y penal.

La presente investigación presenta las definiciones y teorías relacionadas al tema de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Con relación a la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios, podemos señalar que según Gestión Pública & Control (2021), el procedimiento disciplinario, viene a ser aquella vía o camino procedimental en la administración, por medio del cual hace pleno uso y ejercicio de su poder sancionador con el que cuenta, poder que está orientado a aquellas faltas de carácter administrativo que puedan cometer cualquier funcionario o servidor civil en pleno cumplimiento de sus funciones; por lo que siendo ello así, se puede vislumbrar que sólo por disposición expresa y única de la ley se puede empoderar potestad sancionadora a cualquier entidad pública del estado; asimismo remarcando que para dicho cumplimiento de dicha facultad sancionadora, las entidades deben respetar cada una de las disposiciones legales, como son las etapas, los plazos, entre otros, que no pueden vulnerarse a fin de cautelar el debido procedimiento. En síntesis, podemos señalar que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, vendrían a ser el poder con el que cuentan todas las entidades administrativas, a fin de preservar que la administración pública funcione de manera correcta y eficiente, todo ello con el único propósito de alcanzar la satisfacción ciudadana y lograr una modernización del estado, que es algo anhelado para el interés social.

En la presente investigación se ha tomado como dimensiones, según los términos establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR ente rector en la actualidad del sistema de gestión de recursos humanos en la administración pública, como secretaria técnica de procedimientos administrativos disciplinarios; funciones de la secretaría técnica; autoridades instructoras y sancionadoras del PAD.

La primera dimensión de la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios es la Secretaria Técnica, la cual según Pacori señala que “la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios tienen la labor de apoyar en todo el trámite del procedimiento disciplinario, pues esta labor recae sobre un secretario técnico, la misma que tiene que ser designado mediante acto resolutorio por la máxima autoridad administrativa de la administración pública, ello en adiciones de sus funciones o en uno exclusivo para ello” (2018, p. 282); pues con ello podemos diferir que la secretaria técnica, no viene a ser un área u oficina menos importante, sino que es de gran relevancia, pues su designación es por una autoridad de alta jerarquía institucional, por lo que con ello se advierte la gran importancia de ésta, dentro de una entidad.

En esta dimensión se tiene a los indicadores Designación y Capacidad de decisión. Con respecto a la designación del secretario técnico este es por resolución del titular de la entidad, siendo compuesta por un solo secretario técnico, quien a su vez puede contar con el apoyo de uno o más servidores civiles (Pacori, 2018). Mientras que para la capacidad de decisión debemos indicar que “el Secretario Técnico conforme a la normatividad vigente no tiene la capacidad de poder decidir, además que sus informes y todas las opiniones que emita dentro de sus funciones no son vinculantes. Asimismo, la Secretaría Técnica conforme a la Ley del Servicio Civil no viene a ser o viene a constituirse una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario” (SERVIR, 2019).

La segunda dimensión de la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios es Funciones de la Secretaría Técnica, la misma que según el ente rector nos precisa que el Secretario Técnico tiene por funciones esenciales precalificar una presunta falta, recopilar toda actividad probatoria que sea necesaria, así como también la de proponer la fundamentación y llevar a cabo

los archivos emanados en los procesos disciplinarios de la institución, sin embargo, no se les brinda una facultad de decisión y sus documentos e informes que emiten en cumplimiento de sus funciones no son vinculantes. (SERVIR, 2017).

En esta dimensión se tiene a los indicadores Dependencia y Precalificación. con respecto a la dependencia, según Servir (2016), señala que el Secretario Técnico de conformidad a las normativas vigentes no forma parte de la Oficina de Recursos Humanos, sin embargo la misma normativa refiere que en el ejercicio de sus funciones, esta secretaría técnica reporta a esta, por lo que en consecuencia se puede vislumbrar que la dependencia indicada, obedece a la actuación con las que cuenta toda Oficina de Recursos Humanos, ello como parte del Subsistema (Gestión de Empleo) del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. De otro lado en cuanto a la precalificación según Pacori refiere que “el secretario técnico se encarga principalmente de efectuar la precalificación de la falta y emite el informe que contiene dicha precalificación, asimismo declara el no ha lugar a trámite de una denuncia en caso considere que no existen indicios” (2018, p. 295).

La tercera dimensión de la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios vienen a ser las Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD, la cual según la Ley del Servicio Civil vigente en su art. 92 señala que las autoridades del PAD vienen a ser el jefe inmediato de los servidores que hayan cometido alguna falta administrativa, asimismo el jefe o director de recursos humanos según sea el caso, el titular de la entidad administrativa y por último el tribunal del servicio civil, añadiendo además que dichas autoridades mencionadas, tienen de manera permanente el apoyo y guía de un secretario técnico que es de preferencia abogado, y que tales funciones o designación tiene que ser dada y aprobada mediante acto administrativo por el titular de la entidad; en esa línea podemos claramente advertir que dichas autoridades se encuentran designadas por ley, por lo que sus competencias son únicas y exclusivas, por ello la gran importancia de las funciones que tienen dichas autoridades dentro del procedimiento disciplinario, pues en caso de darse alguna incompetencia todo el procedimiento sería nulo.

En esta dimensión se tiene a los indicadores al Jefe Inmediato del servidor que cometió una falta administrativa; Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces y el Titular de la Entidad. Con respecto al jefe inmediato del infractor, se debe entender por jefe inmediato, al superior jerárquico del puesto que ocupa un trabajador en su Reglamento de Organización y Funciones – ROF. Ahora, si bien la condición del servidor se determina en el momento que se suscitan los hechos que pueden ser materia de alguna responsabilidad administrativa disciplinaria, la determinación del jefe inmediato se debe dar conforme a los instrumentos de gestión interna de la entidad que estén vigentes al momento de la instauración del procedimiento disciplinario, en tanto la autoridad competente es una regla procedimental del régimen disciplinario (Pacori, 2018, p. 260). Entretanto que el Jefe de Recursos Humanos, según el ente rector indica que el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces es el directivo a cargo de la Oficina de Recursos Humanos Cuando se requiera determinar qué oficina es la que hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos en una entidad, debe observarse los instrumentos de gestión de la entidad, de los cuales se advierta qué órgano o unidad orgánica tiene funciones que comprenden la gestión de recursos humanos. En ese sentido, queda claro que el responsable de la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos o la oficina que haga sus veces, debe ser un director o ejecutivo, que tenga como función principal velar por el cumplimiento de las acciones o actividades concernientes a los temas y materia en recursos humanos (SERVIR, 2019). Asimismo, sobre el titular de la Entidad, Pacori nos indica que “sobre el particular se ha establecido la determinación de titular de la entidad, la misma que es señalado para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, como a la máxima autoridad administrativa en la administración pública” (2018, p. 263).

La segunda variable desarrollada en la presente investigación es el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, pues con respecto a dicho variable debemos señalar que el régimen disciplinario se encuentra compuesto por un recopilado de normas jurídicas, las mismas que señalan plenamente los deberes y prohibiciones a los que están sujetos los servidores civiles de las entidades públicas, además de las faltas en que estos puedan incurrir, las sanciones aplicables, el procedimiento para su imposición, las autoridades

competentes, la prescripción, entre otros; pues el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil vigente fue creado con la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 en julio de 2013, entrando a tener plena vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, siendo de aplicación obligatoria a los servidores públicos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), y 30057.

Las dimensiones presentes en la variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, las cuales se encuentran enmarcados dentro de la Ley del Servicio Civil Ley N°30057 tenemos a las faltas; sanciones y prescripción.

La primera dimensión de la segunda variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, vienen a ser las faltas, el cual según Pacori señala que “a partir del 14 de setiembre de 2014, se consideran como faltas de un ex servidor, cometidas en su calidad de servidor, a las establecidas en el reglamento interno del servidor, las tipificadas en la ley del servicio civil” (2018, p. 205). En síntesis, la falta administrativa vendría a ser aquella actuación o comportamiento que conlleva una acción u omisión, la misma que viene a ser contraría a lo que señala o estipula la ley, y que como consecuencia de ello se atribuye directamente bajo responsabilidad de aquella persona, en nuestro caso al servidor público que cometió dichos actos contrarios a la ley, y que estaba obligado a cumplir diligentemente en ejercicio de su función de servidor público, o para las funciones que fueron contratados.

En esta dimensión se tiene a los indicadores Leves y Graves. Con respecto a leves, debemos señalar que las faltas leves son consideradas a aquellas que no desestabilizan las actividades propias de las funciones y/o obligaciones de todo servidor civil, asimismo, estas se encuentran reguladas en los reglamentos internos de cada entidad administrativa, las cuales no afectan directamente en el desarrollo y objetivo de la entidad. Mientras que para las graves, según Paseo (2013) señala que el incumplimiento derivado de un contrato, la misma que se le puede atribuir al trabajador, y que como consecuencia de ello no continúe con la relación laboral, vendría a ser a causa de una falta grave; presumiendo además que dicha afectación a la entidad o empresa es de manera irreversible al vínculo laboral, ya que dicha negligencia fue producto de un acto doloso o culposo del trabajador, que consecuentemente no abría la posibilidad de continuar con el contrato laboral.

La segunda dimensión de la segunda variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, vienen a ser las sanciones, en la cual según Garzón indica que “la sanción administrativa viene a ser el resultado jurídico de una conducta infractora que conlleva a una responsabilidad administrativa. Pues viene a ser el castigo, como respuesta a la falta disciplinaria cometida” (2018). Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88º del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en lo que respecta al procedimiento administrativo disciplinario las sanciones que se encuentran estipuladas vienen a ser la de amonestación, la suspensión y la destitución, las mismas que tienen que ser impuestas por autoridades competentes respetando el debido procedimiento y no por el secretario técnico.

En esta dimensión se tiene a los indicadores suspensión y destitución. Con respecto a la suspensión, según Espinoza (2017), refiere que la sanción de suspensión viene a ser nada menos que el cese de manera temporal en la obligación del servidor público de prestar con sus servicios a la entidad y la de la entidad la de no pagar su sueldo por la falta cometida; en ese sentido se puede decir que un servidor suspendido no podrá gozar de sus remuneraciones mientras dure la sanción respectiva por la alguna falta que haya cometido. Por su parte la Ley del Servicio Civil en su artículo 90 señala que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones que se impone a un servidor infractor tiene un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días, la misma que tienen que ser declarada previo un procedimiento administrativo disciplinario, vale decir que la misma norma indica un mínimo y un máximo de días para poder imponer a cualquier servidor que haya cometido una falta. Mientras que la destitución, según el artículo 90 de la Ley del Servicio civil, señala que la destitución se aplica previo procedimiento disciplinario por la autoridad competente, en este caso por el jefe de recursos humanos. Además, que dicha sanción es propuesta por el jefe de recursos humanos y aprobada por el titular de la entidad; ante ello se puede advertir que tal sanción resulta ser la más grave, pues al ser destituido el servidor no podrá trabajar para la entidad pública durante 5 años posteriores.

La tercera dimensión de la segunda variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, viene a ser la prescripción, donde con respecto al mismo, se precisa que: la administración pública tiene que llevar a cabo cada uno de los

procedimientos disciplinarios dentro de los plazos razonables, pues lo contrario supondría una afectación del derecho al debido proceso, asimismo la prescripción vienen a restringir la facultad punitiva que tienen el Estado, ya que tiene como efecto que la autoridad administrativa responsable de castigar la falta deja de tener competencia frente al servidor civil (Pacori, 2018, p. 175); con ello se puede percibir que la ley otorga una facultas a la entidad pero sin embargo también le da cierto plazo o tiempo para poder ejercer tal facultad o poder, y de no hacerlo en dicho plazo, pues esta facultad va a prescribir por el tiempo transcurrido en demasía.

En esta dimensión se tiene a los indicadores Inicio del PAD y desarrollo del PAD. Con respecto al inicio del PAD, según el régimen disciplinario que regula la ley del servicio civil, el plazo de prescripción para el inicio del PAD operará a los 3 años calendarios de haberse producido u ocurrido los hechos de la falta administrativa, excepto que en estos tres años que hemos señalado la entidad administrativa a través de su oficina de recursos humanos haya tomado conocimiento de los hechos, en la cual el plazo prescriptorio será de un año calendario. Mientras que para el desarrollo del PAD, según Pacori señala que: dentro del inicio del PAD, vale decir la notificación de los cargos imputados al servidor y la expedición de la resolución de sanción no puede pasar un plazo mayor a un (1) año (Art. 94 Ley 30057, Perú). Es decir, entre la notificación de la resolución o el acto de inicio del PAD y la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe pasar más de un (1) año calendario (2018, p. 179); con ello queda plenamente establecido que los plazos están señalados por ley, por lo que cualquier entidad no podría variarla ni cambiarla y solo queda cumplirla por tener un poder imperativo dicha ley.

Con respecto al aporte de teorías, para la presente investigación se está considerando la Teoría de la Falta Disciplinaria, la misma que se encuentra enfocada en los deberes y funciones de todo servidor público, a las faltas administrativas, el inicio, el desarrollo y la sanción disciplinaria, así como también la prescripción del mismo. Además, Pacori con respecto a la teoría de la falta disciplinaria, señala que: la responsabilidad administrativa del servidor público en la función pública que ejerce, esta responsabilidad también es denominada disciplinaria, incluso encontramos un procedimiento administrativo sancionador

(dirigido a cualquier administrado que comete una infracción administrativa) y un procedimiento administrativo disciplinario (dirigido a cualquier servidor público que comete una falta disciplinaria), conforme a esto todo servidor público será sancionado si se prueba la comisión de una falta administrativa (2018, p. 95).

III. METODOLOGÍA

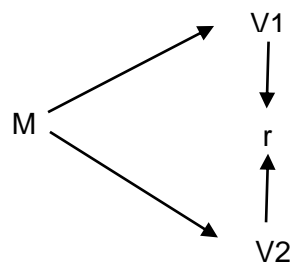
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, por cuanto parte de un marco teórico y permanece en él, asimismo como bien refiere Muntane (2010), que “la investigación básica: se califica investigación pura, teórica o dogmática. Se señala porque se produce o se orienta dentro de un marco teórico y se mantiene dentro de él. Pues el propósito viene a ser el de incrementar o superar los conocimientos científicos adquiridos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico”.

La investigación es de enfoque cuantitativo, pues la finalidad radica en recoger toda la información y luego examinarlos y explicarlos, todo ello por medio de la estadística. Según Sampieri (2014), refiere que el cuantitativo tiene que ser utilizado necesariamente para poder consolidar las creencias (formuladas de manera lógica en una teoría o un esquema teórico) y poder determinar según lo investigado teniendo o alcanzando un exacto patrón en cuanto a las conductas, actuar y comportamiento de una población determinada.

La investigación es de diseño no experimental transversal, pues tuvo una sola recopilación de datos, pues según Hernández, Fernández y Baptista (2001), señalan que la investigación no experimental vendría a ser aquel que es desarrollada o ejecutada sin manosear o maniobrar deliberadamente las variables de estudio. Asimismo, su nivel será Correlacional, puesto que tiene como objetivo describir la relación entre las dos variables.

El siguiente gráfico muestra el nivel de correlación que existe entre las dos variables:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Procedimientos Administrativos Disciplinarios

V2 = Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

r = Correlación entre las variables (V1 y V2)

3.2. Variables y operacionalización

Variable Independiente – Enfoque cuantitativo

“Procedimientos Administrativos Disciplinarios”

Definición conceptual

De acuerdo a SERVIR (2016), nos refiere que la responsabilidad administrativa disciplinaria viene a ser por medio del cual el estado pueda exigir a todos los servidores públicos ante la comisión de cualquier falta establecido en las normas legales, faltas que son cometidas en pleno cumplimiento de sus funciones, trayendo como consecuencia una responsabilidad administrativa y por ende una sanción correspondiente, la misma que respete todas las garantías y principios que señalan en la ley a fin de no vulnerar ningún derecho del servidor sancionado.

Definición Operacional

El Procedimiento Disciplinario Administrativo, resulta ser un especial punitivo e interno, la misma que se encuentra destinado a conservar y mantener el buen orden y el correcto funcionamiento dentro de una Administración Pública; por tal motivo, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, de acuerdo a SERVIR viene a ser el órgano de apoyo con la que cuentan todas las personas que se encuentran a cargo de llevar a cabo el procedimiento disciplinario según su competencia de la ley del servicio civil y apoya todo el desarrollo del procedimiento sancionador. Asimismo, posee las funciones principales de precalificar las denuncias presentadas ante dicho órgano y documentar cada una de las fases con las que cuenta el PAD, orientando y asesorando a cada una de las autoridades ya sean como instructores o sancionadores.

Variable Dependiente – Enfoque cuantitativo

“Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil”

Definición conceptual

Según SERVIR (2020), señala que el régimen disciplinario de la ley del Servicio Civil, viene imperando y aplicándose de manera obligatoria desde setiembre del 2014 a todas las entidades públicas del estado, teniendo como uno de sus objetivos la implementación de un solo régimen que opere o regula

las actividades de los servidores públicos, otorgando y empoderando una facultad sancionadora a dichas entidades; ello en el marco de la modernización del sistema de gestión de recursos humanos; puesto que a partir de ello lo que se busca es un estado moderno y una entidad pública capacitada para afrontar los nuevos retos bajo la conducción de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien actúa como órgano rector.

Definición Operacional

El régimen disciplinario en el servicio civil tiene la intención y la voluntad de poder superar o aumentar el desempeño y los comportamientos de los servidores públicos, con el propósito de brindarles la conveniencia de rectificar las faltas que los servidores públicos puedan incurrir y que como consecuencia de ello la de Sancionar a quienes incumplan las normas legales, otorgándoles un plazo de prescripción para ello.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Para Hernández, Fernández, y Baptista (2018), en lo concerniente a la población nos refiere que estos vienen a ser el acumulado del conjunto de temas que coinciden con ciertas descripciones; en tal razón en nuestra investigación, la población estuvo determinada según el cuadro de asignación de personal – CAP modificado de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, aprobado por Ordenanza Regional N° 004-2011-CR-GRH de fecha 31 de mayo de 2011, la misma que está conformado por 170 servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.

Muestra

En nuestro proyecto, se tomaron a 70 servidores públicos que forman parte de la población; puesto que según Murria nos refiere que “Se llama muestra a una parte o porción de la población que se ha identificado para estudiar o analizar, la misma que sirve para representarla” (1991, p. 25). Por lo que, en tal sentido para obtener dicha muestra se aplicó la fórmula desarrollada según Hernández Sampieri (2018), que a continuación efectuamos:

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

Desarrollo de la fórmula:

$$n = \frac{1.96^2 (170)(0.5)(0.5)}{0.09^2(169) + 1.96^2 (0.5)(0.5)} = \frac{163.268}{2.3293} \quad n = 70$$

Muestreo

La técnica utilizada fue el muestreo probabilístico, pues según Otzen y Manterola (2017), señala que con dicha técnica se van a permitir conocer la probabilidad de que todo individuo el cual estamos estudiando tiene que ser incluido en la muestra a través de una selección al azar; asimismo, empleamos el aleatorio simple porque según la misma autora antes citada nos indica que con ello se va a garantizar que cada uno de los individuos que forman parte del grupo de población estarán en igualdad de posiciones para ser considerados en las encuestas, en resumen todos los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, tuvieron las mismas oportunidades.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Bernal (2006), nos indica que la encuesta vienen a ser aquella técnica que es usada con una considerable continuidad, ya que este radica netamente en una confección de series de preguntas, teniendo la misma el único propósito de recabar toda la información necesaria de los encuestados que son parte de nuestra investigación; en tal sentido la técnica que para hemos utilizado para nuestro análisis, radicó en la encuesta, asimismo debemos añadir que el instrumento dedicado fue el cuestionario, a fin de recolectar los datos con el objetivo de evaluar las variables, por medio de preguntas.

Estos instrumentos de recolección que hemos referido anteriormente fueron analizados oportunamente en primer lugar por tres expertos jueces, quienes posteriormente una vez realizado su evaluación y análisis del mismo, manifestaron su consentimiento y su respectiva calificación de aquellos instrumentos referidos, determinando por ultimo su validez respectiva, suscribiéndolo para ello tal instrumento.

Según Hernández, et ál (2014), nos refiere que la confiabilidad viene a ser el nivel de certeza que posee aquel instrumento que consecuentemente manifiesta unos resultados firme y congruente, asimismo cabe indicar que dichos resultados también arrojan el margen de error, y por ende tal resultado nos permite llegar a conclusión que variación debemos aguardar entre una medición y pues la otra.

Ahora el coeficiente Alfa de Cronbach vienen a ser una expresión empleada necesariamente a fin de determinar la homogeneidad en cada una de las interrogantes basadas en las diferentes correlaciones entre los ítems, las mismas que posteriormente como resultados, estos van a indicar que, un rango definido con valor de 0.61 a 0.80 establece que el instrumento es Alta, y un rango definido con valor de 0.81 a 1.00 nos indican una confiabilidad de Muy Alta, según Ruiz (2002); por lo siendo ello así, podemos darnos cuenta que aquellos valores indicados ya se encuentran establecidos por el autor que hemos mencionado, por lo que en nuestro caso, solo corresponde la aplicación del mismo y el contraste respectivo a fin de poder determinar su resultado.

En tal sentido, para la prueba piloto de la V1 y la V2 se aplicaron a 15 servidores públicos por cada variable, que son parte de la población, cuyos resultados fueron tabulados en Excel y posteriormente examinados y consecuentemente tratados con el propósito de establecer su confiabilidad por medio de la regla de Alfa de Cronbach, mediante el software o el programa IBM SPSS v.22.0, determinándose como resultado para la V1 de 0.972 y para la V2 de 0.903 obteniéndose como resultado ambos con un grado de muy alto de confiabilidad, pues según Ruiz (2002), en cuanto a la validez y confiabilidad nos señala que si el rango obtenido es de 0.81 a 1.00 entonces la magnitud es de muy alta; estando bajo esos resultados claramente podemos observar que el resultado es aceptado, pues como antes hemos señalado, el grado ya se encuentra sustentado por el autor indicado por lo que esto se encuentra amparado y fundamentado en una base sólida.

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación, siendo de enfoque cuantitativo y habiendo teniendo como muestra a 70 servidores públicos que forman parte de la

población, se construyó nuestro instrumento establecido en este caso el del cuestionario que constó de 15 ítems a fin de poder calcular nuestra variable 1 (Procedimientos Administrativos Disciplinarios) y 15 ítems para evaluar la variable 2 (Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil), siendo ello así, las dos variables fueron medidos de forma independiente por cada cuestionario (V1 y V2), las mismas que estuvo orientada a la escala de respuestas del tipo Likert con 5 opciones como son: Muy malo (MM), Malo (M), Regular (R), Bueno (B) y Muy bueno (MB). Además, dichos instrumentos se desarrollaron previa solicitud y autorización de la máxima autoridad administrativa en temas de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco. (Ver Anexo)

3.6. Método de análisis de datos

Para nuestra investigación y según como señala Hernández (2010), que hoy en día y conforme a los tiempos en que vivimos los análisis de datos ya sean de enfoques cuantitativos o cualitativos vienen a ser transferidos o procesados por medios de la tecnología, es decir en programas y software que son aplicados por medio de la computadora, y ya no de forma manual como se solía hacer; en tal sentido, los datos que obtuvimos del procedimiento, y al ser estos datos recogidos cuantitativos, fueron ingresados y afianzados dentro de un molde o también llamado matriz en hojas o planchas de cálculo del programa de Excel 2016, luego se analizó toda la información mediante la estadística descriptiva e inferencial, para ello se determinó pues el programa o software estadístico SPSS v.22.0, ya que al ser el método empleado mediante el análisis descriptivo se desarrolló mediante cuadros de frecuencia y barras descriptivos y estadísticos y el coeficiente de correlación no paramétrica de Spearman; programas que por cierto cabe añadir, que son reconocidos y empleados por muchos investigadores, dándonos ello un alto grado de confiabilidad para tener más sólido nuestros resultados que hemos obtenido.

3.7. Aspectos éticos

Para nuestra investigación, efectuada se respetó cada uno de los principios éticos, que versan a nivel internacional, así como también los

principios establecidos por la Universidad César Vallejo; las mismas que estuvo orientado a respetar el Principio de Justicia, por cuanto en la presente investigación respetamos y acatamos la propiedad intelectual de cada uno de los autores que hemos revisado y consecuentemente sustentamos y fundamentamos en la misma, además se aplicó el Principio de Autonomía, pues se recopiló toda la información que se creyó por conveniente y necesario a través de fuentes de consultas confiables y seguras, asimismo no se alteró ni transgiverso los textos y/o párrafos de las fuentes de información, y por último se brindó la debida confiabilidad a cada uno de los resultados recopilados de nuestros encuestados y la confidencialidad respectiva; Por lo que en consecuencia cabe precisar que en cuanto a los aspectos éticos, la presente investigación, se encuentra amparada por cada uno de los principios que estos los acogen y que fueron señalados líneas arriba, además que sirvieron de matriz o base para sustentar, fundamentar y concluir con cada uno de nuestros propósitos para lo cual empezamos dicha investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos

Tabla 1

Distribución de Frecuencias de la Variable 1 Procedimientos Administrativos Disciplinarios y sus Dimensiones

Nivel	Procedimientos Administrativos Disciplinarios		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	22	30,0	24	36,7	24	36,7	22	30,0
Medio	25	36,7	22	30,0	27	43,3	27	43,3
Alto	23	33,3	23	33,3	19	20,0	21	26,7
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: f = Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable D1= Secretaria Técnica de PAD. Dimensiones de la variable D2= Funciones de la Secretaria Técnica. Dimensiones de la variable D3= Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.

De acuerdo al análisis efectuado en la Tabla 1 con respecto a la variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios, podemos concluir que 25 servidores públicos encuestados consideraron que dicha variable tiene un 36,7% en nivel medio dentro de la entidad administrativa, mientras que 23 encuestados manifestaron que dicha variable tiene un 33,3% en nivel alto y entretanto 22 servidores públicos consideraron 30,0% en nivel bajo. En tal sentido podemos observar que predomina el nivel medio en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

Ahora en lo referente a nuestra dimensión Secretaria Técnica de PAD, prevaleció la opinión de 24 servidores públicos que indicaron la presencia de un nivel bajo representado con un 36,7%; seguido de un nivel alto que alcanzó un 33,3% por 23 encuestados; mientras que solo 22 encuestados indicaron un 30,0 % en un nivel medio. Por lo que en tal sentido podemos observar que predomina el nivel bajo en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco de Agricultura de Huánuco.

Ahora en cuanto a nuestra dimensión Funciones de la Secretaría Técnica predominó la opinión de 27 servidores públicos que manifestaron un nivel medio con 43,3 %; seguido de 24 encuestados que indicaron un 36,7 % en nivel bajo; mientras que 19 de los encuestados mostraron un 20,0 % en nivel alto. Siendo ello así podemos observar que predomina el nivel medio en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

En relación a la dimensión Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD 27 de los encuestados señalaron un 43,3 % en nivel medio; seguido de 22 servidores que señalaron un nivel bajo con 30,0%; mientras que 21 de los encuestados indicaron un 26,7 % en nivel alto. En tal sentido podemos observar que predomina el nivel medio en los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.

Tabla 2

Distribución de Frecuencias de la Variable 2 Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y sus Dimensiones

Nivel	Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil		D1		D2		D3	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	6,7	15	6,7	23	33,3	25	40,0
Medio	32	60,0	30	53,3	30	53,3	25	40,0
Alto	23	33,3	25	40,0	17	13,3	20	20,0
Total	70	100,0	70	100,0	70	100,0	70	100,0

Nota: f = Frecuencia absoluta. Fuente: Elaboración propia. Dimensiones de la variable D1= Faltas. Dimensiones de la variable D2= Sanciones. Dimensiones de la variable D3= Prescripción.

De acuerdo al análisis efectuado en la Tabla 2 con respecto a la variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, podemos concluir que 32 servidores públicos encuestados consideraron que dicha variable tiene un 60,0% en nivel medio dentro de la entidad administrativa, mientras que 23 encuestados manifestaron que dicha variable tiene un 33,3% de nivel alto y entretanto 15

servidores públicos consideraron 6,7% en nivel bajo. En tal sentido podemos observar que predomina el nivel medio en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

Ahora lo que respecta a nuestra dimensión faltas, prevaleció la opinión de 30 servidores públicos que indicaron la presencia de un nivel medio representado con un 53,3%; seguido de un nivel alto que alcanzó un 40,0% de 25 encuestados; mientras que solo 15 encuestados indicaron un 6,7 % en un nivel bajo. Siendo ello así podemos observar que predomina el nivel medio en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

En lo respecto a la dimensión sanciones predominó la opinión de 30 servidores públicos que manifestaron un nivel medio con 53,3 %; seguido de 23 encuestados que indicaron un 33,3 % en nivel bajo; mientras que 17 de los encuestados mostraron un 13,3 % en nivel alto. Por lo que en tal sentido podemos observar que predomina el nivel medio en los trabajadores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.

En relación a la dimensión prescripción 25 de los encuestados señalaron un 40,0 % en nivel medio; seguido de otros 25 servidores que señalaron un nivel bajo con 40,0%; mientras que 20 de los encuestados indicaron un 20,0% en nivel alto. En tal sentido y por último podemos observar que el predominio se encuentra entre el nivel bajo y medio que alcanzaron un porcentaje similar en los trabajadores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.

Prueba de Hipótesis General.

H₀: Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios no se relaciona con el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

H₁: Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

Tabla 3*Correlación entre Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil*

		Correlaciones de la V1 y V2		
			V1 PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	V2 RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL
Rho de Spearman	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Coefficiente de correlación	1,000	0,748
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	70	70
	RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	Coefficiente de correlación	0,748	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	70	70

Nota: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 03 en lo que concierne a nuestra variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, estos tienen un coeficiente de correlación de 0,748 que es positivamente bueno. Y también se puede observar que el valor de $-p$ es $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que: los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco – 2021.

Prueba de hipótesis específica 1.

H₀: Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios no se relaciona con las faltas del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

H₁: Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con las faltas del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

Tabla 4

Correlación entre Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Faltas

		Correlaciones de la V1 y D1V2		
		V1	D1V2	
		PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	FALTAS	
Rho de Spearman	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS	Coeficiente de correlación	1,000	0,624
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	70	70
	Faltas	Coeficiente de correlación	0,624	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	70	70

Nota: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 04 en lo que concierne a nuestra variable Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Falta del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil tienen un coeficiente de correlación de 0,624 que es positivamente bueno.

Y también se puede observar que el valor de -p es $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que: los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con las faltas del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco – 2021.

Prueba de hipótesis específica 2.

H₀: El Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil no se relaciona con la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

H₁: El Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil se relaciona con la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.

Tabla 5

Correlación entre Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y Secretaria Técnica de PAD

Correlaciones de la V2 y D1V1				
			V2	D1V1
			RÉGIMEN	SECRETARIA
			DISCIPLINARIO DE LA	TÉCNICA DE
			LEY DEL SERVICIO	PAD
Rho de Spearman	RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL	Coeficiente de correlación	1,000	0,756
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	70	70
Secretaria Técnica de PAD	Secretaria Técnica de PAD	Coeficiente de correlación	0,756	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	70	70

Nota: Elaboración Propia

INTERPRETACIÓN: Según la tabla N° 05 con respecto a la variable Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tienen un coeficiente de correlación de 0,756 que es positivamente muy bueno.

Y también se puede observar que el valor de -p es $0,000 < 0,05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula, es decir se acepta la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que: el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil se relaciona con la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en los servidores de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco – 2021.

V. DISCUSIÓN

Según nuestro objetivo en el que hemos establecido en la investigación que hemos desarrollado, es determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, 2021. Conforme los resultados mediante la estadística SPSS v.22.0 utilizada para el tratamiento de la recolección de la data, se determinó que por medio del examen estadístico de Rho de Spearman, éste arrojó un valor de $\rho = 0,748$ razón por la cual se determina una respectiva correlación positivamente bueno, además de obtenerse un valor de $-p \ 0.000 < 0.05$ donde se acepta la hipótesis general, y se manifiesta que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil dentro de los servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, 2021.

Por lo que tal resultado resulta ser similar con Ramírez (2021) quien, en su investigación, vale decir en su tesis con el propósito de alcanzar su grado de maestro, ello tuvo como objetivo poder probar en qué medida la facultad sancionadora que ejerce la entidad pública, se relaciona con el Procedimiento Disciplinario que regula la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil; pues en ello determinó que su entorno de correlación significativamente desarrollado sobre la Potestad Sancionadora y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, manifiesta fehacientemente que el 11.7% es baja, el 40.0% es regular-medio, y finalmente el 3.3% es alta, afirmando que tal relación tiene un nivel regular medio-baja, y teniendo como decisión estadística $P = 0.004$, concluyendo en rechazar el H_0 . Y teniendo una relación significativa en ambas variables de estudio.

Esta relación tiene sustento con las diversas teorías que están orientadas al ius puniendi, pues según Mondragón (2019) nos refiere que el derecho disciplinario forma parte de la organización pública que se encuentra sujeta y adjunta a toda organización estatal con el propósito de vigilar los comportamientos y acciones de los servidores públicos y siendo uno de los pilares que lo fundamentan el ius puniendi; pues a ello, debemos señalar que este viene a ser la facultad sancionadora que tiene el Estado y este se interpreta expresamente como el derecho a penar o también como el derecho de

sancionar; por lo que en tal sentido, al tener correlación los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil dentro de los servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2021 materia de nuestra investigación, claramente se puede advertir que la potestad sancionadora del Estado vienen a ser ejercida mediante un Régimen Disciplinario el cual lo regula a dicha potestad, a fin de salvaguardar los derechos fundamentales y los principios constitucionales de todo servidor público de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, a fin que no se le restrinja o vulnere el debido procedimiento administrativo disciplinario, por lo que en consecuencia, lo que se busca en conclusión es un adecuado procedimiento administrativo disciplinario, bajo el amparo o conducción vigilante del Régimen Disciplinario del Servicio Civil, régimen competente para las faltas administrativas que puedan cometer los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

Asimismo debemos señalar de acuerdo a los datos obtenidos en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco, pues el 36,7% lo consideraron en un nivel medio a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en su Entidad, mientras que el 33,3% de servidores públicos lo consideraron en un nivel alto, y sin embargo el 30,0% en un nivel bajo, por lo que en consecuencia se puede vislumbrar, que los servidores públicos, parte de nuestra población la mayoría determinaron una relación positiva de los procedimientos administrativos disciplinarios dentro de su entidad administrativa.

Por otro lado, en cuanto a la correlación de variables y dimensiones como es en primer lugar los procedimientos administrativos disciplinarios y las faltas, según nuestro objetivo de estudio y conforme a los resultados obtenidos, se determinó por medio del examen estadístico de Rho de Spearman, éste arrojó un valor de $\rho = 0,624$ razón por la cual se determinó una respectiva correlación positivamente bueno, además de obtenerse un valor de $-p \ 0.000 < 0.05$ determinándose que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con las faltas del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil dentro de en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco.

Asimismo, en lo referente a la dimensión faltas debemos señalar que de acuerdo a los datos obtenidos en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco, el 53,3% lo consideraron en un nivel medio, mientras que el 40,0% de servidores públicos lo consideraron en un nivel alto, y sin embargo solo el 6,7% en un nivel bajo

Por lo que tal resultado resulta ser similar con Chávez (2018) quien en su tesis para obtener el grado de maestro el cual tuvo como objetivo analizar el proceso administrativo disciplinario de los servidores públicos, en específico de los asistenciales del Hospital materia de Institución de la investigación llamado Santa Rosa ubicado en la localidad de Puerto Maldonado, tuvo como resultado con respecto a la aplicación referido a faltas que se encuentran establecidas en los procedimientos administrativos sancionador y disciplinario en el Hospital de Puerto Maldonado, que el 50% lo considera a veces (medio), mientras que el 41 % lo considera casi siempre (alto), sin embargo, el 9% lo considera casi nunca (bajo), concluyendo que de acuerdo a su dimensión de estudio con respecto a las faltas del procedimiento disciplinario, claramente este se puede percibir de una manera esporádica se efectúa o ejecuta los procesos administrativos disciplinarios mínimo, por lo que en tal sentido se sanciona de una forma que no es la adecuada y correcta, sino de manera regular aquellas faltas de carácter administrativos en los que incurran cualquier trabajador asistencial del Centro Estatal hospital Santa Rosa de la localidad de Puerto Maldonado.

En tal sentido se puede advertir plenamente que las faltas, guardan correlación con los procedimientos administrativos disciplinarios; pues en efecto, para ser aplicadas los procedimientos disciplinarios bajo la potestad que tienen toda entidad, previamente debe configurarse o consumarse una falta de carácter disciplinario, la misma que debe estar tipificado dentro de un régimen, como es en nuestro caso, el Régimen disciplinario del Servicio Civil; ya que de considerar o castigar con una falta que no se encuentre señalado o tipificado dentro del régimen que lo regula, pues este acto o sanción simplemente sería nulo, ya que no reviste de la formalidad para poder sancionar o ejercer la facultad sancionadora la entidad administrativa

Esta relación tiene sustento con la Teoría de la Falta Disciplinaria, donde se encuentra enfocada los deberes y funciones de todo servidor público a las

faltas administrativas y la sanción disciplinaria, por su parte lo respalda Pacori (2018) que señala que la responsabilidad administrativa del servidor público es denominada disciplinaria, incluso encontramos un procedimiento administrativo sancionador (dirigido a cualquier administrado que comete una infracción administrativa) y un procedimiento administrativo disciplinario (dirigido a cualquier servidor público que comete una falta disciplinaria), conforme a esto todo servidor público será sancionado si se prueba la comisión de una falta administrativa.

Además, cabe añadir, que las faltas y el procedimiento administrativo disciplinario, guardan relación con uno de los Principios que se encuentran consagrados por la potestad sancionadora administrativa como es el Principio de Tipicidad, la misma que señala expresamente que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones que únicamente se encuentran previstas expresamente en normas con rango de ley; por lo que siendo ello así, se puede observar que para que la Entidad Administrativa, en nuestro caso la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco 2021, pueda ejercer su facultad o poder sancionador a cualquier servidor público bajo su dependencia, previamente las faltas que hayan cometido, deben estar expresamente estipuladas en una norma legal con rango de ley, en este caso al contar en nuestro ordenamiento jurídico, el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, que a la fecha se encuentra vigente, y que en ella se encuentran tipificadas las diferentes faltas administrativas que son sancionables, se estaría cumpliendo con lo que establece la ley, y por ende no se estaría transgrediendo ningún principio constitucional; en consecuencia los procedimientos administrativos disciplinarios guardan correlación con las faltas del régimen disciplinario de la ley del servicio civil, materia de nuestro objetivo específico.

En segundo lugar, en cuanto a la correlación del régimen disciplinario de la ley del servicio civil y la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios, según nuestro objetivo de estudio y conforme a los resultados obtenidos, se determinó que por medio del examen estadístico de Rho de Spearman, éste arrojó un valor de $\rho = 0,756$ razón por la cual se determinó una respectiva correlación positivamente bueno, además de obtenerse un valor de $-p < 0.000 < 0.05$ determinándose que el régimen disciplinario de la ley del servicio

civil se relaciona con la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios dentro de los servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, 2021.

Asimismo, en lo referente a la dimensión secretaria técnica de procedimientos administrativos disciplinarios debemos señalar que de acuerdo a los datos obtenidos en los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco, el 36,7% lo consideraron en un nivel bajo, mientras que el 33,3% de servidores públicos lo consideraron en un nivel alto, y el 30,0% lo consideraron en un nivel medio; y en cuanto al régimen disciplinario de la ley del servicio civil se obtuvo que el 60,0% de los servidores lo consideraron en nivel medio, mientras el 33,3% en un nivel alto, y entretanto sólo el 6,7% en un nivel bajo; de lo que se deduce que ampliamente existe la relación entre dichos factores antes descritos y consecuentemente tienen relación entre ellos, vale decir entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil con la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios (PAD).

Estas relaciones tienen su fundamento en la teoría general del derecho disciplinario, donde según Delgadillo (1990) en su libro el Derecho Disciplinario de la Función Pública, refiere que la responsabilidad administrativa de los servidores públicos establecen el propósito o finalidad fundamental del Derecho Disciplinario, por lo que la responsabilidad que puedan cometer cualquier servidor público en el desempeño de sus funciones, estos pueden ser de naturaleza política, penal y administrativa; siendo así el poder disciplinario del Estado no solo tiene como sustento o propósito que se puedan corregir de los asuntos que son de carácter público, sino también el propósito de defender de manera global de la autoridad moral de los poderes públicos. Por lo que estando frente a ello, corresponde precisar que si bien es cierto que el Estado a través de las Entidades públicas tienen la función de corregir los asuntos disciplinarios dentro de su Entidad Administrativa según el Derecho Disciplinario; resulta también sumamente indispensable referir sobre quien o quienes recaerá tal función administrativa, como la de llevar a cabo la calificación de la presunta falta administrativa, el procedimiento y la sanción respectiva de todo el procedimiento sancionador; por lo que en tal sentido resulta sumamente importante señalar que según el régimen disciplinario de los servidores públicos vigente, la misma que

fue creado con la Ley del Servicio Civil (Ley 30057) en julio de 2013, y entrando en vigencia el 14 de septiembre de 2014, que es aplicable a todos los servidores civiles de las entidades públicas del Estado, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), 30057 y otros, crea la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, donde según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015) precisa que es aquella oficina la que tienen por encargo la función de apoyar todo el desarrollo del procedimiento disciplinario, y que dicha función se encuentra o recae en el Secretario Técnico, la misma que es establecida o nombrado por medio de un acto administrativo, vale decir por medio de Resolución administrativa y que dicho acto es suscrito por quien se desempeña como máxima autoridad según sus documentos de gestión, advirtiendo además que tal nombramiento puede ser exclusivo para tal función o adicionarle a los que ya tiene, asimismo debemos añadir que tal Secretario Técnico que se designe o se nombre puede o no ser un trabajador bajo la dependencia de la oficina de recursos humanos, pues ello no impide tal designación, sin embargo al desempeñarse como secretario técnico, este debe dar cuenta de cada una de sus actividades que realiza a dicha oficina de recursos humanos, ya que a la fecha y conforme a los documentos de gestión la oficina de secretaria técnica se encuentra bajo la subordinación de la oficina de recursos humanos, pero además en cumplimiento a sus funciones, debe brindar respuesta o reporte a dicha oficina de recursos humanos, teniendo como una de sus principales funciones otorgadas por ley, la de precalificar todas las denuncias que ingresen a esa oficina y documentar, registrar y custodiar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario, brindando apoyo y asesoramiento a todas las autoridades instructoras y sancionadoras.

Por lo que se desprende de ello, que el Estado a través de las entidades públicas para ejercer su poder sancionador, brindan facultades a sus máximas autoridades administrativas a fin de designar a un servidor público mediante resolución como Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para quien recaerá todas las funciones esenciales de precalificar las faltas disciplinarias cometidas por los servidores públicos, en nuestro caso para los trabajadores del sector público en nuestro caso la de Agricultura de Huánuco, así también dicha Secretaría Técnica del PAD, tiene las funciones de

asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras del procedimiento administrativo disciplinario, así como la de documentar todo el expediente administrativo que estará a su cargo, entre otras funciones; que si bien es cierto que el propio régimen disciplinario no le otorga una función y facultad autónoma y mucho menos dándole poder o vinculación a sus informes o decisiones, pues tiene un rol principal dentro de todo el desarrollo del procedimiento disciplinario.

Asimismo, cabe precisar que como una de las fortalezas de la secretaría técnica del PAD, es que a la fecha se encuentra implementándose de manera progresiva dentro de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco en el año 2021, ello a fin de no generar impunidad en las responsabilidades administrativas por las faltas cometidas por los servidores públicos de la entidad administrativa; además como debilidades, encontramos los pocos y escasos recursos logísticos para la oficina de la secretaría técnica del PAD, puesto que al ser una oficina que tiene como funciones principales establecidas dentro de una norma legal con rango de ley, resultan ser sumamente indispensables para el desarrollo y logro de metas de la entidad pública, sin embargo, al contarse con los pocos recursos, de alguna manera limita o restringe las funciones que debían de desarrollarse en cumplimiento al contrato laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. La relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil tiene un coeficiente de correlación de 0.748 que esto a su vez resulta ser positivamente bueno, por lo tanto, si existe relación en ambas variables, determinándose que al guardar relación, pues con dicho resultado lo que se concluye es que al existir una correlación positivamente bueno, la entidad administrativa aplica de manera adecuada el régimen disciplinario para la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en todos los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco.
2. La relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Falta en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil tiene un coeficiente de correlación de 0.624 que es positivamente bueno, con un valor de $-p = 0.000 < 0.05$ rechazando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alternativa, con lo cual se concluye que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con dichas faltas; por lo que en consecuencia se concluye que las faltas al estar relacionadas con el procedimiento administrativo disciplinario, cualquier servidor público de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco que cometa una falta, tendrá como consecuencia la instauración de procedimiento disciplinario.
3. La relación entre el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tiene un coeficiente de correlación de 0.756 que es positivamente muy bueno y con un valor de $-p$ es $0.000 < 0.05$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, por lo tanto, al existir relación entre las mismas, se concluye que para llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario a cualquier servidor público de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco que cometa alguna falta administrativa, necesariamente dicha entidad debe contar con la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios para hacer efectivo dicho procedimiento.

VII. RECOMENDACIONES

- Recomendar a la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, como entidad pública, capacitar y concientizar a todos los servidores públicos de la entidad, indistintamente del régimen al cual pertenecen, sobre el régimen disciplinario que se encuentra estipulado en la Ley del Servicio Civil y que a la fecha es de aplicación obligatoria para todo servidor civil, ante la comisión de alguna falta disciplinaria.
- Recomendar al área de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, establecer mediante sus documentos de gestión, las faltas que se encuentran tipificadas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, así como también la adecuación de su reglamento interno, bajo dicho régimen, en lo concerniente a las faltas, a fin que los servidores públicos tengan conocimiento expreso de la misma y ante alguna comisión de alguna falta administrativa, no se pueda alegar algún desconocimiento de la misma.
- Recomendar a la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, como entidad pública, una mayor implementación adecuada, idónea y asignación de recursos necesarios, a la secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios; pues dicha oficina tiene un rol primordial para el cumplimiento de todo el procedimiento administrativo disciplinario, ya que en ella recaen las funciones y responsabilidades de ejercer la potestad sancionadora de la entidad.

REFERENCIAS

- Ángeles, L. D. (2017). Impunidad, Sanciones Administrativas y el Socavón del Paso Exprés. Proyecto Civil Impunidad Cero de la Ciudad de México <https://www.impunidadcero.org/uploads/app/articulo/54/archivo/1526574695A89.pdf>
- Al - Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management. Vol. 60 Issue: 3, pp.842-853.
- Alejandro, V. B. (2016). Derecho administrativo y método jurídico. El rol de la doctrina. Thēmis-revista de derecho. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16708>:
recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/16708>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir. (4 de agosto de 2020). Relacion de entidades en transito al regimen de la ley del servicio civil. Obtenido de autoridad nacional del servicio civil - servir: recuperado el 03 de octubre de 2020 a traves de <https://www.servir.gob.pe/relacion-de-entidades-en-transito-al-regimen-de-la-ley-del-servicio-civil/analisis-institucional-de-la-entidad/>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2011). Preguntas frecuentes. Lima -peru, recuperado el 10 de octubre de 2020 de <https://storage.servir.gob.pe/tsc/tsc-2011-preguntasfrecuentes.pdf>.
- APOLITANO R. J. 2013. Análisis de la ley del servicio civil. Recuperado de Trujillo informa: [En línea]: <http://trujilloinforma.com/trujillo / analisisde-la-ley-del-servicio-civil-por-jorge-apolitano-rodriguez/ documento 6 Jul. 2018>

- Apalia, A. (2017). Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration. Volumen 2, Issue 3, pp. 1-18. ISSN 2518-2374. Recuperado de: https://iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf
- Bautista, j. L. (abril - 2016). Derecho Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Lima - peru: grupo editorial lex&iuris.
- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Boyer Carrera, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. Derecho & Sociedad, 2(54), 49-63. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>
- Boyer Carrera, J. (2017). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del Crimen y Castigo hacia una Política de Integridad. Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública, (1). Recuperado a partir de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Campos, R. (2019). 'La Investigación Administrativa Preliminar de la Superintendencia de Banca, Seguros Y AFP y los Delitos de Lavado de Activos en el Distrito Judicial de Pasco. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2391>

- COCA, C. J. E. 2012. El proceso administrativo disciplinario. [En línea]: <http://ensayosjuridicos1.blogspot.pe/2012/03/el-procesoadministrativo-disciplinario10.html> documento 10 Feb. 2019.
- Congreso de la República del Perú. (2013, 03 de julio). Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano N° 498585.
- Cordero, E. (2012). El derecho administrativo sancionador y su relación con el Derecho Penal. Chile: Revista de Derecho Volumen XXV - N° 2 - Valdivia.
- Chávez, A. (2019). La Aplicación del Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Personal Fiscal en el Distrito Fiscal de Huancavelica, 2017 – 2018. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5683>
- Chávez, L. (2018). Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- DE FUENTES BARDAJI, J. 2005. Manual de Derecho Administrativo Sancionador (Vol. I). Navarra: Ministerio de Justicia; Thomson Aranzadi.
- Díaz L y Urzua P. (2018). Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Chile - Una Regulación Vulneradora del Derecho Fundamental al Debido Proceso. Universidad Católica de Temuco, Chile.
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

ESTELA, H. J. A. 2009. El Procedimiento Administrativo Sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil - CECI Servir. (3 de noviembre de 2020). Consulta electrónica ciudadana - ceci servir. Lima, lima, Perú.

Gonzales, E. (2014). *El Procedo Disciplinario en la Administración Pública*. Perú: Revista jurídica "Decentia et Investigatio" UNMS.

Hé Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). Metodología de la Investigación. México: Booksmedicos.org. Obtenido de <https://n9.cl/g3gv9>

http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp: recuperado el 04 de octubre de 2020 de http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp

Jara, J.L. (2017). La secretaría técnica y su participación en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la ley del servicio civil-Ley N° 30057. En H.F. Rojas. (Ed.). Derecho administrativo sancionador. (pp. 167-190).

JARA, B. J. L. 2016. Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario. [En línea]: <http://legis.pe/fasesparticularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinarioley-servicio-civil-ley-num-30057/>

J. Muntane Relat (2010). Introducción a la Investigación Básica. Revisiones Temáticas. RAPD Online Vol. 33 N°3. <file:///C:/Users/USER/Downloads/RAPD%20Online%202010%20V33%20N3%2003.pdf>

Kickert, W. (Ed.). (2001). Public Management and Administrative Reform in Western Europe. Edward Elgar

- Knight, X. and Isioma, W. (2014). The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation. Mediterranean Journal of Social Sciences MC SER Publishing, Rome-Italy. University of Johannesburg. ISSN 2039-9340.
- Ley N. 30057, I. D. (3 de julio de 2013). [Http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp](http://spijlibre.minjus.gob.pe/normativa_libre/main.asp). Obtenido de 152.
- MIRANDA, H. G.; Y HUAYTA, Z. L. (S.F.). El régimen disciplinario a partir de la Ley del Servicio Civil y su reglamento. [En línea]: http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/3501_ley_servir.pdf documento 15 Sep. 2018.
- Mondragon Duarte, S.L. (2019). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. Revista de la Facultad Derecho y Ciencias Políticas. Universidad Autónoma Latinoamericana-UNAULA, Medellín – Colombia.
- Morante, L.E. (2017). La potestad sancionadora en el derecho administrativo. En H.F. Rojas. (Ed.). Derecho administrativo sancionador. (pp. 297-380). Instituto pacífico.
- Othman, N. (2014). Employee performance appraisal satisfaction: The case evidence from Brunei'S Civil Service. University of Manchester.
- Pacori Cari J. (2018) Manual de Derecho Administrativo Disciplinario – Régimen Disciplinario de los Servidores Públicos en el Perú. Editorial Ubi Lex Asesores SAC. Primera Edición.
- Picoy, G. (2019). Efectos de la Ley del Servicio Civil N° 30057 y su Incidencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Pillco Marca – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional

Hermilio Valdizán de
Huánuco]. <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/5615>

Procedimiento administrativo disciplinario aplicable al personal administrativo, informe técnico nº 238-2019-servir/gpgs (autoridad nacional del servicio civil 7 de febrero de 2019).

Ramírez, D. (2021). Procedimientos Administrativos Disciplinarios En La Municipalidad De San Marcos, Problemas Y Propuestas Desde La Secretaría Técnica Año 2018-2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5060>

Rodríguez, H. F. (2014). Los principios constitucionales limitadores del ius puniendi. ¿qué límites rigen el derecho administrativo sancionador en el Perú? En h. F. Rodríguez, los principios constitucionales limitadores del ius puniendi ¿qué límites rigen el derecho administrativo sancionador en el Perú? (pág. 14). Lima - Perú: pontificia universidad católica del Perú.

Santy, L. (2019). Revista: Actualidad Administrativa pp. VIII- 1 a VIII-6, La prescripción y caducidad administrativa en el procedimiento administrativo sancionador: a propósito del Decreto Legislativo N.º 1452, Decreto que modifica la Ley N.º 27444.

Santy, L. (2019). Revista: Administración Pública y Control N° 36 pp. 42 al 49 Criterios de aplicación para prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley del Servicio Civil.

Santy, L. (2018). Revista: Actualidad Gubernamental N° 116 pp. II- 1 a II-4, Nuevos criterios en el Procedimiento Administrativo Sancionador por responsabilidad administrativa funcional de la Contraloría General de la República.

- Santy, L. (2017). Revista: Actualidad Gubernamental N° 99 pp. II- 1 a II-4, Servir en el proceso de innovación del derecho administrativo disciplinario: a propósito del precedente de observancia obligatoria y de la opinión vinculante aplicados a los procedimientos administrativos disciplinarios.
- Santiago, C. (2017). Emisión de Resoluciones Fraudulentas y la Responsabilidad Funcional de los Funcionarios Públicos en la Municipalidad Provincial de Huánuco 2015 – 2016. [Tesis de maestría, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/799>
- Scielo. Org. (julio de 2014). <Http://dx.doi.org/10.4067/s0718-68512014000100012> . Obtenido de revista de derecho (valparaíso) - los principios que rigen la potestad sancionadora de la administración en el derecho chileno: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0718-68512014000100012
- Stephan, C. (2014). Administrative Law and Public.
- Valdiviezo Aguirre, C., Yumbay Campoverde, J., & Durán Ocampo, A. (2019). Inconstitucionalidad del procedimiento administrativo sancionador. Opuntia Brava, 11(2), 373-389. Recuperado a partir de <http://200.14.53.83/index.php/opuntiabrava/article/view/768>
- Zapata, J. (2017). Los Tipos Sancionatorios en Blanco en el Proceso Disciplinario. Universidad de Medellin – Colombia.
- Zapata, J. (2015). Los tipos sancionatorios en blanco en el proceso disciplinario. Un análisis desde el debido proceso.

ANEXOS

ANEXO 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021.
AUTOR: CARHUAMACA CLAUDIO, JAIME

			VARIABLES				
			Variable 1: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS.				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
¿Cono se relacionan los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, Año 2021?	Determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, Año 2021.	Existe relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, año 2021.	D1. SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Designación ✓ Capacidad de decisión 	1 – 5	Escala: Ordinal Nivel: Politómica	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 – 25
Problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil? b) ¿Cuál es la relación entre el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil y la Secretaría Técnica del PAD ?	Objetivos específicos: a) Determinar la relación entre los Procedimientos Administrativos y las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil. b) Determinar la relación entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil y la Secretaría Técnica del PAD .	Hipótesis específicas: a) Existe relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil. b) Existe relación entre el régimen disciplinario de la ley del servicio civil y la Secretaría Técnica del PAD .	D2. FUNCIONES DE LA SECRETARIA TÉCNICA.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia • Precalificación 	6 – 9	Escala de Likert de cinco posiciones 1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 – 20
			D3. AUTORIDADES INSTRUCTORAS Y SANCIONADORAS DEL PAD.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe Inmediato del Infractor. ❖ Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. ❖ El titular de la Entidad. 	10 - 15		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30

		Variable 2: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL.				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
		D1. FALTAS	<ul style="list-style-type: none"> • LEVES • GRAVES 	16 – 19	Escala: Ordinal Escala de Likert de cinco posiciones	Bajo = 4 – 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 – 20
		D2. SANCIONES	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SUSPENSIÓN ✓ DESTITUCIÓN 	20 – 25	1 = “Muy bueno” 2 = “Bueno” 3 = “Regular”	Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 – 30
		D3. PRESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ❖ INICIO DEL PAD ❖ DESARROLLO DELPAD 	26 - 30	4 = “Malo” 5 = “Muy malo”	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25
Tipo y diseño de investigación (sustentado)		Población y muestra (sustentado)	Técnicas e instrumentos		Estadística	
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Método: Cuantitativo Diseño: No Experimental – Transversal		Población: 120 servidores civiles de la Dirección Regional de Agricultura de Huánuco, bajo los regímenes D.L. 276 y D.L. 1057 (CAS). Muestra: 30 servidores civiles Muestreo: probabilístico y aleatorio simple	Variable 1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Variable 2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario		Descriptiva: Frecuencias y barras (Excel 2016) Inferencial: No paramétrica de Spearman	

ANEXO 2
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable 01: Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Designación ✓ Capacidad de Decisión 	1 - 5	Escala: Ordinal Nivel: Politómica	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25
D2: Funciones de la Secretaría Técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia • Precalificación 	6 - 9	Escala de Likert de cinco posiciones	Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
D3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe Inmediato del Infractor. ❖ Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. ❖ El titular de la Entidad 	10 - 15	1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30

Variable 02: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
D1: Faltas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leves ✓ Graves 	16 - 19	Escala: Ordinal Nivel: Politómica	Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
D2: Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión • Destitución 	20 - 25	Escala de Likert de cinco posiciones	Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
D3: Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio del PAD ❖ Desarrollo del PAD 	26 - 30	1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25

ANEXO 3

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jaime Carhuamaca Claudio, con Nro. DNI. 40710436, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Escala autovalorativa

Muy malo (MM) = 5

Malo (M) = 4

Regular (R) = 3

Bueno (B) = 2

Muy bueno (MB) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Procedimientos Administrativos Disciplinarios	MB	B	R	M	MM
Dimensión 1: Secretaria Técnica de PAD					
1) ¿Cómo Ud. considera que la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios sea por el Titular de la Entidad?					
2) ¿Cómo considera Ud. que el Secretario Técnico sea un servidor civil de la misma entidad?					
3) ¿Cómo Ud. considera la designación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?					
4) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión?					
5) ¿Cómo Ud. Considera que las opiniones de la Secretaria Técnica no sean vinculantes?					
Dimensión 2: Funciones de la Secretaria Técnica					
6) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD dependa de la Oficina de Recursos Humanos?					

7) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica debe dar informe de los expedientes y las diligencias realizadas a la oficina de Recursos Humanos?					
8) ¿Cómo Ud. considera los Informes de Precalificación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?					
9) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD, pueda declarar No ha Lugar una denuncia formulada?					
Dimensión 3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD					
10) ¿Cómo considera Ud. que el Jefe Inmediato del presunto infractor sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de suspensión del servidor?					
11) ¿Cómo ud. considera que el Jefe Inmediato del presunto infractor, sea quien instruya y sancione, en caso de amonestación escrita?					
12) ¿Cómo considera Ud. que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de suspensión del servidor civil?					
13) ¿Cómo Ud. considera que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de destitución del servidor civil?					
14) ¿Cómo Ud. considera que el Titular de la Entidad, participe como una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario?					
15) ¿Cómo Ud. considera que el Titular de la entidad sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de destitución de un servidor civil?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2 “RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jaime Carhuamaca Claudio, con Nro. DNI. 40710436, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Escala autovalorativa

Muy malo (MM) = 5

Malo (M) = 4

Regular (R) = 3

Bueno (B) = 2

Muy bueno (MB) = 1

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	MB	B	R	M	MM
Dimensión 1: Faltas					
16) ¿Cómo considera Ud. que el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no tipifique las faltas leves?					
17) ¿Cómo considera Ud. que las faltas leves, solo deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo?					
18) ¿Cómo considera Ud. la aplicación de las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil?					
19) ¿La tipificación de las faltas graves por parte de la Secretaria Técnica del PAD, según el Régimen Disciplinario es ...?					
Dimensión 2: Sanciones					
20) ¿Cómo considera Ud. la sanción de suspensión desde 01 hasta 365 días calendarios, ante la comisión de una falta administrativa?					
21) ¿Cómo considera Ud. que la sanción de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado o modificado por el jefe de recursos humanos?					
22) ¿Cómo considera Ud. que un servidor civil sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, no pueda celebrar					

ningún tipo de contrato con el Estado durante el periodo de suspensión?					
23) ¿Cómo considera Ud. que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de un servidor civil, a consecuencia de una sanción de suspensión interpuesta en su contra, a pesar que su Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en su contra se declaró nula?					
24) ¿Cómo considera Ud. que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de cualquier función pública?					
25) ¿Cómo considera Ud. que la destitución de un servidor civil sea de forma automática, ante la condena penal firme por delito doloso, sin ser necesario instaurar un Procedimiento Administrativo Disciplinario para ello?					
Dimensión 3: Prescripción					
26) ¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea a los 3 años de cometida la falta o 1 desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos?					
27) ¿Cómo considera Ud. que para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tenga que considerar la notificación válida al presunto infractor?					
28) ¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea de 1 año cuando la denuncia provenga de un informe de control?					
29) ¿Según el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción del Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es de 1 año calendario desde la notificación de inicio, hasta la emisión de la sanción, Ud. como lo considera ello?					
30) ¿Cómo considera Ud. que se hayan suspendidos los plazos de prescripción para el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la declaratoria del Estado de Emergencia debido al Covid-19?					

Muchas gracias

ANEXO 4

DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Alex Juan Carhuamaca Claudio.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jaime Carhuamaca Claudio

D.N.I. N° 40710436

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios

De acuerdo con la normativa de SERVIR, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. En línea con lo señalado, es posible concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del ius puniendi, se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores.

Dimensiones de la variable 1:

D1. Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

según Pacori señala que “la Secretaria Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, está a cargo de un secretario técnico, que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición de sus funciones que viene ejerciendo en la en la entidad” (2018, p. 282).

D2. Funciones de la Secretaria Técnica

según Servir nos precisa que el Secretario Técnico tiene por funciones esenciales precalificar una presunta falta, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados en los procesos disciplinarios de la entidad, sin embargo, no tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes. (2017).

D3. Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD

según la Ley N°30057 en su artículo 92 señala que son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) el titular de la entidad, d) el tribunal del servicio civil, añadiendo además que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad.

Variable 2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Según Servir señalo que el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se aplica desde el mes de setiembre de 2014 para la implementación de un solo régimen que beneficie a los trabajadores y empodere a la administración pública, en el marco de la modernización del sistema de gestión de recursos humanos. Con la vigencia de dicha ley se marcó un hito para la modernización de la administración pública en el Perú, estableciendo un sistema administrativo de gestión de los recursos humanos conformado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector. (2020)

Dimensiones de la variable 2:

D1. Faltas

Según Pacori señala que “a partir del 14 de setiembre de 2014, se consideran como faltas de un ex servidor, cometidas en su calidad de servidor, a las establecidas en el reglamento interno del servidor, las tipificadas en la ley del servicio civil” (2018, p. 205). En síntesis, la falta administrativa vendría a ser una conducta que conlleva una acción u omisión, que se considera contraria a la ley, es directamente atribuible y bajo responsabilidad de quien lo realiza, esta se da en el contexto de la administración pública al ser cometidas por los servidores públicos en el cargo para el que fueron contratados.

D2. Sanciones

Según Garzón indica que “la sanción administrativa es la consecuencia jurídica de la responsabilidad administrativa. Se trata de un castigo, en respuesta a una infracción o conducta ilegal” (2018). Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88º del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en el procedimiento disciplinario las únicas sanciones a imponer son la amonestación, la suspensión y la destitución, las cuales son impuestas por las autoridades sancionadoras competentes y no por el Secretario Técnico.

D3. Prescripción

Con respecto a la prescripción se precisa que: la administración debe conducir los procesos administrativos disciplinarios en plazos razonables, pues lo contrario supondría una afectación del derecho al debido proceso, asimismo la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. (Pacori, 2018, p. 175).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios	D1: Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Designación ✓ Capacidad de Decisión 	1 - 5	Escala: Ordinal Nivel: Politómica Escala de Likert de cinco posiciones 1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25
	D2: Funciones de la Secretaría Técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia • Precalificación 	6 - 9		Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe Inmediato del Infractor. ❖ Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. ❖ El titular de la Entidad 	10 - 15		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
V2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	D1: Faltas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leves ✓ Graves 	16 - 19		Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D2: Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión • Destitución 	20 - 25		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
	D3: Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio del PAD ❖ Desarrollo del PAD 	26 - 30		Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Cómo Ud. considera que la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios sea por el Titular de la Entidad?	X		X		X		
2	¿Cómo considera Ud. que el Secretario Técnico sea un servidor civil de la misma entidad?	X		X		X		
3	¿Cómo Ud. considera la designación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
4	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión?	X		X		X		
5	¿Cómo Ud. Considera que las opiniones de la Secretaria Técnica no sean vinculantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD dependa de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
7	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica debe dar informe de los expedientes y las diligencias realizadas a la oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
8	¿Cómo Ud. considera los Informes de Precalificación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
9	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD, pueda declarar No ha Lugar una denuncia formulada?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3							
10	¿Cómo considera Ud. que el Jefe Inmediato del presunto infractor sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de suspensión del servidor?	X		X		X		

11	¿Cómo ud. considera que el Jefe Inmediato del presunto infractor, sea quien instruya y sancione, en caso de amonestación escrita?	X		X		X	
12	¿Cómo considera Ud. que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de suspensión del servidor civil?	X		X		X	
13	¿Cómo Ud. considera que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de destitución del servidor civil?	X		X		X	
14	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la Entidad, participe como una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X	
15	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la entidad sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de destitución de un servidor civil?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carhuamaca Claudio, Alex Juan **DNI: 22513348**

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

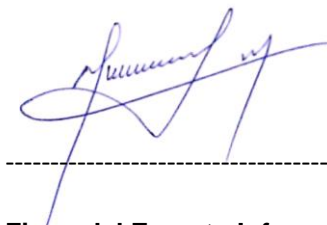
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Huánuco, 29 de Setiembre del 2021.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 “RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
16	¿Cómo considera Ud. que el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no tipifique las faltas leves?	X		X		X		
17	¿Cómo considera Ud. que las faltas leves, solo deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo?	X		X		X		
18	¿Cómo considera Ud. la aplicación de las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
19	¿La tipificación de las faltas graves por parte de la Secretaria Técnica del PAD, según el Régimen Disciplinario es ...?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Cómo considera Ud. la sanción de suspensión desde 01 hasta 365 días calendarios, ante la comisión de una falta administrativa?	X		X		X		
21	¿Cómo considera Ud. que la sanción de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado o modificado por el jefe de recursos humanos?	X		X		X		
22	¿Cómo considera Ud. que un servidor civil sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, no pueda celebrar ningún tipo de contrato con el Estado durante el periodo de suspensión?	X		X		X		
23	¿Cómo considera Ud. que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de un servidor civil, a consecuencia de una sanción de suspensión interpuesta en su contra, a pesar que su Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en su contra se declaró nula?	X		X		X		
24	¿Cómo considera Ud. que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de cualquier función pública?	X		X		X		
25	¿Cómo considera Ud. que la destitución de un servidor civil sea de forma automática, ante la condena penal firme por delito doloso, sin ser necesario instaurar un Procedimiento Administrativo Disciplinario para ello?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea a los 3 años de cometida la falta o 1 desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
27	¿Cómo considera Ud. que para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tenga que considerar la notificación valida al presunto infractor?	X		X		X		
28	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea de 1 año cuando la denuncia provenga de un informe de control?	X		X		X		
29	¿Según el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción del Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es de 1 año calendario desde la notificación de inicio, hasta la emisión de la sanción, Ud. como lo considera ello?	X		X		X		
30	¿Cómo considera Ud. que se hayan suspendidos los plazos de prescripción para el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la declaratoria del Estado de Emergencia debido al Covid-19?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Carhuamaca Claudio, Alex Juan **DNI:** 22513348

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública.

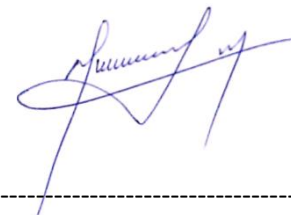
Huánuco, 29 de Setiembre del 2021.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Pizarro Tsuchiya, V. Greco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jaime Carhuamaca Claudio

D.N.I. N° 40710436

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios

De acuerdo con la normativa de SERVIR, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. En línea con lo señalado, es posible concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del ius puniendi, se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores.

Dimensiones de la variable 1:

D1. Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Según Pacori señala que “la Secretaria Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, está a cargo de un secretario técnico, que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición de sus funciones que viene ejerciendo en la en la entidad” (2018, p. 282).

D2. Funciones de la Secretaria Técnica

Según Servir nos precisa que el Secretario Técnico tiene por funciones esenciales precalificar una presunta falta, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados en los procesos disciplinarios de la entidad, sin embargo, no tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes. (2017).

D3. Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD

Según la Ley N°30057 en su artículo 92 señala que son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) el titular de la entidad, d) el tribunal del servicio civil, añadiendo además que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad.

Variable 2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Según Servir señalo que el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se aplica desde el mes de setiembre de 2014 para la implementación de un solo régimen que beneficie a los trabajadores y empodere a la administración pública, en el marco de la modernización del sistema de gestión de recursos humanos. Con la vigencia de dicha ley se marcó un hito para la modernización de la administración pública en el Perú, estableciendo un sistema administrativo de gestión de los recursos humanos conformado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector. (2020)

Dimensiones de la variable 2:

D1. Faltas

Según Pacori señala que “a partir del 14 de setiembre de 2014, se consideran como faltas de un ex servidor, cometidas en su calidad de servidor, a las establecidas en el reglamento interno del servidor, las tipificadas en la ley del servicio civil” (2018, p. 205). En síntesis, la falta administrativa vendría a ser una conducta que conlleva una acción u omisión, que se considera contrataría a la ley, es directamente atribuible y bajo responsabilidad de quien lo realiza, esta se da en el contexto de la administración pública al ser cometidas por los servidores públicos en el cargo para el que fueron contratados.

D2. Sanciones

Según Garzón indica que “la sanción administrativa es la consecuencia jurídica de la responsabilidad administrativa. Se trata de un castigo, en respuesta a una infracción o conducta ilegal” (2018). Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88º del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en el procedimiento disciplinario las únicas sanciones a imponer son la amonestación, la suspensión y la destitución, las cuales son impuestas por las autoridades sancionadoras competentes y no por el Secretario Técnico.

D3. Prescripción

Con respecto a la prescripción se precisa que: la administración debe conducir los procesos administrativos disciplinarios en plazos razonables, pues lo contrario supondría una afectación del derecho al debido proceso, asimismo la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. (Pacori, 2018, p. 175).

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios	D1: Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Designación ✓ Capacidad de Decisión 	1 - 5	Escala: Ordinal Nivel: Politécnica Escala de Likert de cinco posiciones 1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25
	D2: Funciones de la Secretaria Técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia • Precalificación 	6 - 9		Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe Inmediato del Infractor. ❖ Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. ❖ El titular de la Entidad 	10 - 15		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
V2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	D1: Faltas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leves ✓ Graves 	16 - 19		Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D2: Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión • Destitución 	20 - 25		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
	D3: Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio del PAD ❖ Desarrollo del PAD 	26 - 30		Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Cómo Ud. considera que la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios sea por el Titular de la Entidad?	X		X		X		
2	¿Cómo considera Ud. que el Secretario Técnico sea un servidor civil de la misma entidad?	X		X		X		
3	¿Cómo Ud. considera la designación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
4	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión?	X		X		X		
5	¿Cómo Ud. Considera que las opiniones de la Secretaria Técnica no sean vinculantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD dependa de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
7	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica debe dar informe de los expedientes y las diligencias realizadas a la oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
8	¿Cómo Ud. considera los Informes de Precalificación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
9	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD, pueda declarar No ha Lugar una denuncia formulada?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cómo considera Ud. que el Jefe Inmediato del presunto infractor sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de suspensión del servidor?	X		X		X		
11	¿Cómo ud. considera que el Jefe Inmediato del presunto infractor, sea quien instruya y sancione, en caso de amonestación escrita?	X		X		X		
12	¿Cómo considera Ud. que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de suspensión del servidor civil?	X		X		X		
13	¿Cómo Ud. considera que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de destitución del servidor civil?	X		X		X		
14	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la Entidad, participe como una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X		
15	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la entidad sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de destitución de un servidor civil?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pizarro Tsuchiya, Vladimir Greco **DNI:** 44061202

Especialidad del validador: Magister en Derecho – Ciencias Penales

Huánuco, 30 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 “RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
16	¿Cómo considera Ud. que el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no tipifique las faltas leves?	X		X		X		
17	¿Cómo considera Ud. que las faltas leves, solo deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo?	X		X		X		
18	¿Cómo considera Ud. la aplicación de las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
19	¿La tipificación de las faltas graves por parte de la Secretaria Técnica del PAD, según el Régimen Disciplinario es ...?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Cómo considera Ud. la sanción de suspensión desde 01 hasta 365 días calendarios, ante la comisión de una falta administrativa?	X		X		X		
21	¿Cómo considera Ud. que la sanción de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado o modificado por el jefe de recursos humanos?	X		X		X		
22	¿Cómo considera Ud. que un servidor civil sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, no pueda celebrar ningún tipo de contrato con el Estado durante el periodo de suspensión?	X		X		X		
23	¿Cómo considera Ud. que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de un servidor civil, a consecuencia de una sanción de suspensión interpuesta en su contra, a pesar que su Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en su contra se declaró nula?	X		X		X		
24	¿Cómo considera Ud. que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de cualquier función pública?	X		X		X		

25	¿Cómo considera Ud. que la destitución de un servidor civil sea de forma automática, ante la condena penal firme por delito doloso, sin ser necesario instaurar un Procedimiento Administrativo Disciplinario para ello?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea a los 3 años de cometida la falta o 1 desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X	
27	¿Cómo considera Ud. que para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tenga que considerar la notificación válida al presunto infractor?	X		X		X	
28	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea de 1 año cuando la denuncia provenga de un informe de control?	X		X		X	
29	¿Según el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción del Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es de 1 año calendario desde la notificación de inicio, hasta la emisión de la sanción, Ud. como lo considera ello?	X		X		X	
30	¿Cómo considera Ud. que se hayan suspendidos los plazos de prescripción para el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la declaratoria del Estado de Emergencia debido al Covid-19?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pizarro Tsuchiya, Vladimir Greco **DNI:** 44061202

Especialidad del validador: Magister en Derecho – Ciencias Penales

Huánuco, 30 de setiembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Rocio Janeth, Ramírez Rosales

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima - Norte, promoción 2021, aula 12, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jaime Carhuamaca Claudio

D.N.I. N° 40710436

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios

De acuerdo con la normativa de SERVIR, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. En línea con lo señalado, es posible concluir que los procedimientos administrativos disciplinarios son aquellas herramientas procedimentales de la administración, mediante la cual, a través del ius puniendi, se busca sancionar a empleados públicos por faltas cometidas en el contexto de sus labores.

Dimensiones de la variable 1:

D1. Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Según Pacori señala que “la Secretaria Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario, está a cargo de un secretario técnico, que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición de sus funciones que viene ejerciendo en la en la entidad” (2018, p. 282).

D2. Funciones de la Secretaria Técnica

Según Servir nos precisa que el Secretario Técnico tiene por funciones esenciales precalificar una presunta falta, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados en los procesos disciplinarios de la entidad, sin embargo, no tiene capacidad de decisión y sus informes no son vinculantes. (2017).

D3. Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD

Según la Ley N°30057 en su artículo 92 señala que son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: a) El jefe inmediato del presunto infractor, b) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, c) el titular de la entidad, d) el tribunal del servicio civil, añadiendo además que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad.

Variable 2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil

Según Servir señalo que el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, se aplica desde el mes de setiembre de 2014 para la implementación de un solo régimen que beneficie a los trabajadores y empodere a la administración pública, en el marco de la modernización del sistema de gestión de recursos humanos. Con la vigencia de dicha ley se marcó un hito para la modernización de la administración pública en el Perú, estableciendo un sistema administrativo de gestión de los recursos humanos conformado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) como órgano rector. (2020)

Dimensiones de la variable 2:

D1. Faltas

Según Pacori señala que “a partir del 14 de setiembre de 2014, se consideran como faltas de un ex servidor, cometidas en su calidad de servidor, a las establecidas en el reglamento interno del servidor, las tipificadas en la ley del servicio civil” (2018, p. 205). En síntesis, la falta administrativa vendría a ser una conducta que conlleva una acción u omisión, que se considera contraria a la ley, es directamente atribuible y bajo responsabilidad de quien lo realiza, esta se da en el contexto de la administración pública al ser cometidas por los servidores públicos en el cargo para el que fueron contratados.

D2. Sanciones

Según Garzón indica que “la sanción administrativa es la consecuencia jurídica de la responsabilidad administrativa. Se trata de un castigo, en respuesta a una infracción o conducta ilegal” (2018). Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88º del Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en el procedimiento disciplinario las únicas sanciones a imponer son la amonestación, la suspensión y la destitución, las cuales son impuestas por las autoridades sancionadoras competentes y no por el Secretario Técnico.

D3. Prescripción

Con respecto a la prescripción se precisa que: la administración debe conducir los procesos administrativos disciplinarios en plazos razonables, pues lo contrario supondría una afectación del derecho al debido proceso, asimismo la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. (Pacori, 2018, p. 175)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala	Niveles o rangos
V1: Procedimientos Administrativos Disciplinarios	D1: Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Designación ✓ Capacidad de Decisión 	1 - 5	Escala: Ordinal Nivel: Politécnica Escala de Likert de cinco posiciones 1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25
	D2: Funciones de la Secretaria Técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Dependencia • Precalificación 	6 - 9		Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Jefe Inmediato del Infractor. ❖ Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. ❖ El titular de la Entidad 	10 - 15		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
V2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	D1: Faltas	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Leves ✓ Graves 	16 - 19	Escala: Ordinal Nivel: Politécnica Escala de Likert de cinco posiciones 1 = "Muy bueno" 2 = "Bueno" 3 = "Regular" 4 = "Malo" 5 = "Muy malo"	Bajo = 4 - 9 Medio = 10 - 15 Alto = 16 - 20
	D2: Sanciones	<ul style="list-style-type: none"> • Suspensión • Destitución 	20 - 25		Bajo = 6 - 14 Medio = 15 - 22 Alto = 23 - 30
	D3: Prescripción	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inicio del PAD ❖ Desarrollo del PAD 	26 - 30		Bajo = 5 - 12 Medio = 13 - 18 Alto = 19 - 25

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	¿Cómo Ud. considera que la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios sea por el Titular de la Entidad?	X		X		X		
2	¿Cómo considera Ud. que el Secretario Técnico sea un servidor civil de la misma entidad?	X		X		X		
3	¿Cómo Ud. considera la designación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
4	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión?	X		X		X		
5	¿Cómo Ud. Considera que las opiniones de la Secretaria Técnica no sean vinculantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2							
6	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD dependa de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
7	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica debe dar informe de los expedientes y las diligencias realizadas a la oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
8	¿Cómo Ud. considera los Informes de Precalificación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?	X		X		X		
9	¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD, pueda declarar No ha Lugar una denuncia formulada?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
10	¿Cómo considera Ud. que el Jefe Inmediato del presunto infractor sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de suspensión del servidor?	X		X		X		
11	¿Cómo ud. considera que el Jefe Inmediato del presunto infractor, sea quien instruya y sancione, en caso de amonestación escrita?	X		X		X		
12	¿Cómo considera Ud. que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de suspensión del servidor civil?	X		X		X		
13	¿Cómo Ud. considera que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de destitución del servidor civil?	X		X		X		
14	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la Entidad, participe como una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario?	X		X		X		
15	¿Cómo Ud. considera que el Titular de la entidad sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de destitución de un servidor civil?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rocio Janeth, Ramírez Rosales

DNI: 22505721

Especialidad del validador: Magister en Derecho – Civil y Comercial

Huánuco, 1 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 “RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
16	¿Cómo considera Ud. que el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no tipifique las faltas leves?	X		X		X		
17	¿Cómo considera Ud. que las faltas leves, solo deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo?	X		X		X		
18	¿Cómo considera Ud. la aplicación de las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil?	X		X		X		
19	¿La tipificación de las faltas graves por parte de la Secretaria Técnica del PAD, según el Régimen Disciplinario es ...?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
20	¿Cómo considera Ud. la sanción de suspensión desde 01 hasta 365 días calendarios, ante la comisión de una falta administrativa?	X		X		X		
21	¿Cómo considera Ud. que la sanción de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado o modificado por el jefe de recursos humanos?	X		X		X		
22	¿Cómo considera Ud. que un servidor civil sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, no pueda celebrar ningún tipo de contrato con el Estado durante el periodo de suspensión?	X		X		X		
23	¿Cómo considera Ud. que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de un servidor civil, a consecuencia de una sanción de suspensión interpuesta en su contra, a pesar que su Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en su contra se declaró nula?	X		X		X		
24	¿Cómo considera Ud. que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de cualquier función pública?	X		X		X		
25	¿Cómo considera Ud. que la destitución de un servidor civil sea de forma automática, ante la condena penal firme por delito doloso, sin ser necesario instaurar un Procedimiento Administrativo Disciplinario para ello?	X		X		X		

	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea a los 3 años de cometida la falta o 1 desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos?	X		X		X		
27	¿Cómo considera Ud. que para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tenga que considerar la notificación válida al presunto infractor?	X		X		X		
28	¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea de 1 año cuando la denuncia provenga de un informe de control?	X		X		X		
29	¿Según el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción del Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es de 1 año calendario desde la notificación de inicio, hasta la emisión de la sanción, Ud. como lo considera ello?	X		X		X		
30	¿Cómo considera Ud. que se hayan suspendidos los plazos de prescripción para el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la declaratoria del Estado de Emergencia debido al Covid-19?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Ninguno

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Rocio Janeth, Ramírez Rosales

DNI: 22505721

Especialidad del validador: Magister en Derecho – Civil y Comercial

Huánuco, 1 de Octubre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5

BASE DE DATOS

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 1: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS															
Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios					Funciones de la Secretaría Técnica.					Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD.					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
3	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5
4	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
7	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2
8	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1
9	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
10	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2
11	3	5	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5
12	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4
15	5	3	3	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	15

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE 2: Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil															
Faltas					Sanciones					Prescripción					
	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	4	5	2	2	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5
2	3	2	5	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
3	5	1	1	1	1	5	5	1	5	1	5	1	5	1	1
4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
7	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4
8	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
9	5	3	1	1	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	3
10	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
11	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	5
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	1	4	2	2	4	1	1	4	1	4	1	4	1	4	4
14	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2
15	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	15

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de Ruiz Bolívar (2002).



GOREHCO

ANEXO 6

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



Dirección Regional
Agricultura Huánuco

AUTORIZACIÓN

El Jefe (e) de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración de la Dirección Regional de Agricultura Huánuco, que suscribe:

AUTORIZA

Al señor **JAIME CARHUAMACA CLAUDIO** identificado con D.N.I. N° 40710436, alumno de la **Universidad Cesar Vallejo – Lima**, **aplicar su Instrumento, contenido en un cuestionario de tipo likert a los servidores de la Dirección Regional de Agricultura (DRA – Huánuco)**, para su Proyecto de Investigación (Tesis) titulado *"Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021"*

Se firma la presente, para los fines pertinentes.

Huánuco, 13 de octubre del 2021.

OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE PERSONAL



Econ. Pascual Solorzano Repetto
JEFE (e)

ANEXO 7

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 1 “PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS”

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jaime Carhuamaca Claudio, con Nro. DNI. 40710436, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

Escala autovalorativa

Muy malo (MM) = 1

Malo (M) = 2

Regular (R) = 3

Bueno (B) = 4

Muy bueno (MB) = 5

Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V1. Procedimientos Administrativos Disciplinarios	MM	M	R	B	MB
Dimensión 1: Secretaria Técnica de PAD					
1) ¿Cómo Ud. considera que la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios sea por el Titular de la Entidad?					
2) ¿Cómo considera Ud. que el Secretario Técnico sea un servidor civil de la misma entidad?					
3) ¿Cómo Ud. considera la designación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?					
4) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD no tenga capacidad de decisión?					
5) ¿Cómo Ud. Considera que las opiniones de la Secretaria Técnica no sean vinculantes?					
Dimensión 2: Funciones de la Secretaria Técnica					
6) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD dependa de la Oficina de Recursos Humanos?					

7) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica debe dar informe de los expedientes y las diligencias realizadas a la oficina de Recursos Humanos?					
8) ¿Cómo Ud. considera los Informes de Precalificación de la Secretaria Técnica del PAD de la DRA – Huánuco?					
9) ¿Cómo Ud. considera que la Secretaria Técnica del PAD, pueda declarar No ha Lugar una denuncia formulada?					
Dimensión 3: Autoridades Instructoras y Sancionadoras del PAD					
10) ¿Cómo considera Ud. que el Jefe Inmediato del presunto infractor sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de suspensión del servidor?					
11) ¿Cómo Ud. considera que el Jefe Inmediato del presunto infractor, sea quien instruya y sancione, en caso de amonestación escrita?					
12) ¿Cómo considera Ud. que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de suspensión del servidor civil?					
13) ¿Cómo Ud. considera que el Jefe de Recursos Humanos sea quien actúe como órgano instructor, en el caso de destitución del servidor civil?					
14) ¿Cómo Ud. considera que el Titular de la Entidad, participe como una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario?					
15) ¿Cómo Ud. considera que el Titular de la entidad sea quien actúe como órgano sancionador en el caso de destitución de un servidor civil?					

Muchas gracias

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE 2 “RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL”

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Jaime Carhuamaca Claudio, con Nro. DNI. 40710436, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: “Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco Año 2021”, el cual tiene fines únicamente académicos manteniendo completa absoluta discreción.

Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL

Escala autovalorativa

- Muy malo (MM) = 1
- Malo (M) = 2
- Regular (R) = 3
- Bueno (B) = 4
- Muy bueno (MB) = 5

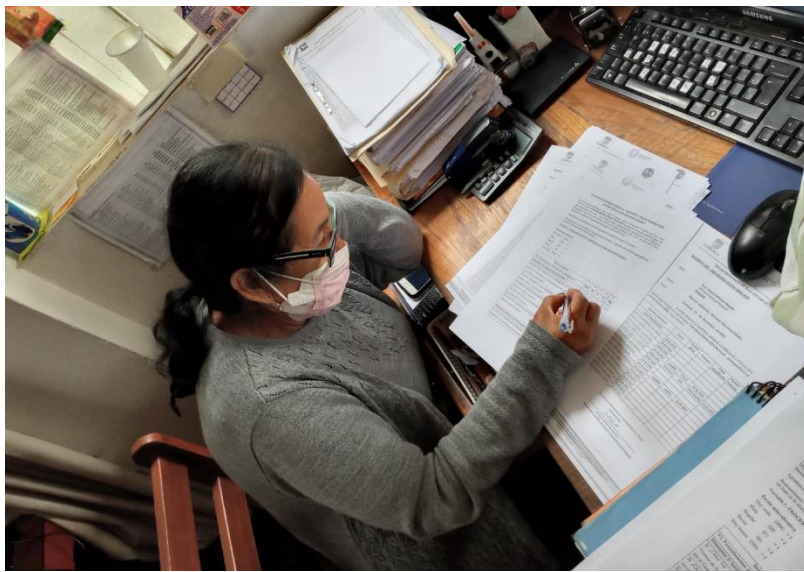
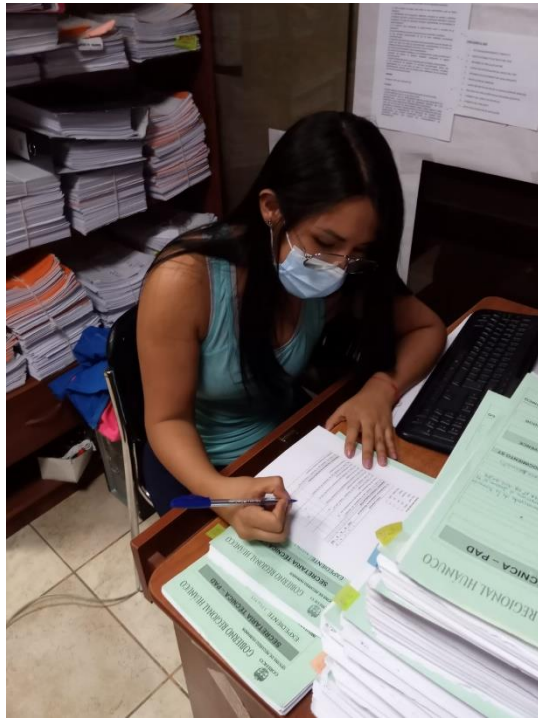
Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
V2. Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil	MM	M	R	B	MB
Dimensión 1: Faltas					
16) ¿Cómo considera Ud. que el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no tipifique las faltas leves?					
17) ¿Cómo considera Ud. que las faltas leves, solo deben estar en el Reglamento Interno de Trabajo?					
18) ¿Cómo considera Ud. la aplicación de las faltas en el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil?					
19) ¿La tipificación de las faltas graves por parte de la Secretaria Técnica del PAD, según el Régimen Disciplinario es ...?					
Dimensión 2: Sanciones					
20) ¿Cómo considera Ud. la sanción de suspensión desde 01 hasta 365 días calendarios, ante la comisión de una falta administrativa?					
21) ¿Cómo considera Ud. que la sanción de suspensión es propuesta por el jefe inmediato y aprobado o modificado por el jefe de recursos humanos?					

22) ¿Cómo considera Ud. que un servidor civil sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, no pueda celebrar ningún tipo de contrato con el Estado durante el periodo de suspensión?					
23) ¿Cómo considera Ud. que no corresponde el pago de las remuneraciones dejadas de percibir de un servidor civil, a consecuencia de una sanción de suspensión interpuesta en su contra, a pesar que su Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en su contra se declaró nula?					
24) ¿Cómo considera Ud. que la sanción de destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de cualquier función pública?					
25) ¿Cómo considera Ud. que la destitución de un servidor civil sea de forma automática, ante la condena penal firme por delito doloso, sin ser necesario instaurar un Procedimiento Administrativo Disciplinario para ello?					
Dimensión 3: Prescripción					
26) ¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea a los 3 años de cometida la falta o 1 desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos?					
27) ¿Cómo considera Ud. que para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tenga que considerar la notificación válida al presunto infractor?					
28) ¿Cómo considera Ud. que el plazo de prescripción para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, sea de 1 año cuando la denuncia provenga de un informe de control?					
29) ¿Según el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción del Desarrollo del PAD, es de 1 año calendario desde la notificación de inicio, hasta la emisión de la sanción, Ud. como lo considera ello?					
30) ¿Cómo considera Ud. que se hayan suspendidos los plazos de prescripción para el Desarrollo del Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la declaratoria del Estado de Emergencia debido al Covid-19?					

Muchas gracias

ANEXO 8







**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20321327231
DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA – DRA - HUÁNUCO	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Abog. Wikler Mena Chávez	DNI: 22474393

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el Régimen Disciplinario de la Ley del Servicio Civil en la DRA Huánuco, Año 2021.	
Nombre del Programa Académico:	
Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Jaime Carhuamaca Claudio	40710436

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huánuco, 09 de febrero de 2022

DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA-HUANUCO
OFICINA DE ASESORIA JURÍDICA

Firma:

Abog. Wikler Mena Chávez
DIRECTOR

Representante legal de la Institución

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.