



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE INGENIERÍA CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO

TESIS

Análisis de la aplicación del Procedimiento administrativo
disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión pública

PRESENTADO POR:

Bazan Chumbe, Luis Alberto

Juarez Garrafa, Elena

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO**

ASESOR

Dr. Mendoza Vargas, Miguel Gerardo

<https://orcid.org/0000-0002-9812-6714>

Chincha, Perú, 2025

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE TESIS

Chincha, 30 de junio de 2025

Dra. Mariana Alejandra Campos Sobrino
DECANA DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA, CIENCIAS Y ADMINISTRACIÓN
Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que los bachilleres **BAZAN CHUMBE LUIS ALBERTO**, con DNI Nro. 08167694; y **JUAREZ GARRAFA ELENA**, con DNI Nro. 08150140, de la Facultad Ingeniería, Ciencias y Administración del Programa Académico de **DERECHO**, han cumplido con presentar su **TESIS** titulada: "**ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA, 2025**" con mención:

APROBADO(A)

Por lo tanto, queda expedita para la revisión por parte de los Jurados para su sustentación.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Atentamente,

Dr. Miguel G. Mendoza Vargas
CODIGO ORCID: 0000-0002-9812-6714

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Luis Alberto Bazan Chumbe, identificado(a) con DNI N° 08167694, y Elena Juarez Garrafa, identificado(a) con DNI N° 08150140 en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de DERECHO, de la Facultad de Ingeniería, Ciencias y Administración en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: "Análisis de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima 2025", declaro bajo juramento que:

- La investigación realizada es de mi autoría
- La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni auto plagio en su elaboración.
- La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de informaciones consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el(la) investigador(a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

13 %

Autorizamos a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Lima, 29 de agosto de 2025.



Luis Alberto Bazan Chumbe
DNI N° 08167694



Elena Juarez Garrafa
DNI N° 08150140

NOTARIA SAMANIEGO
Jr. Santa Rosa 258 (en Muro Quemado), Lima-1
Teléfono: 6156896 / Email: 603125581
Movil: 918028621 / Cel: 993864029
www.colnota.com.pe
60387130138 / 60387130139

RE VIA RAMANIFRO DE MESTANZA, NOTARIA DE LIMA, PRESENTE DE ESTE FIRMA QUE APARECE EN EL PRESENTE DOCUMENTO DE DON LUIS ALBERTO BAZAN CHUMBE IDENTIFICADO CON DNI N° 88167884 Y DOÑA ELDA JUAREZ GARRAFA IDENTIFICADA CON DNI N° 88136140 SON AUTÉNTICAS, COY FE.-----
VERIFICACION BIOMETRICA: LA IDENTIDAD DE LOS OTORGANTES HAN SIDO CORROBORADO POR EL SERVICIO DE VERIFICACION BIOMETRICA DE RENIEC-----
SE DEJA CONSTANCIA QUE DE CONFORMIDAD CON EL ARTICULO N° 106, DECRETO LEGISLATIVO N° 1048, LA NOTARIA NO ASUME RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO. LIMA, VEINTINUEVE DE AGOSTO DEL 2024 A LAS VEINTICINCO HORAS.
BOLETA N° 00844



Silvia Samaniego de Mestanza

SILVIA SAMANIEGO DE MESTANZA
NOTARIA DE LIMA



22

DEDICATORIA

Se dedica el presente trabajo de Tesis a Dios por no soltar nuestras manos nunca y mantenernos siempre firmes; a nuestros padres Lida, German y Enrique por ser nuestra inspiración, a nuestros hijos Carlos Enrique, Juan Carlos y Ariana Yamile por su apoyo incondicional y la paciencia por todas esas horas dedicadas al estudio y que no pudimos brindárselas a ustedes, a nuestros hermanos y de manera muy especial a mamá Filo, papá Chumbe y mamita Juanita, sabemos que desde arriba también festejan los triunfos de sus hijos.

AGRADECIMIENTO

Nuestra gratitud a la universidad autónoma de Ica, por acogernos en esta coyuntura, por permitirnos continuar y culminar nuestros estudios superiores y poder licenciarnos. A los profesores universitarios que nos ofrecieron sus sapiencias, y sabiduría, para lograr nuestros objetivos y metas trazadas.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo general analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025. La metodología empleada es enfoque cualitativo, tipo básica, descriptiva e interpretativa, nivel descriptivo, diseño Interpretativo fenomenológico hermenéutico y socio crítico, la población son los servidores públicos de Diresa Lima, la muestra 06 servidores, se elaboró bajo la técnica de muestreo no probabilístico, por conveniencia e intencional, la técnica empleada es la entrevista y el instrumento la guía de entrevista. Los resultados indican que la falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, afecta de manera negativa tanto a nivel institucional como a los servidores públicos investigados, vulnerando los principios de la potestad sancionadora y los principios constitucionales, a razón que el desempeño del secretario técnico no es adecuado, por su falta de idoneidad, considerando que debe ser abogado de profesión, en ese sentido la precalificación de los hechos, no se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y en las investigaciones realizadas. Se concluyó, que la falta de una correcta aplicación del PAD en la Diresa Lima afecta de manera negativa, tanto a la institución como a los servidores, dada la falta de idoneidad del secretario técnico, quien, al no ostentar la profesión de abogado, realiza una incorrecta precalificación de los hechos, investigaciones y la documentación de la actividad probatoria.

Palabras claves:

Procedimiento administrativo disciplinario, Idoneidad del secretario técnico, precalificación de los hechos, debido procedimiento.

ABSTRACT

The general objective of the study was to analyze and establish how the lack of a correct application of the administrative disciplinary procedure affects the Regional Health Directorate Lima - 2025. The methodology used is qualitative approach, basic, descriptive and interpretative type, descriptive level, hermeneutic and socio-critical phenomenological interpretative design, the population are the public servants of Diresa Lima, the sample 06 servers, was prepared under the non-probabilistic sampling technique, convenience and intentional sampling type, the technique used is the interview and the instrument is the interview guide. The results indicate that the lack of a correct application of the PAD in Diresa Lima, negatively affects both the institutional level and the public servants investigated, violating the principles of the sanctioning power and constitutional principles, because the performance of the technical secretary is not adequate, due to his lack of suitability, considering that he should be a lawyer by profession, in that sense the prequalification of the facts, is not carried out according to the facts exposed in the complaint and in the investigations carried out. It was concluded that the lack of a correct application of the PAD in Diresa Lima negatively affects both the institution and the employees, given the lack of suitability of the technical secretary, who, not being a lawyer, performs an incorrect prequalification of the facts, investigations and documentation of the evidentiary activity.

Key words:

Administrative disciplinary procedure, suitability of the technical secretary, prequalification of facts, due process.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Caratula	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Índice general	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	4
2.1 Situación problemática	4
2.2. Formulación del problema (General y específicos)	10
2.3 Justificación	10
2.4 Objetivos (General y específicos)	11
2.5 Impacto de la investigación	11
2.6 Alcances y limitaciones	12
III. REVISIÓN DE LA LITERATURA	14
3.1 Antecedentes de investigación	14
3.2 Bases Teóricas	20
3.3 Marco conceptual	34
IV. MARCO METODOLÓGICO	36
4.1 Tipo y nivel de investigación	36
4.2 Diseño de la investigación	37
4.3 Matriz de operacionalización de categorías	38
4.4 Procedimiento de muestreo	39
4.5 Recolección y análisis de la información	40
4.6 Aspectos éticos y regulatorios	41

V. RESULTADOS	43
5.1 Descripción de los Resultados	43
VI. DISCUSIÓN	59
6.1 Discusión de los resultados	59
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
ANEXOS	73
Anexo 1: Matriz de categorización apriorística o cualitativa	74
Anexo 2: Instrumento de recolección de información	75
Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos	77
Anexo 4: Entrevistas	81
Anexo 5: Consentimiento informado	88
Anexo 6: Carta de autorización	91
Anexo 7: Evidencia fotográfica	93
Anexo 8: Informe de turnitin al 28% de similitud	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resoluciones directorales, declarando la prescripción de oficio de la acción administrativa para inicio de PAD en Diresa Lima - año 2025	9
Tabla 2	Servidores públicos entrevistados	39
Tabla 3	Servidores públicos entrevistados	41

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 2.1	10 países con más bajo puntaje, según IPC 2024	5
FIGURA 2.2	Evolución de las sanciones disciplinarias en Colombia 2004 -2023	6
FIGURA 2.3	Resultados del INCO 2024	8

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, los servidores públicos incurren en actos de corrupción e inconducta funcional, ocasionando con ello una administración pública deficiente, que no satisface las necesidades de la sociedad; las inconductas funcionales que en el ejercicio de sus funciones realizan los servidores públicos, constituyen infracciones administrativas pasibles de una sanción administrativa. En ese sentido, en el Perú con el objetivo de instaurar un régimen único, para todos los servidores públicos, y que todos los organismos estatales alcancen niveles óptimos en eficiencia, mediante la prestación de servicios de calidad, es que el día 04 de julio del 2013 se publicó la norma N° 30057 que establece la Ley del Servicio Civil y posteriormente con D.S. No 040-2014-PCM, de fecha 11/06/ 2014 se promulgo su reglamentación, esta normativa concede a la administración pública la facultad disciplinaria sancionadora ante inconductas funcionales que pudieran cometer sus funcionarios o servidores en el ejercicio de sus labores.

La presente investigación abordo el análisis de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD delimitado a la Dirección Regional de Salud Lima, en ese contexto se ha venido evidenciando casos de prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD, inobservancia del debido procedimiento, etc., configurándose con ello una incorrecta aplicación el PAD, lo cual podría devenir en impunidad o sanciones injustas, el problema que trata la investigación es de qué manera afecta la incorrecta aplicación del PAD en la Dirección Regional de Salud Lima. En ese contexto, la investigación que a continuación presentamos, tiene por objetivo analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima, determinar de qué manera influye la idoneidad del secretario técnico y la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima.

El presente estudio es importante, porque brindara conocimientos importantes a la Diresa Lima, permitiendo que se logre disuadir la comisión de posibles infracciones, al saber que ante cualquier conducta infractora que sea calificada como falta disciplinaria, se aplicara un procedimiento administrativo disciplinario de manera correcta y efectiva.

Se empleó metodología de enfoque cualitativo, sustentada con la recolección de datos mediante una observación empírica, se desarrolló mediante el tipo de investigación básica, descriptiva e interpretativa, nivel de investigación descriptiva, diseño Interpretativo fenomenológico hermenéutico y socio crítico. La técnica empleada será la entrevista y el instrumento empleado la guía de entrevista.

El capítulo I, hace referencia a la introducción a la investigación.

En el capítulo II, se describió la situación problemática, se formula el problema general y específicos, se sustenta la justificación del estudio (valor teórico, práctico y social), se desarrolla el objetivo general y específicos y se describe el impacto, alcances y las limitaciones que tuvimos para realizar la investigación.

En el capítulo III, se describieron los antecedentes de investigación a nivel mundial, de américa latina, nacional y local, se desarrollan las bases teóricas de la investigación considerando el procedimiento administrativo disciplinario como categoría, la idoneidad de la secretaría técnica y precalificación de los hechos como subcategorías, asimismo se desarrolla el marco conceptual.

En el capítulo IV, se describió el marco metodológico en el que se sustenta nuestra investigación, el cual se desarrolla desde un enfoque cualitativo, abarcando el tipo, nivel y diseño, este capítulo también abarca la matriz de operacionalización de categorías, el procedimiento de muestreo, recolección y análisis de la información, aspectos éticos y regulatorios.

En el capítulo V, se describieron los resultados obtenidos de la investigación

En el capítulo VI, se desarrollo la discusión de los resultados.

Finalmente, se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Los autores.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

II.1. Situación problemática.

Durante muchas décadas la corrupción es un problema global, por ello “la corrupción es una amenaza mundial en constante evolución que hace mucho más que socavar el desarrollo” (Transparency internacional, 2025). “Los actos de corrupción constituyen delitos y/o faltas administrativas” (Defensoría del Pueblo, 2023). Así mismo, Defensoría del Pueblo considera que tanto los delitos como las faltas administrativas son manifestaciones de corrupción, donde el servidor actúa en beneficio propio, dejando de lado el interés público.

Al respecto, Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros (2023) refiere que la inconducta funcional es una conducta inapropiada, ya sea activa o pasiva, que abarca la transgresión de sus actividades funcionales y deberes.

Las inconductas funcionales que en el ejercicio de sus funciones realizan los servidores públicos, constituyen infracciones o faltas administrativas pasibles de una sanción administrativa, en ese sentido refiere Rico (2022) que los servidores estatales, son pasibles de investigaciones para determinar una responsabilidad administrativa disciplinaria, en el desarrollo de sus actividades funcionales, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario, mediante lo cual se impone la sanción correspondiente.

A nivel mundial, en varios países se puede evidenciar conductas indebidas de servidores estatales, lo cual afecta el desempeño de la función pública, trayendo consigo perjuicios económicos a la administración pública y afectando negativamente en su percepción ante la sociedad, al respecto, Transparency internacional (2025), a través de su publicación Índice de Percepción de la Corrupción 2024 (IPC) refiere que la corrupción a nivel mundial es excesivamente alto, y todo el trabajo que se realiza para controlar o reducir esta amenaza parece ceder; considerando a la corrupción como una amenaza mundial que va en constante progreso, el IPC sitúa una puntuación en un rango de 0 a 100,

donde 0 corresponde a excesiva corrupción y 100 a mínima corrupción, los diez países con excesiva corrupción o baja puntuación son Sudán, Nicaragua, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Libia, Yemen, Siria, Venezuela, Somalia y Sudán del sur.

Conforme se aprecia en la Figura 2.1

Figura 2.1

10 países con más bajo puntaje, según IPC 2024



Nota. De *Índice de la percepción de la corrupción, 2024*, https://images.transparencycdn.org/images/CPI2024_Map-plus-Index_ES.pdf

De manera similar, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en su publicación denominada Encuesta de la OCDE sobre la confianza en las Instituciones Públicas - Resultados 2024 FOMENTAR LA CONFIANZA (2024) refiere que los ciudadanos al momento de interactuar con las instituciones públicas, requieren un servicio público con equidad y que los servidores públicos actúen de manera íntegra, sin embargo, estas percepciones de equidad e integridad son negativas.

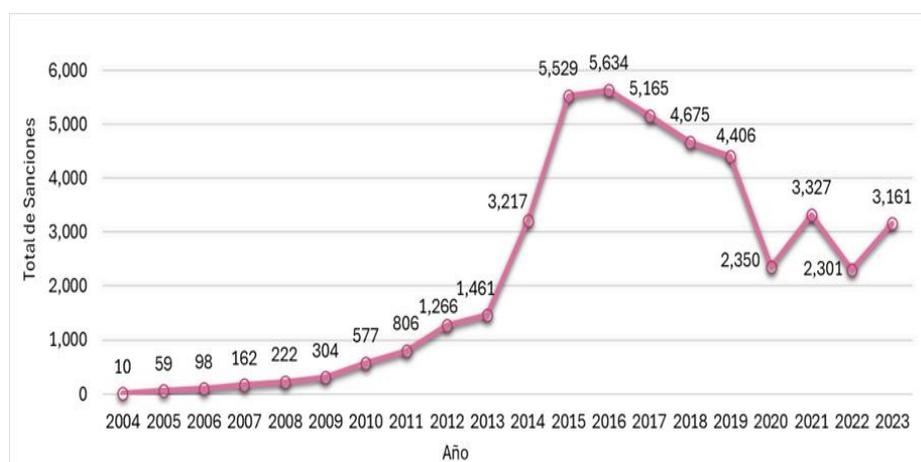
A nivel de América Latina, el incremento de casos de conducta funcional por parte de autoridades y servidores públicos es alarmante; la falta de ética en el desempeño laboral de los servidores públicos sustentado en la ausencia de deberes y valores menoscaba la función

pública; configurándose este comportamiento como falta disciplinaria, estableciéndose para ello una sanción disciplinaria, “la sanción disciplinaria tiene finalidad preventiva y correctiva” (Hernández, Guachetá et al., 2019, p. 72). En ese sentido “se puede inferir que el derecho disciplinario no tiene una función punitiva, sino que su naturaleza es de carácter preventiva y organizacional, para ello utiliza la imposición de una sanción disciplinaria como una herramienta para cumplir dichos objetivos” (Mora, 2009, como se citó en Hernández, Guachetá et al., 2019, p. 72).

El gobierno de Colombia, a través de su código disciplinario contempla tres tipos de faltas disciplinarias de servidores públicos de acuerdo a su gravedad, clasificándolas en: leves, graves y gravísimas. Según, secretaria de transparencia de Colombia (2023) entre los años 2004 y 2023 se sancionaron 44,730 faltas disciplinarias, evidenciándose que el 62% de estas sanciones fueron aplicadas a miembros de la fuerza pública (27,705 sanciones), 38% a servidores públicos (16,865 sanciones) y 144 sanciones a particulares.

Figura 2.2

Evolución de las sanciones disciplinarias en Colombia 2004 -2023



Nota. De *Indicador de sanciones disciplinarias*, por secretaria de transparencia de Colombia, 2023, (<http://anticorrupcion.gov.co/medir/indicador-de-sanciones-disciplinarias>).

A nivel nacional, el problema no es distinto, la incidencia de corrupción e inconducta funcional va en aumento año tras año, generando que el nivel de confianza en las instituciones públicas y el desempeño

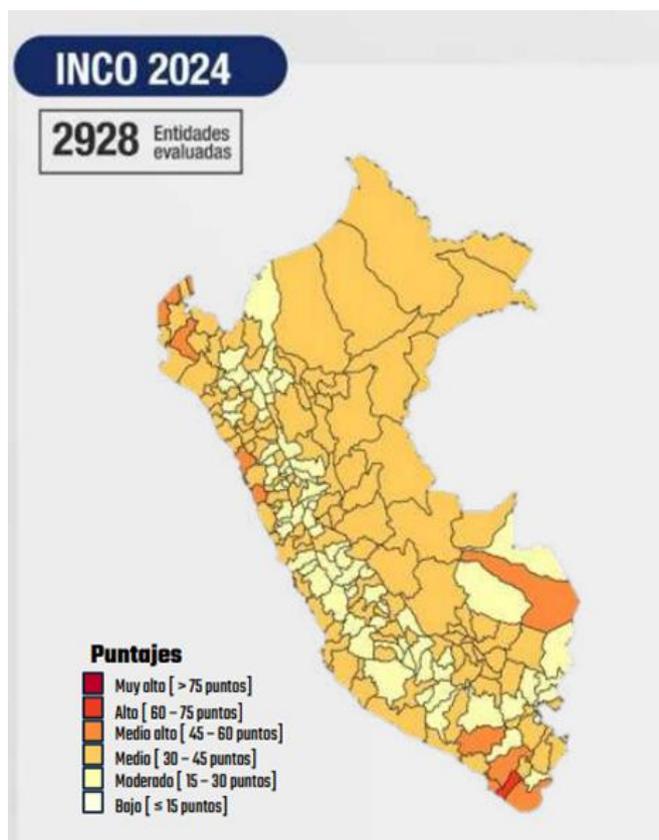
laboral de los servidores no sean confiables, requiriendo la necesidad de fortalecer los mecanismos para prevenir, investigar y sancionar todo acto de corrupción e inconducta funcional. El contralor general de la República, N. Shack, sostuvo, según el artículo “Contralor: La corrupción en el Perú se ha vuelto sistemática, ha penetrado el vértice del poder” (2022). “Tenemos niveles de corrupción e inconducta funcional altísimo (...). La corrupción en el Perú se ha vuelto sistemática, ha penetrado el vértice del poder, ha contaminado todos los estamentos del Estado”

A razón de ello, la Subgerencia del Observatorio Anticorrupción de la Contraloría General de la República del Perú desarrolla cada año un estudio denominado Índice de Riesgos de la Corrupción e Inconducta Funcional (INCO) el cual tiene como objetivo estudiar la corrupción y la inconducta funcional en las instituciones del sector público peruano. La estimación de la medición del INCO del año 2024 comprende a 2928 instituciones públicas, tanto del gobierno nacional, regional y local, “se concibe como un índice de índices que se estima a partir de información generada y resultante del control y supervisión sobre el accionar de las entidades, funcionarios y servidores públicos” (INCO, 2024, p. 5). Las instituciones a nivel nacional que lideran el INCO 2024, con mayor riesgo de corrupción e inconducta funcional comprende a, MPH - Municipalidad Provincial de Huamanga (Ayacucho) 87 puntos, EsSalud sede Lima 86.2 puntos, Municipalidad Provincial de Huánuco 85.8, Municipalidad Distrital de El Porvenir (La Libertad) 83.4 puntos y Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto (Moquegua) 82.6 puntos.

INCO (2024) señala que del 43% de las instituciones comprendidas en la medición del año 2024, se detallaron supuestas responsabilidades tanto administrativas, civil y penal, comprendiendo esta investigación a más de nueve mil servidores públicos que ostentan cargos directivos, además de ello, un promedio del 30% de las instituciones que comprenden el estudio cuentan con recomendación pendientes de sanción, casi la totalidad de instituciones de los departamentos del Perú presentan índices de corrupción e inconducta funcional. Conforme se aprecia en la Figura 2.3.

Figura 2.3

Resultados del INCO 2024



Nota. De *Índice de corrupción e inconducta funcional 2024*, por Contraloría general de la república del Perú, 2024, (<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6520701/5686160-indice-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-inco-2023%282%29.pdf?v=1720800749>)

A nivel local, la Dirección Regional de Salud Lima (Diresa Lima), entidad objeto de nuestra investigación; que se encuentra adscrita al Gobierno Regional de Lima, del departamento de Lima, también cuenta con problemas de inconducta funcional por parte de los servidores públicos, según INCO (2024) presenta un puntaje de 58.9 de riesgo entre sus dos dimensiones (Inconducta funcional y Corrupción), lo cual corresponde a un rango de puntaje Mediano Alto, posicionando con este puntaje a la Diresa Lima en el ranking N° 58 a nivel nacional.

En Diresa Lima se puede evidenciar la existencia de varios expedientes PAD con resolución de prescripción, aparentemente esta problemática se presenta porque secretaria técnica no habría atendido diligentemente los expedientes PAD, incumpliendo sus funciones de efectuar las investigaciones y realizar las precalificaciones en función a la denuncia presentada, es decir procedimientos mal llevados, generando una incorrecta aplicación del PAD, sumado a la falta de idoneidad del secretario técnico serían las posibles causas de este problema, los mismos que se pueden evidenciar en la siguiente tabla.

Tabla 1

Resoluciones directorales, declarando la prescripción de oficio de la acción administrativa para inicio de PAD en Diresa Lima - año 2025

Id	Nº Resolución Directoral	Descripción
1	RD Nº 059-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
2	RD Nº 067-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
3	RD Nº 068-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
4	RD Nº 105-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
5	RD Nº 116-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
6	RD Nº 117-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD
7	RD Nº 150-2025-GRL-GRDS-DIRESA LIMA-DG	Prescripción de oficio de la acción administrativa para el inicio del PAD

Ante esta realidad, los servidores expresan su preocupación, aduciendo que si esta situación continua, se manifestara el incremento de posibles conductas infractoras, negligencia funcional e insatisfacción de la población, además de ello, la escasa idoneidad del secretario técnico permitiría la incorrecta aplicación del PAD, deficientes investigaciones,

vulneración al debido proceso, lo cual acarrearía en la debilitación o nulidad de la potestad sancionadora de la entidad.

En este estudio se dará como aporte, una propuesta para realizar una modificación al artículo N° 92 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, en el sentido que el secretario técnico sea un profesional abogado, toda vez que es el profesional idóneo para realizar las investigaciones y precalificar las presuntas faltas, ello conllevará a una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, sin afectar el principio fundamental del debido procedimiento, consiguiendo así, fortalecer la ética institucional de la Dirección Regional de Salud Lima.

II.2. Formulación del problema.

II.2.1. Problema general.

¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?

II.2.2. Problemas específicos.

P.E.1:

¿De qué manera influye la idoneidad del secretario técnico, en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?

P.E.2:

¿De qué manera influye la precalificación de los hechos, en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?

II.3. Justificación.

Mediante la justificación se presentan las razones que valoramos son de suma importancia para iniciar una investigación. Hernández et al (2014) sostiene que las investigaciones se efectúan por una razón específica, no se efectúan por exigencia o pretensiones.

En ese sentido, nuestra investigación, traerá cambios positivos en actitudes, eficiencia laboral, celeridad administrativa, servidores públicos íntegros, contribuyendo de esa forma a disuadir la comisión de posibles infracciones, todo ello en beneficio de la institución (valor teórico); se propondrá realizar una modificación al artículo N° 92 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, en el sentido que el profesional idóneo para ser designado secretario técnico PAD, sea un profesional abogado, aportando y ayudando con ello, a prevenir las consecuencias de una incorrecta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en Diresa Lima (valor práctico); su estudio y posterior análisis, conllevará a extrapolar los resultados obtenidos, a otros servidores e instituciones públicas, aportando de esa manera a su generalización (valor social).

II.4. Objetivos.

II.4.1. Objetivo general.

Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta en la dirección regional de salud Lima - 2025.

II.4.2. Objetivos específicos.

O.E.1:

Determinar de qué manera influye la idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

O.E.2:

Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

II.5. Impacto de la Investigación

El presente estudio tendrá un impacto en el aspecto laboral y social, ya que permitirá la complacencia de los servidores de la Diresa

Lima, al evidenciar cambios positivos al momento de aplicar el PAD, permitiendo con ello una perspectiva favorable, eficiencia y celeridad funcional, un PAD basado en los principios, una correcta investigación y precalificación, permitiendo que el ius puniendi del Estado para imponer sanciones al servidor civil que en pleno desarrollo de sus funciones incumpla sus obligaciones, no se vea afectado con la impunidad por una incorrecta aplicación del PAD, lo que permitiría la prescripción de expedientes; logrando con ello una gestión pública eficiente y que satisfaga las necesidades de la población.

II.6. Alcances y limitaciones

Alcances

El presente estudio tuvo un alcance descriptivo, bajo ese contexto, se describió el procedimiento administrativo disciplinario en la Diresa Lima, para identificar y caracterizar comportamientos en su aplicación, lo cual se logró en base a entrevistas a los servidores públicos de la entidad, quienes en base a su experiencia en el tema nos darán sus valoraciones. Al respecto, refiere Hernández et al (2014) busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Alcance geográfico. – La presente investigación se realizó en la institución pública denominada Dirección Regional de Salud Lima, cuyas actividades se desarrollan en el ámbito geográfico de la Región Lima provincias, con sede en la provincia de Huaura, distrito de Huacho, del departamento de Lima, institución adscrita política y administrativamente al Gobierno Regional de Lima

Alcance social. - La población objeto de estudio la constituyen los servidores nombrados y contratados bajo el Decreto legislativo N° 276 y Contrato administrativo de servicios CAS, que laboran en la Dirección Regional de Salud Lima.

Alcance temporal. - La investigación corresponde al periodo del año 2025.

Limitaciones

En cuanto a las limitaciones, podemos resaltar el temor de algunos servidores para participar en las entrevistas, indicando que sus jefes podrían tomarlo como un cuestionamiento a las funciones que realizan. Otra de las limitaciones es la desactualización del portal de transparencia de Diresa Lima, en la cual solo se evidencian algunos expedientes de resoluciones de procedimiento administrativo disciplinario.

En ese sentido, es pertinente resaltar que las limitaciones presentadas fueron totalmente subsanadas administrativamente, para lo cual se conversó con el secretario general del sindicato de trabajadores, informándole las bondades que traería consigo una correcta aplicación del PAD entre todos sus afiliados, demás servidores y la institución, mensaje que fue replicado a sus afiliados y con lo cual los servidores entendieron que responder a la guía de entrevista no traería consigo alguna repercusión laboral; Así mismo invocando a Ley N° 27806 Ley de transparencia y acceso a la información, se solicitó documentación necesaria.

III. REVISIÓN DE LA LITERATURA

III.1. Antecedentes de investigación.

Refiere al respecto, Hernández et al (2014), que es adecuado examinar fuentes anticipadamente para de esa manera conseguir las referencias necesarias. Por consiguiente, después de buscar en distintos repositorios y buscadores académicos, ubicamos investigaciones que guardan relación con los objetivos que ambicionamos desarrollar, en ese sentido, presentamos los siguientes antecedentes:

Internacionales

Sislema (2025) realizó un estudio con el objetivo de examinar la ejecución del debido proceso disciplinario instaurado a los estudiantes de la Universidad Nacional de Chimborazo (UNACH). La metodología empleada fue cualitativa con enfoque jurídico exploratorio y jurídico descriptiva. Teniendo como muestra a profesionales que trabajan en la UNACH, para recolectar la información se empleó la guía estructurada de entrevista. Los resultados de la investigación indican que los procedimientos disciplinarios no se aplican de manera efectiva, evidenciándose falta de interés y conocimiento de parte de los estudiantes ante las normas. Concluyendo que es necesario implementar reformas para fortalecer la difusión e información de temas para ejercer el derecho a la defensa, mejorando la transparencia y equidad en los procedimientos disciplinarios, asegurando de esa manera el respeto a los estudiantes.

Cadena (2024) dirigió un estudio con el objetivo de efectuar una exploración crítica, doctrinal y jurídica respecto al principio de imparcialidad en un procedimiento administrativo sancionador, a fin de prevenir la transgresión del debido proceso y garantizar una tutela judicial efectiva. La metodología empleada fue mixta, tipo no experimental. Lugar de estudio GAD-Riobamba, como muestra a los servidores, para recolectar la información empleó fichas bibliográficas y cuestionarios. Los resultados de la investigación indican que no existe garantía que las

autoridades responsables de las sanciones actúen de manera imparcial e independiente. Concluyendo lo importante de ejecutar mecanismos de control y supervisión que refuercen la imparcialidad, fomentando una cultura de respeto al debido proceso, asegurando una administración de justicia administrativa efectiva y transparente.

Clavijo (2023) realizó un estudio con el objetivo de examinar si la valoración de la prueba influye en el principio de presunción de inocencia en los PAD ejercidos en contra de los profesores del Zonal 3 Ministerio de Educación del Ecuador. La metodología empleada fue enfoque cualitativo, nivel descriptivo. El lugar de estudio fue el Zonal 3 del Ministerio de Educación del Ecuador, teniendo como muestra 03 casos, para recolectar la información se utilizó una ficha documental. Los resultados indican la importancia de la correcta aplicación de la valoración probatoria utilizando los estándares de prueba, al servir estos de fundamento para que las autoridades emitan las respectivas resoluciones. Concluyendo que se evidencia errores en cuanto a la valoración de prueba, vulneración al debido proceso, identificándose que la mala aplicación del procedimiento influye en la vulneración del principio de presunción de inocencia, y resaltando que los resultados de la investigación son significativos para una correcta aplicación del proceso administrativo.

Sánchez (2021) realizó un estudio con el objetivo de comprobar si el estado constitucional del derecho ecuatoriano consigue efectivizar el cumplimiento del debido proceso cuando determina sanciones a los empleados del sector público. La metodología empleada es una investigación bibliográfica, indagando en doctrina, teoría y la ley. El lugar de estudio es en Colombia, como muestra tenemos a los servidores públicos, para recolectar la información se empleó la técnica de análisis de documentos. Los resultados de la investigación indican que el derecho disciplinario posee un enfoque autónomo, con influencia de normas del derecho administrativo y penal. Concluyendo que las sanciones vulneran el derecho al debido procedimiento y la discrecionalidad en el

establecimiento de las faltas y sanciones conspira en contra del debido proceso y de los derechos de los servidores.

Vera (2020) dirigió un estudio con el objetivo de analizar la aplicación de los sumarios administrativos en los procesos sancionatorios que se establezcan a los docentes fiscales del distrito 08D01 Esmeraldas. La metodología empleada fue mixta, es decir cuantitativa y cualitativa, como técnica de instrumento se utilizó la encuesta, la cual fue aplicada a los maestros, teniendo como muestra a 40 profesionales. Los resultados de la investigación evidencian que el responsable de realizar el proceso al no ser abogado desconoce la normativa legal. Concluyendo que el derecho sancionatorio busca la correcta y adecuada prestación del servicio público, siendo necesario que quien sustancie el procedimiento tenga conocimiento en relación con la materia, es importante capacitar al personal responsable de ejercer el proceso disciplinario a fin de que puedan ejercer sus funciones basadas en legalidad y juridicidad.

Nacionales

Gonzales (2024) realizó un estudio con el objetivo de establecer como el principio al debido proceso administrativo que se instaura a los profesionales de la salud, influye en los procesos disciplinarios. La metodología empleada fue enfoque jurídico exploratorio y descriptivo. El lugar de estudio fue la *Red Prestacional Sabogal*, teniendo como muestra (10) expedientes disciplinarios, para recolectar la información se empleó la técnica de la revisión de documentos. Los resultados de la investigación demostraron la falta de formación jurídica de los órganos instructores y sancionadores, Intervención excesiva de la secretaría técnica y vulneración al debido procedimiento. Concluyendo que la falta de formación jurídica impacta negativamente en la aplicación coherente del PAD, impactando de forma negativa en la imparcialidad y legalidad de las decisiones que están autoridades adoptan.

Bocanegra (2023) dirigió un estudio con el objetivo de determinar cómo la designación del secretario técnico en adición de sus funciones garantiza la idoneidad del ejercicio del cargo asumido. La metodología empleada en este estudio fue un enfoque cualitativo, tipo básica, diseño estudio de casos. El lugar de estudio fue un gobierno distrital, la muestra fue 06 funcionarios, para recolectar la información se empleó la técnica de la entrevista. Los resultados del estudio evidenciaron que el servidor público que en adición de sus actividades o funciones asume como secretario técnico, no garantiza la idoneidad en el ejercicio del cargo, pudiendo incurrir en prescripción de plazos o en inobservancia de la actividad probatoria. Concluyendo que es necesario realizar modificaciones a la normativa del Servicio Civil con la finalidad de que el responsable de Secretaría Técnica realice sus funciones de forma idónea.

Ruiz (2023) realizó un estudio con el objetivo de brindar un diagnóstico en cuanto a la actuación del secretario técnico en ambas fases del PAD vulnera los principios del debido procedimiento. La metodología es de tipo básico cualitativa, nivel descriptivo, diseño No experimental. Los resultados de la investigación demostraron que el actual proceso PAD vulnera el debido procedimiento al investigado, ya que la participación del secretario técnico en todas las fases no garantiza proporcionalidad ni razonabilidad, y al no ser abogado de profesión, sus actos no tendrían un análisis objetivo de los medios probatorios. Concluyendo que la participación activa en todos los procesos (instructivos y sancionadores), del secretario técnico vulnera el debido procedimiento del PAD, al no evidenciarse un análisis o la incorrecta valoración de medios probatorios, su falta de idoneidad le impide realizar una correcta valoración de los medios probatorios.

Osores y Orihuela (2021) dirigió un estudio con el objetivo de determinar cómo influye la idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores que se aplican en la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco. La metodología

empleada fue el método inductivo deductivo, el tipo de investigación es jurídica básica nivel explicativo y diseño no experimental. Los resultados evidencian la falta de idoneidad del secretario técnico. Concluyendo que la falta de idoneidad del responsable de la secretaría técnica influye de manera negativa durante todo el proceso de los procedimientos administrativos disciplinarios al no contar con el perfil idóneo, permitiendo con ello una incorrecta precalificación de los hechos y una ineficiente identificación de la actividad probatoria, recomendando realizar modificaciones a la Ley N°30057 respecto al perfil que debe ostentar el secretario técnico.

Salirrosas (2022) realizó un estudio con el objetivo de determinar hasta qué punto las funciones del secretario técnico influyen en la impunidad de las faltas administrativas. La investigación desarrollada es de tipo mixta, diseño descriptivo correlacional, corte transversal. El lugar de estudio fue la Dirección Regional de Salud de Ucayali, con una población de 220 servidores, como muestra se tiene a 140 encuestados y se aplicó como instrumento el cuestionario. Los resultados demostraron que la vulneración de los principios del procedimiento administrativo disciplinario es quebrantada por la cuestionable actuación del secretario técnico; por su accionar ineficiente y negligente permite la prescripción de las investigaciones en curso. Concluyendo que existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas.

Locales o regionales

Quispe y Yengle (2024) realizaron un estudio con el objetivo de exponer la propuesta de mejoras al régimen disciplinario a la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario. La metodología es enfoque cuantitativo tipo aplicada y descriptiva explicativa. El lugar de estudio fue la ciudad de Huacho, como muestra a 26 servidores civiles de profesión abogados, especialistas en derecho administrativo, que se encuentran colegiados y habilitados. Los resultados

indican que el 88,5% concuerda en que la propuesta de mejoras al régimen disciplinario a la ley 30057 traerá como consecuencia garantizar la correcta aplicación del PAD. Concluyendo que las múltiples propuestas que se han mencionado tienen como objetivo tangible mejorar la aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario a los servidores civiles.

Vílchez (2023) realizó un estudio con el objetivo de determinar la percepción del Procedimiento Administrativo Disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe. La metodología empleada es aplicada de nivel exploratorio y analítico, mediante la cual se realizó una descripción de la variable y dimensiones. El lugar de estudio fue la Municipalidad distrital de Supe, como muestra se tuvo a 42 servidores de la Municipalidad. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario. Los resultados indican que el 54,8% manifiesta que el PAD tiene un nivel regular, el 40.5 % se sienten apoyados con respecto a la etapa de indagaciones preliminares y precalificación. Concluyendo que la percepción del procedimiento administrativo disciplinario con un 54,8% donde indico un nivel medio, es decir regular en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Supe.

Braithwaite (2023), dirigió un estudio con el objetivo de determinar de qué manera el PAD afecta los derechos fundamentales de los docentes en la Ugel N° 09 de la provincia de Huaura. La metodología empleada es de tipo teórico, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, método hipotético-deductivo diseño no experimental de corte transversal. El lugar de estudio es la Ugel N° 09 Huaura, se tuvo como población a 1825 docentes y como muestra a 318 docentes. Los resultados indican que el proceso disciplinario está afectando los derechos fundamentales de los docentes y es importante garantizar que se respeten estos derechos durante todo el proceso disciplinario. Concluyendo que la deficiencia en el proceso administrativo se relaciona a los derechos fundamentales tales como al derecho a la presunción de inocencia, al honor, el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad de los docentes.

III.2. Bases Teóricas

III.2.1 Procedimiento administrativo disciplinario

Administración pública.

Boyer (2019) sostiene que la administración pública no solo es la institución o el poder público que exhibe; cuando hablamos de administración pública también nos referimos al servidor público que mantiene un vínculo contractual con esta institución.

En ese contexto, discernimos que la administración pública es la relación que existe entre los organismos estatales y sus servidores públicos, los cuales son responsables de atender las necesidades de la población.

Ius Puniendi del Estado.

El ius puniendi es la facultad sancionadora (poder punitivo), que tiene el Estado para imponer sanciones, castigar al servidor público que en el ejercicio de sus funciones comete alguna infracción. En ese sentido, Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC (2019) refiere: que el ius puniendi del Estado es ejercida a través de la facultad disciplinaria, la cual está otorgada por la Constitución, facultando a imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen funcionarios y servidores.

Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057.

Con el objetivo de instaurar un régimen único, para todos los servidores públicos, y que todos los organismos estatales alcancen niveles óptimos en eficiencia, mediante la prestación de servicios de calidad, es que el día 04 de julio del 2013 se publicó la norma N° 30057 que establece la Ley del Servicio Civil y posteriormente con D.S. No 040-2014-PCM, de fecha 11/06/ 2014 se promulgo su reglamentación. Lizárraga (2013) refiere que la Ley del Servicio Civil está sustentada en la meritocracia, idoneidad y un servicio eficiente en beneficio de la población.

En ese sentido, podemos colegir que los servidores públicos, deben actuar con principios y valores, brindando un servicio celer, eficiente y de calidad con el objetivo de satisfacer las necesidades de la población.

Responsabilidad administrativa disciplinaria.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 91 (2014) refiere al respecto, es la responsabilidad que atribuye el Estado a los servidores públicos por las infracciones que pudiesen cometer en el desarrollo de sus actividades funcionales, en ese sentido se procede a instaurar un procedimiento administrativo disciplinario, imponiendo las sanciones correspondientes y observando las disposiciones descritas en la ley N° 30057 y reglamento.

Así mismo, señala Rico (2022) que la responsabilidad administrativa disciplinaria es la que aplica el Estado a todos los servidores públicos por las faltas que en la prestación de su servicio o funciones puedan cometer, incidiendo que las faltas están previstas en la ley.

Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD.

Rico (2022) señala que el procedimiento administrativo disciplinario contempla todos los trámites y actuaciones que van a permitir que las instituciones estatales puedan investigar y sancionar a los servidores públicos que en el cumplimiento de sus funciones cometan faltas administrativas.

MINJUS (2015) señala que el procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones que el Estado establece con la finalidad de aplicar su facultad sancionadora ante la ocurrencia de faltas administrativas que pudiesen cometer los servidores civiles, procediendo con la aplicación de la sanción correspondiente.

El PAD es un proceso por medio del cual el Estado, expone su potestad sancionadora, que la faculta para sancionar faltas cometidas por los servidores públicos en el desempeño de sus funciones, “El PAD es un procedimiento sancionador que se encuentra sustentada en el vínculo

existente entre el servidor público y la Administración Pública” (Servir, 2021).

En ese contexto, el PAD es el procedimiento mediante el cual el Estado a través de su administración pública expone su potestad sancionadora.

Sujeto activo del PAD.

Ante la ocurrencia de un delito, el sujeto activo es la persona que ejecuta la conducta típica, la cual está prohibida por las leyes.

Rico (2022) señala que, para efectos del procedimiento disciplinario, el servidor civil (funcionario o servidor público), es el sujeto activo del PAD, el cual mediante su conducta inadecuada por acción u omisión es pasible de una sanción disciplinaria previo procedimiento.

Ámbito de Aplicación.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 90 (2014) establece que el Procedimiento Administrativo Disciplinario se aplica a los siguientes servidores civiles: funcionarios, directivos servidores con cargo de confianza y demás servidores, salvo algunas excepciones.

El PAD se aplica de modo supletorio a todo servidor público que se encuentre dentro del ámbito de la Ley N° 30057 (MINJUS, 2015).

Principios de la potestad disciplinaria.

La potestad disciplinaria está tutelada por los principios de la normativa No 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, la que en el art. 230, establece 11 principios referidos a la potestad sancionadora administrativa; principios con los que cuenta la administración pública y las cuales se detallan a continuación:

- 1) Legalidad. – Referida a la potestad que tiene el Estado de sancionar todo lo considerado por ley.
- 2) Debido procedimiento. – Es el derecho fundamental con que goza toda persona, referido a que todo proceso legal debe llevarse a cabo sin vulnerar los derechos del investigado.

- 3) Razonabilidad. – Todo acto que ejerza la autoridad debe realizarse de forma proporcional al ilícito cometido.
- 4) Tipicidad: Referida a que solo se sancionaran las faltas o conductas que se encuentren debidamente expresadas según ley.
- 5) Irretroactividad. – No está permitido aplicar la normativa sancionadora por situaciones que ocurrieron antes de entrar en vigencia dicha norma.
- 6) Concurso de infracciones. – Referido a que ante la comisión de múltiples infracciones que ameritan distintas sanciones, en esta situación deberá aplicarse la sanción para la infracción de mayor gravedad.
- 7) Continuación de infracciones. – Referido a que no se podrá imponer una nueva sanción por la misma infracción, antes de haber cumplido al menos 30 días hábiles
- 8) Causalidad. – Refiere que la responsabilidad debe ser atribuida a quien realiza la infracción.
- 9) Presunción de licitud. – Referido a la presunción que todo lo actuado por los servidores se realizó en el desempeño de sus funciones, hasta que no se pruebe lo contrario.
- 10) Culpabilidad. – La responsabilidad administrativa es atribuida al servidor público, cuando la infracción ha sido demostrada.
- 11) Non bis in ídem. – No se puede imponer sanciones de manera concurrente, por el mismo hecho.

Servidores competentes del PAD.

La normativa indica que los servidores competentes en quien recae la responsabilidad de aplicar la potestad disciplinaria son: el jefe inmediato del servidor que se está investigando, el responsable de la oficina de recursos humanos y la máxima autoridad de la entidad.

Faltas de carácter disciplinario.

La Ley N° 30057 (2013) Art. 85, establece como faltas disciplinarias:

- a. Transgredir la normativa establecida en la Ley y su reglamento.
- b. Incumplimiento reiterado de las órdenes de sus jefes.
- c. Incidir en actos de indisciplina y/o violencia en agravio de sus compañeros o superiores.
- d. Negligencia en el desarrollo de sus actividades funcionales.
- e. Obstaculizar las actividades prestacionales de la entidad.
- f. Emplear los bienes proporcionados por la entidad para su beneficio.
- g. Concurrir embriagado o drogado a la entidad.
- h. Utilizar sus funciones con fines lucrativos.
- i. Causar daños materiales a la entidad y/ bienes.
- j. Ausentarse sin justificación alguna, por más de tres días consecutivos o cinco días no sucesivos.
- k. Incurrir en hostigamiento de tipo sexual.
- l. Realizar actos proselitistas durante el horario de trabajo.
- m. Incurrir en actos discriminatorios.
- n. El incumplimiento de la jornada laboral.
- o. Afectación del servicio civil en lo que respecta al acceso y su progresión.
- p. Obtener un beneficio para nosotros o terceros.
- q. Incurrir en la doble percepción.

El D.S. No 040-2014-PCM, Art. 98 (2014), considera también como faltas administrativas:

- a. Uso indebido de licencias.
- b. Atentar contra la libertad sindical.
- c. Actividades de nepotismo
- d. Incidir en agresiones verbales o físicas en contra de los usuarios de los servicios.
- e. Incurrir en actos de humillación o acoso sexual.
- f. Utilizar sus funciones con el fin de obtener beneficios propios.
- g. Divulgar información no autorizada.
- h. En Huelgas, impedir el ingreso a la entidad a los servidores que no desean participar.
- i. Incidir en actos negligentes.

- j. Demás faltas señaladas en la Ley.

Sanciones aplicables.

La Ley N° 30057 (2013) Art. 88 en concordancia con el D.S. No 040-2014-PCM, Art. 93 (2014) considera sanciones aplicables por faltas disciplinarias, las siguientes:

- i) Amonestaciones verbales o de manera escrita.
- ii) Suspensión sin goce de sus haberes durante el periodo de 1 día hasta 12 meses.
- iii) La Destitución.

Proporción de la sanción.

La Ley N° 30057 (2013) Art. 91, sostiene que las sanciones deben ser aplicadas de manera proporcionada a la falta o infracción atribuida, considerando en ese escenario los antecedentes del servidor que se investiga. Así mismo, se debe incidir que toda sanción debe ser motivada.

Autoridades del PAD.

- 1. Órgano Instructor. - Es la autoridad competente y responsable de la fase instructiva del PAD, conforme a ello el jefe inmediato es el órgano instructor, al cual le corresponde las sanciones de amonestación escrita y de suspensión.

Funciones del órgano instructor. -

- a) Evaluar el informe de precalificación
 - b) Instaurar el PAD
 - c) Autoriza la prórroga del plazo para presentar descargos
 - d) Recibir y evaluar los descargos
 - e) Investiga en virtud al impulso de oficio
 - f) Emitir el informe de instrucción
- 2. Órgano Sancionador. - Es la autoridad competente y responsable de la fase sancionadora del PAD

Rico (2022) señala que tiene la responsabilidad de la fase sancionadora y su identificación depende del juicio que realice la secretaría técnica.

Funciones del órgano Sancionador. -

- a) Remitir el informe del órgano instructor al presunto infractor.
- b) Realizar una investigación complementaria en virtud al impulso de oficio, de ser necesario.
- c) Comprobar el juicio de subsunción, es decir verificar si la imputación establecida es prevista como falta disciplinaria.
- d) Constatar la coherencia entre la imputación sostenida al momento de instaurar el PAD y la sanción que se impone.
- e) Evaluar si las medidas o sanciones aplicadas son adecuadas y proporcionales.
- f) Evaluar la concurrencia de eximentes de responsabilidad disciplinaria.
- g) Emisión del pronunciamiento final del procedimiento administrativo disciplinario.

Fases del PAD.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 106 (2014) establece que el procedimiento administrativo disciplinario abarca 2 fases: fase instructiva y fase sancionadora.

1. Fase Instructiva. – Engloba las actividades que conllevaran a la responsabilidad disciplinaria, esta fase inicia con la notificación del acto resolutorio al servidor investigado, indicándole la realización de sus descargos en un plazo máximo de 5 días hábiles. Al respecto, MINJUS (2015) refiere que en la notificación del acto resolutorio se le indica al servidor que para la presentación de sus descargos posee el plazo de cinco días hábiles; pudiendo tener acceso a los cargos imputados. El plazo establecido para los descargos puede prorrogarse, cursando para ello una solicitud, la cual en un plazo de dos días hábiles debe ser respondida, caso contrario se asume que la solicitud presentada fue aceptada, y se establece un plazo

adicional de cinco días hábiles. Al vencimiento del plazo establecido, el órgano instructor procederá con las indagaciones respectivas en un periodo de 15 días laborables. La fase instructiva concluye con la notificación del informe al órgano sancionador, donde se emitirá la existencia de la imputación correspondiente y la respectiva recomendación de la sanción, o la no existencia de alguna falta imputada.

2. Fase Sancionadora. – Esta fase abarca a partir de la recepción del informe del órgano instructor, a la emisión del acto resolutorio con la posible sanción o el archivamiento del caso.

El órgano Sancionador deberá pronunciarse sobre la infracción materia de imputación al servidor público, en el periodo de diez días hábiles, luego de recepcionado el informe por parte del órgano que instruye.

Prescripción.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 97 (2014) establece que la disposición por la posible presencia de infracciones disciplinarias para dar inicio a un PAD, se extingue a 03 años de haber sido cometida la infracción o falta, si en ese tiempo, la oficina de recursos humanos, toma cuenta de la misma, la prescripción operará un año calendario.

Denuncias.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 101 (2014) establece que cualquiera puede denunciar a un servidor público, ante la secretaría técnica ya sea de modo verbal o escrito, al valorar una falta o la trasgresión al código de ética de la función pública. En relación con lo descrito, Rico (2022) sostiene que cualquier ciudadano, inclusive algún servidor público, puede plantear la denuncia, al considerar que algún acto realizado por un servidor, podría calificar como una falta o infracción administrativa.

Al respecto, cabe indicar que sí la denuncia presentada se realiza de manera verbal, el secretario técnico deberá entregar al que presento la denuncia un formato, en el cual deberá reproducir la denuncia y adjuntar

las pruebas que considere necesario. En un plazo no mayor a 30 días hábiles, luego de la recepción de la denuncia, secretaría técnica deberá emitir una respuesta al respecto. Los ciudadanos también podrían presentar las denuncias respectivas a través de la oficina de integridad institucional.

Actividad probatoria.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 113 (2014) establece que las autoridades del PAD y el secretario técnico, realizaran las diligencias correspondientes para estipular y verificar los hechos conducentes a determinar las responsabilidades. Al respecto, indica Rico (2022) que todo procedimiento administrativo disciplinario tiene como objetivo primordial llegar a la verdad material e los hechos que se imputan.

Ejecución de las sanciones disciplinarias.

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 116 (2014) refiere que las sanciones son eficaces al día siguiente de la respectiva notificación. El acto de destitución conduce a la inhabilitación de manera automática para ejercer la función pública, es decir se hará efectiva una vez que el mencionado acto quede firme o se agote la vía administrativa.

Debido procedimiento.

El debido proceso se constituye como un derecho fundamental de toda persona Constitución Política del Perú, Art. 139 Num. 3 (1993). Así mismo, el D.L. No 1272-2016 Art. 2 (2016) que modifica la Ley N° 27444 (2013) refiere que no se puede instituir sanciones, sin llevar a cabo el debido procedimiento. También el D.S. No 004-2019-JUS, Art. 248 (2019) sostiene que al momento de aplicar una sanción se deben realizar el respectivo procedimiento, el cual debe ser respetando el debido proceso.

Como se puede evidenciar, el debido proceso es un principio fundamental, mediante el cual toda persona que se sea investigada por alguna falta o infracción, deberá ser investigada de manera razonable y parcial.

Además de ello, el D.L. No 1272-2016, Art. 2 (2016) que modifica la Ley N° 27444 (2013) refiere que todos los procesos que regulen la potestad sancionadora del Estado, deben constituir una separación entre las fases del PAD, es decir fase instructora y fase sancionadora, debiendo corresponder ante ello autoridades distintas entre ambas fases.

El debido procedimiento como principio constitucional y garantía de protección del investigado, es contemplado como el principio superior en todo proceso disciplinario (Lizárraga, 2013, p. 20), menciona también Lizárraga que “se debe garantizar el debido procedimiento a los administrados, motivo por el cual el empleador debe respetar su derecho a la defensa y una decisión razonada”. Los actos deben ser motivados, predominando la razonabilidad y la no arbitrariedad, caso contrario se estaría vulnerando el debido proceso (Servir, 2021 p. 79).

Al respecto, se puede colegir, que, si bien la normativa modificada establece que, tanto la fase instructora y la fase sancionadora deben mantener una separación funcional y ambas deben ser encargadas a autoridades diferentes, no hacerlo configura una vulneración al debido procedimiento, sin embargo, se puede apreciar que el secretario técnico tiene una participación activa en las dos fases del PAD (instructiva y sancionadora), evidenciándose que en ambas fases prevalecerá el análisis y posición del secretario técnico, vulnerándose con este actuar el debido procedimiento.

III.2.2 Secretaría Técnica

D.S. No 040-2014-PCM, Art. 94 (2014) sostiene que el órgano instructor responsable de llevar a cabo el procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico, el cual podría ser abogado de profesión, laborar en la entidad y ser designado como secretario técnico en adición a sus funciones y dependerá jerárquicamente de Recursos humanos. Rico (2022) refiere que, durante todo el proceso del PAD, se considera el apoyo y asistencia de un secretario técnico, el cual es designado por la máxima autoridad de la entidad para desempeñar funciones concretas en PAD, las mismas que

deben ser desempeñadas en adición a sus funciones contractuales o asignadas, siendo sus principales funciones brindar asistencia a las autoridades del PAD, la precalificación de los hechos y la documentación en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario. Servir (2021) refiere que las autoridades del PAD cuentan con el apoyo de un secretario técnico durante todo el procedimiento administrativo disciplinario.

Designación de la Secretaría Técnica.

Su designación la efectúa la máxima autoridad de la institución, mediante resolución del titular de la entidad, pudiendo ser un servidor de la entidad y que asuma la designación en adición a sus funciones o de manera específica, pudiendo contar con apoyo dependiendo de la carga procesal, es decir su designación se da con el objetivo de que apoye a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario durante todo el proceso (Rico, 2022).

Funciones de la Secretaría Técnica.

Rico (2022) refiere que las funciones del secretario técnico durante todo el PAD son: registrar la actividad probatoria, precalificación de los hechos y administrar la documentación que se obtiene durante el desarrollo del PAD, además de ello, señala que las funciones de la Secretaría Técnica comprenden revisar, analizar y evaluar los documentos, descargos y medios de prueba que pueda recabar o que son presentados por el presunto infractor. MINJUS (2015) sostiene que el responsable de la secretaria técnica efectuara previamente una investigación, con la finalidad de encontrar las pruebas pertinentes relacionadas a la falta atribuida, si la documentación que sostiene la denuncia presentada estuviera incompleta, deberá solicitarla a la persona que presento la denuncia, el incumplimiento de los solicitado conllevara a resolver «no ha lugar» la denuncia presentada.

El secretario técnico en cumplimiento y desarrollo de sus funciones, realizara lo siguiente:

- a) Recibir las denuncias escritas o verbales guardando las reservas del caso.
- b) Tramitar las denuncias y emitir en un plazo no mayor de 30 días hábiles una respuesta.
- c) Realizar la precalificación de los hechos con las pruebas valoradas, remitiendo el informe de precalificación con las conclusiones, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario o fundamentando su archivamiento.
- d) Suscribir los requerimientos de información o documentación.
- e) Apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a lo largo del proceso.
- f) Custodia y administración de la documentación del Procedimiento administrativo disciplinario.
- g) Dar inicio a las indagaciones correspondientes, por las presuntas infracciones.
- h) Determinar posterior a las investigaciones realizadas “no ha lugar a trámite” una denuncia presentada.

Idoneidad de la Secretaría Técnica.

La palabra Idóneo significa “adecuado y apropiado para algo” (Real Academia Española, s.f., definición 1), así mismo está referido al atributo personal que se requiere para la prestación de un servicio específico, o al momento de asumir un cargo (Diccionario Panhispánico del español jurídico, s.f., definición 4).

La Ley N° 30057 (2013) Art. 92 en concordancia con el D.S. No 040-2014-PCM, Art. 94 (2014) señala que las autoridades responsables del PAD disponen de la ayuda de un secretario técnico, el cual es nombrado por la máxima autoridad de la entidad y de preferencia será de profesión abogado. Dentro de las competencias primordiales de la secretaría técnica se configura el de precalificar las presuntas faltas cometidas, documentar la actividad probatoria, “es responsable de dirigir las investigaciones respectivas desde el inicio, con el objetivo de averiguar la verdad de los hechos que se imputan al investigado” (Rico,

2022, p. 232), en ese sentido “debe garantizar los derechos fundamentales y principios constitucionales de los administrados” (Lizárraga, 2013, p.39), Como se puede colegir, el secretario técnico debería contar con altos conocimientos en derecho administrativo.

Al respecto, al evidenciar que las competencias que va a desarrollar el secretario técnico, como son recibir denuncias, documentar la actividad probatoria, precalificar faltas e iniciar investigaciones “debemos considerarlo como un fiscal administrativo, porque asume la conducción de la investigación desde su inicio, a fin de encontrar la verdad material del hecho objeto de imputación” (Rico, 2022, p. 232); sin embargo al indicar la normativa que el secretario técnico “sea de preferencia abogado”, es decir cualquier profesional sin conocimiento jurídico, se estaría permitiendo la vulneración al debido procedimiento, al dejar que la precalificación de faltas e iniciar investigaciones recaiga en un servidor con desconocimiento en materia legal, ocasionando además nulidad, vicios, prescripciones, asesoramiento legal errado a los órganos instructor y sancionador.

En ese sentido, el secretario técnico “debe tener formación constante en derecho” (Rogel et al., 2025, p. 98), de esa manera se garantiza un debido proceso, Rogel et al también menciono que todo servidor que posea una educación adecuada e idónea, les permitirá aplicar la normativa de forma eficiente y proporcional, garantizando con ello decisiones equitativas sustentadas en las pruebas obtenidas.

Por lo descrito, el perfil idóneo para ejecutar las funciones de secretario técnico es un profesional abogado, por cuanto las funciones a desarrollar están enmarcadas dentro del ámbito legal y jurídico, siendo así, el soporte legal que requieren los órganos instructor y sancionador estaría plenamente garantizado; al respecto, tomamos como muestra el Reglamento de investigaciones administrativas del régimen disciplinario de la república de Argentina, Decreto 456/2022, Cap. 3 Art. 6 (2022), el cual señala que las “Instructoras o instructores.- La sustanciación de las informaciones sumarias y de los sumarios se efectuará en la Oficina de

sumarios del área respectiva y estará a cargo de instructoras o instructores que deben ser funcionarías letradas o funcionarios letrados “.

En ese sentido, La Procuraduría de Investigaciones Administrativas (2024), refiere que en el periodo 2023 se iniciaron 2628 sumarios administrativos, los cuales triplican a los datos del año 2022 que alcanzaron un total de 805 sumarios administrativos, incremento que según refieren es producto del fortalecimiento de la gestión.

III.2.3 La Precalificación

Investigación Preliminar.

Antes el inicio de un Procedimiento administrativo disciplinario el secretario técnico realizara las indagaciones previas por las presuntas faltas disciplinarias (Pacori, 2022), al respecto, refiere Rico (2022) la finalidad de la investigación preliminar es recopilar todas las pruebas que van a permitir un pronunciamiento respecto a los hechos denunciados o reportados.

En ese sentido se puede colegir que una vez que la secretaria técnica haya recibido la denuncia por alguna falta cometida, efectúa las investigaciones preliminares, teniendo la facultad de declarar “no ha lugar a trámite” al considerar que la denuncia presentada carece de sustento probatorio, o caso contrario recomendar el inicio del PAD.

Precalificación de los hechos.

En referencia a la precalificación que realiza la secretaría técnica, señala Pacori (2022), el secretario técnico es responsable de realizar la precalificación de los hechos basados en la denuncia presentada y de llevar a cabo las respectivas investigaciones, en esa misma línea tiene la responsabilidad de precalificar los hechos en base a las investigaciones realizadas y pruebas obtenidas, declarando “no ha lugar a trámite” una denuncia presentada y estableciendo su archivo (Rico, 2022, p. 232).

Servir (2021) refiere que la precalificación se realiza en función a los hechos, expuestos en la denuncia y las investigaciones que se han realizado, en ese sentido “debe ser fundada, precisa, expresa y clara, con

el fin de evitar se generen situaciones de indefensión al imputado” (Banchs, 2021).

En el informe de precalificación debe fundamentarse si se archiva la investigación realizada, declarando para ello “no ha lugar a trámite”, o remitiendo el respectivo informe al órgano Instructor recomendando el inicio del PAD (Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, 2015).

En ese sentido, se puede inferir que las investigaciones preliminares inician cuando la secretaría técnica recopile todas las pruebas necesarias, que puedan conducir a emitir un pronunciamiento respecto a la denuncia presentada, en ese sentido deberá realizar una precalificación y emitir el informe recomendando el inicio del Procedimiento administrativo disciplinario o fundamentar su archivo, siendo su competencia exclusiva la de suscribir el respectivo informe de precalificación.

III.3. Marco conceptual

La administración pública. – Boyer (2019) sostiene que la administración pública no solo es la institución o el poder público que exhibe; cuando hablamos de administración pública también nos referimos al servidor público que mantiene un vínculo contractual con esta institución.

El *Ius Puniendi* del Estado. –El *Ius puniendi* del Estado es ejercida a través de la facultad disciplinaria, la cual está otorgada por la Constitución, facultando a imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen funcionarios y servidores. (Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC 2019).

Responsabilidad administrativa disciplinaria. – Rico (2022) la responsabilidad administrativa disciplinaria es la que aplica el Estado a todos los servidores públicos por las faltas que en la prestación de su servicio o funciones puedan cometer, incidiendo que las faltas están previstas en la ley.

El procedimiento administrativo disciplinario. - Contempla todos los trámites y actuaciones que van a permitir que las instituciones estatales puedan investigar y sancionar a los servidores públicos que en el cumplimiento de sus funciones cometan faltas administrativas. (Rico 2022).

Debido procedimiento. – El debido procedimiento como principio constitucional y garantía de protección del investigado, es contemplado como el principio superior en todo proceso disciplinario, se debe garantizar el debido procedimiento a los administrados, motivo por el cual el empleador debe respetar su derecho a la defensa y una decisión razonada (Lizárraga 2013)

La Secretaría Técnica. – Durante todo el proceso del PAD, se considera con el apoyo y asistencia de un secretario técnico, el cual es designado por la máxima autoridad de la entidad para desempeñar funciones concretas en PAD, las mismas que deben ser desempeñadas en adición a sus funciones contractuales o asignadas, siendo sus principales funciones brindar asistencia a las autoridades del PAD, la precalificación de los hechos y la documentación en todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario (Rico 2022).

Idoneidad. –“atributo personal que se requiere para la prestación de un servicio específico, o al momento de asumir un cargo” (Diccionario Panhispánico del español jurídico, s.f., definición 4).

Precalificación de los hechos. - Refiere que la precalificación se realiza en función a los hechos, expuestos en la denuncia y las investigaciones que se han realizado (Servir 2021).

IV. MARCO METODOLÓGICO

IV.1. Tipo y nivel de investigación.

Enfoque.

La presente investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo, sustentado en la recolección de datos mediante una observación empírica, relacionado al análisis de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Diresa Lima.

Tipo.

Este trabajo se desarrolló mediante el tipo de investigación básica, descriptiva e interpretativa, buscando con ello conseguir la información indispensable respecto a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Diresa Lima, con el objeto de describir y analizar a detalle la problemática, para comprender e interpretar el significado de tales comportamientos desde la perspectiva de los mismos servidores de la Dirección Regional de Salud Lima.

Tipo Básica. - En ese sentido, nuestra investigación es de tipo básica, Hernández et al (2014) plantea que este tipo de investigación busca originar conocimiento y teorías. La investigación se centró en comprender el problema para conseguir la información indispensable y necesaria respecto a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Diresa Lima; para poder tener una percepción profunda del problema estudiado y su origen; de tal manera, que con los resultados y conclusiones obtenidas se efectuaron las modificaciones necesarias para una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tipo Descriptiva. – lo define Hernández et al (2014) como el estudio que busca, observa y describe propiedades, perfiles y características del fenómeno estudiado. En ese sentido, se recopiló toda la información relacionada a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Diresa Lima, con el objetivo de observar, describir y analizar el fenómeno de estudio; para identificar, conocer y

caracterizar comportamientos desde la perspectiva de los propios servidores públicos de la Diresa Lima.

Tipo Interpretativo. – Señalado por Hernández et al (2014) como el proceso que pretende encontrar sentido al fenómeno de estudio en función al significado o accionar que le otorgan las personas. En ese sentido, mediante este tipo de investigación se describió, comprendió e interpreto el fenómeno de estudio, desde el punto de vista o la experiencia de los mismos servidores y en el contexto social en que se desarrollan y mediante la observación que realizara el investigador.

Nivel.

La presente investigación se desarrolló bajo el nivel descriptivo. En ese sentido, se recopiló toda la información relacionada a la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Diresa Lima, con el objetivo de observar, describir y analizar el fenómeno de estudio; para identificar, conocer y caracterizar comportamientos desde la perspectiva de los propios servidores públicos de la Diresa Lima.

En ese sentido mediante el nivel descriptivo, refiere Hernández et al (2014) se busca detallar las características y propiedades del fenómeno de estudio, describiendo su comportamiento.

IV.2. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación se enmarco en el diseño Interpretativo fenomenológico hermenéutico y socio crítico.

Diseño Interpretativo método fenomenológico hermenéutico. - Hernández et al (2014) refiere que este diseño se enfoca en describir, discernir e interpretar las experiencias de las personas. Al respecto, el interés es describir, comprender, entender e interpretar las razones o motivos de la aplicación del Procedimiento administrativo disciplinario en la Diresa Lima; desde la experiencia subjetiva de los propios servidores públicos y en el contexto social en el que estos se desarrollan, lo cual se establece a partir de las vivencias o perspectivas que ellos tienen y tal

cual son percibidos y observados, buscando con ello comprender los significados de dichas experiencias.

Diseño Socio Crítico método Investigación acción. - Porque busca primordialmente coadyuvar al cambio social, mediante la transformación de comportamientos (Sandín, 2003, como se citó en Hernández et al., 2014, p. 496). En ese contexto, se tuvo como finalidad mejorar, transformar, generar cambios y dar soluciones a los problemas que se presentan en la aplicación del PAD en la Diresa Lima, apoyándonos de situaciones, puntos de vista, comportamientos, la colaboración y participación activa de los servidores públicos; pretendiendo con ello, generar una autorreflexión crítica, con el fin de transformar, mejorar e impulsar una correcta aplicación del PAD.

IV.3. Matriz de operacionalización de categorías.

La presente investigación se encamino en el estudio de la categoría procedimiento administrativo disciplinario, de esta categoría surgieron las siguientes subcategorías: idoneidad del secretario técnico y precalificación de los hechos; ubicándose la categoría y subcategorías mencionadas, en función objetivos que presenta la investigación.

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	SUB CATEGORÍAS	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	UNIDADES DE ANÁLISIS
Procedimiento Administrativo Disciplinario	El procedimiento administrativo disciplinario contempla todos los trámites y actuaciones que van a permitir que las instituciones estatales puedan investigar y sancionar a los servidores que en el cumplimiento de sus obligaciones funcionales cometan faltas administrativas Rico (2022).	✓ Idoneidad de la Secretaría técnica	Atributo personal que se requiere para la prestación de un servicio específico, o al momento de asumir un cargo (Diccionario Panhispánico del español jurídico, s.f., definición 4).	Servidores públicos que trabajan en la Diresa Lima
		✓ Precalificación de los hechos	La precalificación se gestiona en base a los hechos, expuestos en la denuncia e investigaciones que se han realizado (Servir 2021).	

IV.4. Procedimiento de muestreo.

La presente investigación se elaboró bajo la técnica de muestreo no probabilístico, denominada también como muestras dirigidas o guiadas de acuerdo a las características que persigue la investigación (Hernández et al, 2014); ello a razón del criterio de los investigadores en referencia al acceso y cercanía con la unidad de análisis. El tipo de muestreo no probabilístico que se usara en esta investigación es muestreo por conveniencia e intencional, según Hernández et al (2014) el muestreo por conveniencia está formado por los participantes a los cuales tenemos acceso y proximidad. Además de ello, refiere que es de tipo intencional o discrecional porque en algunos estudios de investigación es necesario el criterio y experiencia de expertos en el tema de estudio. En ese sentido, nuestra muestra estuvo conformada por 06 servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Lima, Conforme se aprecia en la Tabla 2.

Tabla 2

Servidores públicos entrevistados

Id	Nombres y Apellidos	Cargo	Institución	Oficina
1	PA01	Servidor	Diresa Lima	Oficina de Economía
2	PA02	Servidor	Diresa Lima	Inteligencia Sanitaria
3	PA03	Servidor	Diresa Lima	Calidad y Seguros
4	PA04	Servidor	Diresa Lima	Recursos Humanos
5	PA05	Servidor	Diresa Lima	Inteligencia Sanitaria
6	PA06	Servidor	Diresa Lima	Economía

Nota: Esta tabla muestra, los nombres y apellidos de los participantes en código, correspondiendo:PA01= Participante 1, PA02=

Participante 2, PA03= Participante 3, PA04= Participante 4, PA05= Participante 5 y PA06= Participante 6.

IV.5. Recolección y análisis de la información.

Recolección de la información

En cuanto a la recolección de datos, refiere Hernández et al (2014) que el objetivo es la obtención de datos de personas, comunidades, procesos, etc., tal cual son referidas o expresadas, las que luego se convertirán en información válida y confiable. Para la obtención de la información, se empleó técnicas para recolección de información primaria y secundaria.

- a) Información Primaria. - La recolección de la información se obtuvo a través del contacto directo con los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima por medio de la observación y la técnica de la entrevista. A través de esta técnica se espera obtener información extensa y completa acerca de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima; información que será proporcionada por los participantes a la entrevista en base a su experiencia y características que se busca. Al respecto, la guía de entrevista tiene como fin primordial obtener la información importante, que se requiere para comprender el fenómeno planteado (Hernández et al., 2014).
- b) Información Secundaria. – En este punto nos abocamos en buscar, analizar, interpretar y agrupar la información relevante al fenómeno de estudio, en base a las tesis universitarias, revistas científicas y otros documentos o fuentes que nos permitan recopilar la información relacionada a nuestro tema de estudio.

Análisis de la información

Refiere Hernández et al (2014) que “la recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo”. Para analizar la información, es necesario ordenarla, para ello se realizó una codificación, la cual nos facilite identificar con suma precisión su origen, permitiéndonos de esa

manera seleccionar la información para desechar lo no necesario y procesar la información importante, y en base a ello clasificar, ordenar y organizar los datos, estableciendo relaciones para interpretar significados.

En ese sentido, el instrumento que se utilizó fue la guía de entrevista, la cual consta de 9 ítems, distribuidos de la siguiente manera: tres ítems que guardan relación con el objetivo general, tres ítems que guardan relación con el objetivo específico 1 y tres ítems que guardan relación con el objetivo específico 2; el instrumento fue validado a través de juicio de expertos. Conforme se puede apreciar en la tabla 3.

Tabla 3

Validación del instrumento por juicio de expertos

Id	Datos del experto	DNI	Grado académico	Evaluación
1	Pablo Lincoln Gutiérrez Muñoz	10127044	Licenciado	Cumple
2	Denis Alain Dueñas Loayza	40520033	Maestro	Cumple
3	Mónica Rosario Villanueva Salinas	32957096	Licenciado	Cumple
4	Elder Dayves Bardales Vidal	40792383	Licenciado	Cumple

IV.6. Aspectos éticos y regulatorios.

Refiere Hernández et al (2014) que es necesario presentar de manera precisa y visible una actitud de respeto a los aspectos éticos y regulatorios relacionados al estudio de investigación como son la confidencialidad, anonimato y participación de manera voluntaria, en ese sentido, se obtuvo el consentimiento informado de los participantes a la investigación a fin de proteger su confidencialidad y anonimato en conformidad con la normativa de la Universidad Autónoma de Ica, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 155-2022- UAI-

CU/P-V, comprendiendo ello el uso de las citas y referencias adecuadas mediante las normas APA séptima edición .

Sostiene Hernández et al (2014) que, en su atribución como participantes, las personas son pasibles de ser observadas, evaluadas medidas y/o analizadas. En ese contexto los participantes a esta investigación fueron informados de la finalidad y uso de los resultados obtenidos de la investigación, salvaguardando en todo momento su anonimato, confidencialidad y su retiro en el momento que crean conveniente.

La honestidad e integridad son principios éticos que debe presentar siempre el investigador, en el sentido de no manipular la información obtenida y la veracidad de los resultados, asegurando la integridad de la información y no incurriendo en falsificación al momento de recolectar, codificar y analizar los datos.

V. RESULTADOS

V.1. Descripción de los resultados.

Seguidamente, vamos a exponer los resultados de la entrevista realizada a nuestra muestra, la cual está conformada por 06 servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Lima, conocedores del tema. En ese sentido, vamos a detallar cada Item de la guía de entrevista, codificado y ordenado de acuerdo a nuestro objetivo general y

Objetivo General: Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

específicos.

Las preguntas 1,2 y 3 guardan relación con el objetivo general propuesto.

1. A su parecer ¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima?

Entrevistado	Respuesta
PA01	La falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima puede generar graves consecuencias, como impunidad de conductas irregulares, pérdida de confianza en la institución y la afectación de la calidad de los servicios de salud. Además, puede llevar a la ineficiencia en la gestión y a la vulneración de los derechos de los funcionarios y servidores públicos.
PA02	La incorrecta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede afectar de forma negativa, no solo al administrado sino también a la administración pública, en cuanto al administrado de puede afectar en la vulneración de sus derechos, así como las demoras en los actos administrativos, etc. Y en cuanto a la administración pública se puede afectar en su prestigio y quitarle la confianza en casos de errores en los procedimientos administrativos, sin contar que en caso de errores estos actos serán anulados generando incertidumbre jurídica en los administrados.
PA03	Una incorrecta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta de manera negativa, tanto al trabajador como a la institución, al trabajador se pueden ver vulnerados

	sus derechos y a la institución se le afecta su prestigio, confianza y hasta económicamente.
PA04	La falta de una correcta aplicación genera inseguridad y vulnera el debido proceso y nos limita el derecho a nuestra defensa lo que al final conlleva la imposición de sanciones injustas e incorrectas y también afecta la eficiencia de la administración pública.
PA05	La falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta, en el sentido que se puede abrir PAD a servidores que están realizando sus funciones de manera correcta e íntegra, o se puede dejar de sancionar a servidores con conducta funcional, lo cual conlleva a vulnerar la potestad sancionadora de la Dirección Regional de Salud Lima
PA06	La falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario puede tener graves consecuencias. La falta de un procedimiento adecuado puede llevar a problemas legales y demandas laborales, lo que puede resultar en costos financieros y de reputación para la Diresa Lima. La falta de un procedimiento justo y transparente puede generar un clima laboral tenso y negativo, lo que puede afectar la colaboración y la comunicación entre los empleados.

Semejanzas.- Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima influye de manera negativa, pudiendo acarrear vulneración de los derechos de los investigados, Impunidad, vulneración al debido proceso, no ejercer la potestad sancionadora, imposición de sanciones injustas e incorrectas y también afecta la eficiencia de la administración pública, conllevando a un clima laboral tenso y negativo, lo que puede afectar la colaboración y la comunicación entre los empleados.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, manifiestan que la falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, generaría efectos perjudiciales tanto a nivel institucional como a los servidores públicos investigados, conllevando a atentar contra la potestad sancionadora que posee la administración pública para atribuir sanciones a los servidores públicos por las infracciones que pudiesen cometer en el

desarrollo de sus actividades funcionales, vulneraciones al debido procedimiento y afectaciones a los derechos de los servidores investigados, por ello se debe garantizar una correcta aplicación del PAD en el marco de los fundamentos de la potestad sancionadora, sin afectar el principio fundamental del debido procedimiento, consiguiendo así, fortalecer la ética institucional de la Dirección Regional de Salud Lima.

2. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios de la Potestad sancionadora en la Dirección Regional de Salud Lima?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Sí la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima sí vulnera los principios de la potestad sancionadora. La vulneración de estos principios puede llevar a sanciones injustas, arbitrarias o ilegales, afectando tanto a los servidores públicos involucrados como a la propia institución.
PA02	Claro que sí, la potestad sancionadora, que es la capacidad de la administración para imponer sanciones, debe ejercerse respetando ciertos principios para garantizar la legalidad y el debido proceso con justicia. Si el Procedimiento Administrativo Disciplinario se aplica incorrectamente, afecta la validez de las sanciones impuestas generando así un error y ante la apelación podría ser anulada por vulnerar derechos del administrado.
PA03	Si considero que se vulnera los principios de la potestad sancionadora porque en una apelación pueden ser revertidas.
PA04	Si considero que vulnera los principios de la Potestad Sancionadora porque pierde credibilidad por una inadecuada sanción.
PA05	Considera que si, porque se estaría dejando de sancionar a servidores que han mostrado inconducta funcional en el desarrollo de sus actividades.
PA06	La falta de un procedimiento claro y transparente puede llevar a la aplicación de sanciones arbitrarias o no fundamentadas en la ley. La falta de un procedimiento adecuado puede llevar a problemas legales y demandas laborales, La falta de un procedimiento justo y transparente puede llevar a una pérdida de confianza entre los empleados y la dirección.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima sí vulnera los principios de la potestad sancionadora, porque se estaría dejando de sancionar a servidores que han mostrado conducta funcional en el desarrollo de sus actividades, por lo cual se debe ejercer un Procedimiento Administrativo Disciplinario respetando ciertos principios para garantizar la legalidad y el debido proceso con justicia.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. - Los entrevistados en su totalidad, están de acuerdo en que la falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, sí vulnera los principios de la potestad sancionadora, teniendo en consideración que la potestad sancionadora es la facultad que posee la administración pública para atribuir sanciones a los servidores públicos por las infracciones que pudiesen cometer en el desarrollo de sus actividades funcionales; pero esa potestad sancionadora debe regirse en los principios fundamentales que rigen todo proceso, es decir, sin vulnerar el debido proceso, razonabilidad, tipicidad, etc.

3. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios constitucionales de los investigados, en la Dirección Regional de Salud Lima?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Sí la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud de Lima sí vulnera los principios constitucionales de los investigados. Un PAD mal aplicado puede generar violaciones al debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia y el principio de legalidad, entre otros.
PA02	Un Procedimiento Administrativo Disciplinario que no respete el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, entre otros, puede acarrear sanciones arbitrarias, trasgrediendo los derechos fundamentales de la persona investigada.

PA03	Si se pueden vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.
PA04	Si considero que vulnera los principios constitucionales de los investigados una deficiente aplicación del Procedimientos Administrativo.
PA05	Claro que sí, hemos evidenciado que en varias oportunidades no se ha llevado el debido proceso en los PAD, conllevando ello, a que servidores sean sancionados en primera instancia, y luego tienen que apelar a los entes superiores para una correcta aplicación.
PA06	La falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede vulnerar los principios constitucionales de los investigados en la Dirección Regional de Salud Lima. Algunos de los principios constitucionales que pueden verse afectados incluyen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Derecho a la defensa: La falta de un procedimiento que garantice el derecho a la defensa puede vulnerar el principio de derecho a la defensa establecida en la Constitución. 2. Derecho a un debido proceso: La falta de un procedimiento justo y transparente puede vulnerar el principio de debido proceso establecido en la Constitución. 3. Principio de presunción de inocencia: La falta de un procedimiento que garantice la presunción de inocencia puede llevar a la aplicación de sanciones sin que se haya demostrado la responsabilidad del investigado. 4. Principio de proporcionalidad: La falta de un procedimiento que garantice la proporcionalidad de las sanciones puede llevar a la aplicación de sanciones desproporcionadas en relación con la falta cometida.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, si vulnera los principios constitucionales de los investigados, generando violaciones al debido proceso, al derecho a la defensa, la presunción de inocencia, al principio de legalidad, al principio de proporcionalidad, entre otros, acarreando sanciones arbitrarias y trasgrediendo los derechos fundamentales de la persona investigada.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. - Los entrevistados en su totalidad, manifiestan que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo

Disciplinario en la Diresa Lima, sí vulnera los principios constitucionales de los investigados, lo cual conllevaría a un proceso arbitrario, que no se aplica de manera justa, transparente y en el marco de los principios constitucionales que protegen a toda persona, teniendo como resultado un procedimiento que transgrede los derechos constitucionales que son innatos a toda persona. En ese sentido resulta necesario que la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud de Lima se realice en base a una correcta aplicación de la normativa, lo cual garantice un proceso justo y en concordancia a los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Síntesis de las preguntas/respuestas relacionadas con el Objetivo general:

La falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, genera efectos perjudiciales, a nivel institucional, así como a los servidores públicos investigados, vulnerando los principios de la potestad sancionadora, teniendo en consideración que la potestad sancionadora es la facultad que posee la administración pública para atribuir sanciones a los servidores públicos por las infracciones que pudiesen cometer en el desarrollo de sus actividades funcionales; asimismo, vulnera los principios constitucionales de los investigados, lo cual conllevaría a un proceso arbitrario, que no se aplica de manera justa, transparente y en el marco de los principios constitucionales que protegen a toda persona.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima -

Las preguntas 4,5 y 6 guardan relación con el objetivo general propuesto.

4. ¿Considera usted que el desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima, es adecuado?

Entrevistado	Respuesta
PA01	No, es necesario analizar varios aspectos clave, se debe considerar si cumple eficientemente con sus funciones, si actúa con imparcialidad y transparencia, y si garantiza el debido proceso. Además, es crucial evaluar si sus actuaciones contribuyen a la mejora de la gestión pública y a la prevención de conductas irregulares.
PA02	Para evaluar si el desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima es adecuado, se necesita información específica sobre su funcionamiento, como la eficiencia en la gestión de casos, la transparencia del proceso, y la aplicación consistente de la normativa. Sin embargo, desde el punto de vista de la eficiencia en gestión de casos, podría indicar que no, ya que actualmente ni siquiera se cuenta con un profesional a cargo de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima.
PA03	Desconozco los procesos actuales, pero la secretaría técnica no cuenta con un profesional que ocupe el cargo actualmente.
PA04	No, Porque hay un deficiente procedimiento administrativo disciplinario en esta institución.
PA05	Considero, que no ha sido adecuado, porque podemos evidenciar que hay varios expedientes PAD prescritos y otros procesos han sido observados en los entes superiores y por ello ha tenido que retrotraerse todo el proceso.
PA06	La evaluación del desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima depende de varios factores, como la eficiencia en la tramitación de los procedimientos, la transparencia en la toma de decisiones y la capacitación del personal.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que el desempeño del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, no es adecuado, evidenciándose que hay un deficiente procedimiento administrativo disciplinario en la institución, varios expedientes PAD prescritos y otros procesos han sido observados en los entes superiores y por ello ha tenido que retrotraer todo el proceso, y además de ello, actualmente ni siquiera se cuenta con un profesional a

cargo de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, están de acuerdo en que el desempeño del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima no es adecuado, ya que se puede evidenciar vicios en su accionar; conllevando ese inadecuado desempeño, en prescripción de expedientes PAD, pésimas investigaciones y errada valoración de las pruebas.

5. A su parecer ¿De qué manera influye la falta de idoneidad del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al momento de investigar y recomendar el inicio de un PAD o el archivo del caso?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Un secretario técnico no idóneo puede llevar a investigaciones incompletas recomendaciones sesgadas o incluso a la impunidad de faltas administrativas graves.
PA02	La falta de idoneidad del Secretario Técnico en un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) puede afectar la objetividad, legalidad e imparcialidad, del proceso lo cual puede llevar a recomendaciones equivocadas sobre el inicio o archivamiento del caso, generando graves consecuencias para cualquiera de las partes
PA03	Pues puede afectar de manera negativa a ambas partes por eso el secretario debe ser un profesional con conocimiento del tema, con experiencia e imparcial.
PA04	Influye porque el desconocimiento y la lentitud del procedimiento para la investigación y la recopilación de la información para un mejor análisis del caso.
PA05	La falta de idoneidad del Secretario Técnico en los PAD influye de manera negativa, porque al no tener la profesión y capacitación necesaria, realiza un procedimiento de manera errada, vulnerando el derecho a los servidores investigados o a la institución.
PA06	Un Secretario Técnico no idóneo puede realizar investigaciones incompletas o sesgadas, lo que puede llevar a conclusiones erróneas o injustas, puede hacer recomendaciones no fundamentadas o arbitrarias, lo que

puede afectar la imparcialidad del procedimiento, puede generar inseguridad jurídica y desconfianza en el procedimiento, lo que puede afectar la legitimidad de las decisiones tomadas.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que la falta de idoneidad del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario influye de manera negativa, ya que esto puede conllevar a realizar investigaciones incompletas, erradas recomendaciones sesgadas o incluso a la impunidad de faltas administrativas graves, así mismo, puede afectar la objetividad, legalidad e imparcialidad, del proceso lo cual puede llevar a recomendaciones equivocadas sobre el inicio o archivamiento del caso, vulneración de los derechos a los servidores investigados o a la institución; generando graves consecuencias para cualquiera de las partes, lo cual puede afectar la imparcialidad del procedimiento, puede generar inseguridad jurídica y desconfianza en el procedimiento, lo que puede afectar la legitimidad de las decisiones tomadas.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, manifiestan que la falta de idoneidad del secretario técnico influye negativamente en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, sabiendo que la idoneidad está referida al atributo personal que se requiere para la prestación de un servicio o función específica al momento de asumir un cargo, en ese sentido, el designado como secretario técnico, al no cumplir con un perfil específico para desarrollar actividades de investigación, realizar precalificación de los hechos, revisar, analizar y evaluar los documentos de descargos y medios de prueba que pueda recabar o que son presentados por el presunto infractor, etc., su falta de idoneidad no le permitirá realizar estas funciones de manera óptima.

6. ¿Considera usted que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario debería ser abogado de profesión, con

conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Sí, es altamente recomendable que el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario sea un abogado con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y la Ley 27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General). Si bien no es un requisito obligatorio según la normativa, su formación legal le permite tener un mejor entendimiento y aplicación de los principios y normas que rigen este tipo de procedimiento.
PA02	Sí, es muy recomendable que el Secretario Técnico del PAD sea un abogado ya que posee la formación necesaria para comprender y aplicar correctamente las normas legales, incluyendo la Ley 27444 y otras leyes relevantes en materia administrativa y disciplinaria, ya que la función principal del Secretario Técnico es analizar casos, evaluar pruebas, redactar informes y tomar decisiones que pueden tener consecuencias legales para los servidores públicos.
PA03	Si lo considero, por el mismo principio de idoneidad el profesional debe ser capaz de llevar los procesos de manera imparcial, justa y transparente.
PA04	Considero que si para un mejor análisis de las investigaciones.
PA05	Considero que el Secretario Técnico del PAD, si debería ser abogado de profesión, ya que, al ser un profesional en leyes, sabría cómo realizar las investigaciones de manera correcta, y gestionar los medios probatorios para llegar a concluir responsabilidad del servidor o su inocencia.
PA06	Considero que el Secretario Técnico del PAD debería tener una sólida formación en derecho administrativo y procedimientos administrativos disciplinarios. A continuación, se presentan algunos argumentos que respaldan esta posición: <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="544 1527 1375 1675">- Conocimientos en derecho administrativo: Un Secretario Técnico con conocimientos en derecho administrativo puede aplicar correctamente las normas y principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario.<li data-bbox="544 1680 1375 1872">- Experiencia en procedimientos administrativos disciplinarios: La experiencia en procedimientos administrativos disciplinarios es fundamental para garantizar que el Secretario Técnico pueda manejar de manera efectiva los casos que se le presenten.<li data-bbox="544 1877 1375 1984">- Conocimientos en la Ley 27444: La Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General es una norma fundamental en el derecho administrativo peruano. Un

Secretario Técnico con conocimientos en esta ley puede aplicarla correctamente en el procedimiento administrativo disciplinario.

- Capacidad para analizar y evaluar: Un Secretario Técnico con formación en derecho administrativo y procedimientos administrativos disciplinarios puede analizar y evaluar de manera efectiva los casos que se le presenten, y tomar decisiones fundadas y motivadas.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario si debe ser abogado de profesión, sustentado ello en el principio de idoneidad, además de ello debe tener conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y la Ley 27444, ya que, al ser un profesional en leyes, sabría cómo realizar las investigaciones de manera correcta, gestionar los medios probatorios para llegar a concluir responsabilidad del servidor o su inocencia, llevar los procesos de manera imparcial, justa y transparente, para un mejor análisis de las investigaciones y tener un mejor entendimiento y aplicación de los principios y normas que rigen este tipo de procedimiento.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, están de acuerdo en que el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, si debe ser abogado de profesión con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el sentido que, para realizar un mejor análisis de las investigaciones y tener un mejor entendimiento y aplicación de los principios y normas que rigen este tipo de procedimiento, es el profesional idóneo para asumir dicha responsabilidad.

Síntesis de las preguntas/respuestas relacionadas con el Objetivo específico 1:

El desempeño del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima influye de manera negativa, evidenciándose vicios en su accionar; conllevando

ese inadecuado desempeño, en prescripción de expedientes PAD, pésimas investigaciones y errada valoración de las pruebas, su falta de idoneidad no le permitirá realizar las funciones asignadas de manera óptima, considerándose en ese sentido, que debe ser abogado de profesión con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y la Ley del Procedimiento Administrativo General, en el sentido que, para realizar un mejor análisis de las investigaciones y tener un mejor entendimiento y aplicación de los principios y normas que rigen este tipo de procedimiento, es el profesional

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

idóneo para asumir dicha responsabilidad

Las preguntas 7,8 y 9 guardan relación con el objetivo general propuesto.

7. A su parecer ¿La Precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Sí, la precalificación de los hechos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud de Lima debe basarse en los hechos expuestos en la denuncia y en los resultados de las investigaciones realizadas. Esta etapa inicial tiene como objetivo determinar si existen méritos suficientes para iniciar formalmente el procedimiento.
PA02	A mi parecer la Precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima no se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas.
PA03	Desconozco del tema, no puedo opinar al respecto.
PA04	Considero que en algunos casos si son de acuerdo a los hechos, pero en la gran mayoría no están los hechos más

	relevantes del caso para un mejor análisis.
PA05	No siempre, se realizan en función a los hechos expuestos, y por ello es que existen expedientes prescritos y otros que han ordenado retrotraer a la fase de investigación.
PA06	No, La precalificación de los hechos debería basarse en un análisis exhaustivo de la denuncia presentada, considerando los hechos y las pruebas aportadas, debería realizarse de manera objetiva e imparcial, sin prejuicios ni sesgos, debería realizarse de acuerdo con las normas y principios del derecho administrativo, considerando la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General y otras normas aplicables.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01 y PA04 consideran que la precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario sí se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas, teniendo como objetivo determinar si existen méritos suficientes para iniciar formalmente el procedimiento.

Discrepancias. - Los entrevistados PA02, PA04, PA05 y PA06 consideran que la precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario no se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas, en ese sentido, existen expedientes prescritos y otros que han ordenado retrotraer a la fase de investigación, la precalificación debería basarse en un análisis exhaustivo de la denuncia presentada, considerando los hechos y las pruebas aportadas, realizándose de manera objetiva e imparcial, sin prejuicios ni sesgos, de acuerdo con las normas y principios del derecho administrativo, considerando la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General y otras normas aplicables. El entrevistado PA03, no opina al respecto, por desconocimiento del tema.

Análisis. – Los entrevistados PA01 y PA04 consideran que la precalificación de los hechos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud de Lima, sí se efectúan de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y en los resultados de las investigaciones realizadas, mientras que los entrevistados PA02, PA04, PA05 y PA06 refieren que la precalificación de los hechos, no se efectúan

de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y en las investigaciones realizadas.

8. ¿Considera usted qué efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, conllevaría a una incorrecta precalificación de los hechos?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Si claro una manera errada de las investigaciones con lleva a una incorrecta precalificación de los hechos, si los hechos no son correctamente calificados la imputación de faltas serian erróneas y el proceso tendría una interpretación equivocada según las normas.
PA02	Por supuesto, efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, conlleva a una incorrecta precalificación de los hechos.
PA03	Si, cualquier investigación efectuada de manera errada conllevará a una conclusión incorrecta.
PA04	Considero que sí, porque efectuar de manera errada las investigaciones conllevarían a vulnerar la potestad sancionadora de la institución o iniciar un PAD y determinar culpabilidad a un servidor inocente.
PA05	Considero que si, por que como ya se ha indicado, al no poseer la idoneidad respectiva el secretario técnico conlleva a malas investigaciones, vulneración de los principios de la potestad sancionadora y prescripción de expedientes PAD.
PA06	La precalificación de los hechos es un paso crucial en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Para determinar si se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas. La precalificación de los hechos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima debería realizarse de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas, de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, sí conlleva a una incorrecta precalificación de los hechos, causando con ello, que la imputación de faltas sean erróneas y el proceso tendría una interpretación equivocada según las normas, conclusiones incorrectas, vulneración de la

potestad sancionadora, iniciar un PAD y determinar culpabilidad a un servidor inocente, prescripción de expedientes PAD, en ese sentido, las investigaciones deben realizarse de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, manifiestan que efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, sí conlleva a una incorrecta precalificación de los hechos, ya que al valorar de manera equivocada las pruebas presentadas, podría conducir a iniciar un PAD o al archivamiento de una denuncia de manera errónea.

9. ¿Considera usted que una errada precalificación de los hechos puede dar inicio a un Procedimiento Administrativo Disciplinario incorrecto?

Entrevistado	Respuesta
PA01	Sí una precalificación incorrecta de los hechos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario puede llevar a que el procedimiento se inicie de manera incorrecta, afectando la validez del mismo. Si los hechos no son correctamente calificados, la imputación de faltas podría ser errónea, y el proceso podría basarse en una interpretación equivocada de la normativa aplicable.
PA02	Sí, una precalificación incorrecta de los hechos sí puede dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario incorrecto. Una precalificación errónea puede llevar a la imputación de cargos que no corresponden, o a la omisión de hechos relevantes que sí deberían ser considerados
PA03	Si, una precalificación errada de los hechos dará inicio a un procedimiento administrativo disciplinario incorrecto, cargos mal imputados, omisión de actos, etc.
PA04	Considero que sí, porque el secretario técnico al no estar preparado en leyes, no tendría la capacidad de realizar investigaciones, adjuntar pruebas y luego precalificarlas.
PA05	Claro que sí, al precalificar como faltas, alguna actividad realizada o simplemente por desconocimiento podría generar dar inicio a un Pad, que no corresponde.
PA06	Una errada precalificación de los hechos puede tener graves consecuencias en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Es fundamental asegurarse de que la

precalificación se realice de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

Semejanzas. - Los entrevistados PA01, PA02, PA03, PA04, PA05 y PA06 consideran que una errada precalificación de los hechos, sí puede dar inicio a un procedimiento administrativo disciplinario incorrecto, afectando la validez del mismo. Si los hechos no son correctamente calificados, puede llevar a la imputación de cargos que no corresponden, o a la omisión de hechos relevantes que sí deberían ser considerados, podría generar dar inicio a un Pad que no corresponde, el proceso podría basarse en una interpretación equivocada de la normativa aplicable; porque el secretario técnico al no estar preparado en leyes, no tendría la capacidad de realizar investigaciones, adjuntar pruebas y luego precalificarlas. En ese sentido, es fundamental asegurarse de que la precalificación se realice de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

Discrepancias. - No se establecieron discrepancias respecto a esta pregunta.

Análisis. – Los entrevistados en su totalidad, están de acuerdo en que una precalificación incorrecta de los hechos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario si puede conllevar a dar inicio a un PAD de manera incorrecta, basado en una interpretación equivocada de la normativa aplicable.

Síntesis de las preguntas/respuestas relacionadas con el Objetivo específico 2:

La precalificación de los hechos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud de Lima, no se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y en las investigaciones realizadas, conllevando ello, a dar inicio a un PAD incorrecto, que podría vulnerar el debido proceso, o al archivamiento de la denuncia, basado en una interpretación equivocada de la normativa aplicable, vulnerando los principios de la potestad sancionadora de la entidad.

VI. DISCUSIÓN

VI.1. Discusión de los resultados.

En cuanto a esto, se llevará a cabo la discusión correspondiente del estudio de investigación, el cual se realizará de acuerdo al objetivo general y específicos, realizando un análisis de relación e interpretación entre los resultados, antecedentes y bases teóricas.

Objetivo General: Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

En referencia al objetivo general, se pudo determinar que los entrevistados en su totalidad manifiestan que la falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, afecta de manera negativa tanto a nivel institucional como a los servidores públicos investigados, vulnerando los principios de la potestad sancionadora y los principios constitucionales de los investigados. Los resultados de esta investigación presentan similitud con los hallazgos de Sislema (2025), el cual refiere que se debe mejorar la transparencia y equidad en los procedimientos disciplinarios, de igual forma, Cadena (2024) sostiene que se debe fomentar una cultura de respeto al debido proceso, asegurando una administración de justicia administrativa efectiva y transparente, Sánchez (2021) concluye que las sanciones vulneran el derecho al debido procedimiento y la discrecionalidad, Quispe y Yengle (2024) refieren que se debe mejorar la aplicación del PAD, Vílchez (2023) sostiene que la percepción de la aplicación del PAD es regular y Braithwaite (2023) indica que el proceso disciplinario afecta los derechos fundamentales de los docentes. Como se puede apreciar, los resultados de la investigación concuerdan con los estudios de Sislema (2025), Cadena (2024), Sánchez (2021), Quispe y Yengle (2024), Vílchez (2023) y Braithwaite (2023), en el sentido que la falta de una correcta aplicación del PAD en Diresa Lima, transgrede los principios constitucionales de toda persona, vulnera los principios de la Potestad sancionadora y podría conllevar a la impunidad de las

inconductas funcionales, dichas similitudes podrían estar enlazadas, en el sentido que, en las investigaciones resaltadas, el proceso disciplinario que se ejecuta no es transparente, se realiza vulnerando el debido proceso, desconocimiento de la normativa; entendiéndose con ello que la normativa respecto al proceso disciplinario presenta deficiencias.

Objetivo Especifico 1: Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

En referencia al primer objetivo específico, se pudo determinar que los entrevistados en su totalidad manifiestan que el desempeño del secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima no es adecuado, su falta de idoneidad influye negativamente, por lo que consideran que para asumir esa responsabilidad debe ser abogado de profesión con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y la Ley del Procedimiento Administrativo General, para de esa forma realizar un mejor análisis de las investigaciones y tener un mejor entendimiento y aplicación de los principios y normas que rigen este tipo de procedimiento. Los resultados de esta investigación presentan similitud con los hallazgos de Vera (2020), el cual refiere que, quien sustancie el procedimiento tenga conocimiento en relación con la materia, siendo necesario capacitarlos para que puedan ejercer el proceso disciplinario con legalidad y juridicidad, Gonzales (2024) refiere que la falta de formación jurídica impacta negativamente en la aplicación coherente del PAD, impactando de forma negativa en la imparcialidad y legalidad de las decisiones que están autoridades adopten, Bocanegra (2023) sostiene que es necesario realizar modificaciones a la normativa del Servicio Civil con la finalidad de que el responsable de Secretaría Técnica realice sus funciones de forma idónea, Salirrosas (2022) refiere que la vulneración de los principios del procedimiento administrativo disciplinario es quebrantada por la cuestionable actuación del secretario técnico. En ese

sentido, no obstante, si bien el DS 040-2014-PCM, establece que el secretario técnico podría ser abogado de profesión, Rico (2022) sostiene que dadas sus funciones de conducir las investigaciones y documentar la actividad probatoria, debe ser considerado como un fiscal administrativo, coincidiendo con lo expuesto por Rogel et al (2025) quien refiere que debería tener una formación en derecho, además de ello, el Reglamento de investigaciones administrativas del régimen disciplinario de la república de Argentina, Decreto 456/2022, Cap. 3 Art. 6 (2022), señala que las Instructoras o instructores de los sumarios, estará a cargo de instructoras o instructores que deben ser funcionarios letrados. Como se puede apreciar, los resultados de la investigación concuerdan con los estudios de Vera (2020), Gonzales (2024), Bocanegra (2023), Salirrosas (2022), los mismos que presentan similitud con lo postulado por Rico (2022), Rogel et al (2025) y el Reglamento de investigaciones administrativas del régimen disciplinario de la república de Argentina, Decreto 456/2022, Cap. 3 Art. 6 (2022), deduciendo con ello que el secretario técnico debe ser abogado de profesión, dichas similitudes podrían estar sustentadas en el sentido que, los servidores designados como secretarios técnicos no contaban con la base legal y conocimientos para asumir dichas funciones y la normativa al establecer como requisito que de preferencia debe ser abogado, dejando de lado la idoneidad, no garantiza un desarrollo de funciones de forma competente. Un secretario técnico debe ser un profesional con la capacidad de investigar y analizar información proveniente de medios probatorios, tener formación en leyes, etc., y el perfil idóneo para ello, es un profesional abogado, como sustento a lo descrito, presentamos la experiencia de la República Argentina, que a través de su Decreto 456/2022 señala que los instructores de los sumarios deben ser funcionarios letrados, y bajo sustento de esa norma

legal, en el periodo 2023 se iniciaron 2628 sumarios administrativos, contra los 805 sumarios administrativos que se realizaron en el año 2022, (antes de efectivarse la normativa mencionada).

En referencia al segundo objetivo específico, se pudo determinar que los entrevistados en casi su totalidad refieren que la precalificación de los hechos, no se efectúan de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y en las investigaciones realizadas, lo cual podría conducir a iniciar un PAD, basado en una interpretación equivocada de la normativa aplicable o al archivamiento de una denuncia de manera errónea, en ese sentido el secretario técnico al precalificar los hechos de manera incorrecta estaría influyendo de manera negativa. Los resultados de esta investigación presentan similitud con los hallazgos de Clavijo (2023) el cual refiere que los errores en la valoración de prueba, vulnera al debido proceso y transgrede el principio de presunción de inocencia, Ruiz (2023) sostiene que participación activa en todos los procesos (instructiva y sancionadora), del secretario técnico vulnera el debido procedimiento del PAD, al no evidenciarse un análisis o la incorrecta valoración de medios probatorios, Osore y Orihuela (2021) indican que la falta de idoneidad del responsable de la secretaría técnica influye de manera negativa durante todo el proceso de los procedimientos administrativos disciplinarios al no contar con el perfil idóneo, permitiendo con ello una incorrecta precalificación de los hechos y una ineficiente identificación de la actividad probatoria. Como se puede apreciar, los resultados de la investigación concuerdan con los estudios de Clavijo (2023), Ruiz (2023) y Osore y Orihuela (2021), determinándose que el secretario técnico al no ser un profesional idóneo para realizar las funciones de revisar, analizar y evaluar los documentos, descargos y medios de prueba que pueda recabar o que son presentados por el presunto infractor, no podrá

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

efectuar una investigación que permita encontrar las pruebas pertinentes relacionadas a la falta atribuida, dichas similitudes podrían estar sustentadas en la falta de idoneidad que posee el responsable de la precalificación de los hechos.

CONCLUSIONES

PRIMERA: La falta de una correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios en la Dirección Regional de Salud Lima afecta de manera negativa, tanto a la institución como a los servidores, puesto que se vulnerarían los principios y derechos constitucionales de los servidores y la institución vería mermada su potestad sancionadora, lo cual acarrearía diversos problemas.

SEGUNDA: La falta de idoneidad del encargado de la secretaría técnica influye de manera negativa en los procesos disciplinarios en la Dirección Regional de Salud Lima, la normativa al no exigir que esta función sea dirigida por un abogado de profesión con amplio conocimiento de la normativa, permite que el proceso sea aplicado de manera incorrecta, trayendo incertidumbre y perjuicios a la institución y servidores. Aunado a ello, la falta de formación jurídica de las autoridades del PAD (Órgano instructor y sancionador), hace que sus decisiones se sustenten en lo que determine la secretaría técnica, generando dudas en cuanto a la imparcialidad.

TERCERA: La precalificación de los hechos en los procesos administrativos disciplinarios en la Dirección Regional de Salud Lima, influye en desmedro de la institución y de los servidores, pudiendo conllevar a sanciones injustas o vulnerando la potestad sancionadora de la entidad. El secretario técnico al no ser un profesional abogado, no lleva de manera correcta las investigaciones, no identifica correctamente la falta atribuida y no realiza de manera correcta la documentación de la actividad probatoria, actividades que podrían incidir en la impunidad de las faltas cometidas. Además de ello, siendo el informe de precalificación, base para que el órgano instructor lo evalúe y de inicio a la Instauración del PAD, coligiendo que el órgano instructor al no tener formación jurídica, se basara en el informe de precalificación, concluyendo en una incorrecta aplicación del PAD.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a la Dirección Regional de Salud Lima, velar por la correcta aplicación del PAD, asegurando transparencia, eficiencia y respeto al debido proceso y a la autonomía de las investigaciones; para que de esa manera se procure llevar de una manera íntegra y eficiente los procesos, no deviniendo en vulneración de principios y derechos a los servidores, anulaciones y prescripciones.

SEGUNDA: Se recomienda gestionar modificaciones a la Ley N° 30057 en el sentido que el secretario técnico de los procedimientos administrativos disciplinarios debe ser un profesional abogado, con conocimiento en derecho administrativo, ello sustentado en que la falta de idoneidad del encargado de la secretaría técnica influye de manera negativa en los procesos disciplinarios; la Dirección Regional de Salud Lima, de manera Ipso facto, debe designar como secretario técnico solo a profesionales en derecho, permitiendo con ello, que todos los procesos enmarcados dentro del PAD sean gestionados de manera correcta.

TERCERA: Se recomienda a la Dirección Regional de Salud Lima, gestionar de manera periódica cursos de capacitación sobre el PAD a los servidores de la secretaría técnica, para reforzar sus conocimientos, asimismo, se debe impulsar la segregación de funciones, en cuanto, el órgano instructor y sancionador, deben realizar sus funciones de forma independiente e imparcial, sin tener que alinearse a lo establecido por el secretario técnico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- SERVIR. (2016). *Características del servicio civil peruano*. Servir herramienta del Perú que crece. https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/SERVIR-El_servicio_civil_peruano-Anx1-Feb2016.PDF
- Banchs, F. (2021). *Notas acerca de la Precalificación jurídico-penal de los hechos durante la investigación, su control judicial y la importancia de ello*. Morris Sierraalta y Asociados. <https://www.sierraaltayasoc.com/precalificacion-juridico-penal-de-los-hechos-notas-sobre-su-importancia/>
- Bocanegra, A. (2023). Designación del secretario técnico como adición de funciones y la Idoneidad del ejercicio del cargo en un Gobierno Distrital, 2022. [Tesis de Maestra, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_3ed7b92f69dc839d57718594abd55703/Details
- Boyer, J. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales (1ª Ed.)*. Fondo editorial Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/7c89849f-d49e-4d32-a40d-2cc66e01ca50>
- Braithwaite, J. (2023). *El proceso administrativo disciplinario y su afectación a los derechos fundamentales de los docentes, en la UGEL N° 09 Huaura-2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú]. Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8472/TESIS-%20BRAITHWAITE%20TENA%20JHOSELIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadena, M. (2024) *El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario* [Tesis de pregrado, Universidad Regional Autónoma

de los Andes - UNIANDES - RIOBAMBA]. Repositorio Digital
Universidad UNIANDES.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/18847>

Clavijo, J. (2023). Análisis de la valoración de la prueba y el principio de presunción de inocencia en los sumarios administrativos de docentes en la zona 3 del Ecuador. [Tesis de magister, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA.
<https://repositorio.uta.edu.ec/items/0560efe8-e12b-444a-a953-f4ecd58cf55f>

Constitución Política del Perú [Const] Art. 41, 29 de diciembre de 1993.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/198518/Constitucion_Politica_del_Peru_1993.pdf?v=1594239946

Contralor: La corrupción en el Perú se ha vuelto sistemática, ha penetrado el vértice del poder (2022, diciembre 07). El Peruano.
<https://elperuano.pe/noticia/198519-contralor-la-corrupcion-en-el-peru-se-ha-vuelto-sistemica-ha-penetrado-el-vertice-del-poder>

Decreto N° 456, Reglamento de investigaciones administrativas. (11 de julio de 2022).
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/decreto-456-2022-369170/texto>

Decreto Legislativo N° 1272. (20 de diciembre de 2016). Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo, 21 de diciembre de 2016.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-modifica-la-ley-n-27444-ley-del-pr-decreto-legislativo-n-1272-1465765-1/>

Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. (25 de junio de 2019). Decreto Supremo que aprueba el texto único ordenado de la Ley N° 27444, Ley del procedimiento administrativo general, 25 de junio de 2019.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf?v=1560434051

- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (11 de junio de 2014). Decreto Supremo que aprueba el reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil. (11 de junio de 2014). [http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Decreto %20Supremo%20N%20040-2014-PCM.pdf](http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Decreto%20Supremo%20N%20040-2014-PCM.pdf)
- Defensoría del pueblo (2023). Lineamientos de intervención defensorial para la atención de casos de corrupción o faltas contra la ética en la función pública. <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2023/08/Resoluci%C3%B3n-Administrativa-036-2023-DP-PAD.pdf>
- Diccionario panhispánico del español jurídico. (2023). <https://dpej.rae.es/>
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015). Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057. Servir. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIV A%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%20C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%20C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%20C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%20C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf)
- Gonzales, R. (2024). Principio del debido procedimiento en los actos administrativos de los profesionales de la salud como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en la Red Prestacional Sabogal durante el periodo 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Alicia. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNMS_2f9f03961b92bcc7f2ff8c69343a3c88/Details
- Hernández, I., Guachetá, J., Paredes, H., y Reyes, E. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva? El agora USB. <http://www.scielo.org.co/pdf/agor/v20n1/1657-8031-agor-20-01-66.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6.ª ed.). McGraw-Hill / Interamericana editores.

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Ley N° 30057, Ley del servicio civil. (4 de julio de 2013). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. (22 de julio de 2002). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1010779/NormaHomVigente_0420200715-20664-1jmgiv3.pdf

Ley N° 27444, Ley del procedimiento administrativo general. (10 de abril de 2001). <https://www.peru.gob.pe/normas/docs/ley-27444.pdf>

Lizárraga, V. (2022). El régimen disciplinario en la función pública. Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil (1ª ed.). Escuela de Derecho LP. https://www.academia.edu/33523154/REGIMEN_DISCIPLINARIO_EN_LA_FUNCION_PUBLICA

Ministerio de justicia y derechos humanos. (2015). Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador (2ª ed.). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1534114/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf?v=1609954502>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE (2024). Encuesta de la OCDE sobre la confianza en las Instituciones Públicas - Resultados 2024 FOMENTAR LA CONFIANZA. OCDE. https://www.oecd.org/en/publications/oecd-survey-on-drivers-of-trust-in-public-institutions-2024-results_9a20554b-en.html

Osores, A., Orihuela, C. (2021). “La idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador en la

- municipalidad de Santa Rosa de Sacco, 2019” [Tesis de pregrado, Universidad peruana los andes, Perú]. Repositorio institucional Universidad Peruana Los Andes. [https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/ TESIS%20ALEXANDER%20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORI HUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3037/TESIS%20ALEXANDER%20OSORES%20Y%20CARMEN%20ORI HUELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Pacori, J. (2022). Las funciones de la secretaría técnica en el PAD. LP Pasión por el Derecho. https://lpderecho.pe/funciones-secretaria-tecnica-procedimiento-administrativo-disciplinario/#_ftn22
- Procuraduría de Investigaciones Administrativas. (2024) Corrupción: Informe de gestión 2023. <https://www.fiscales.gob.ar/wp-content/uploads/2024/03/PIA-informe-de-Gestion-2023.pdf>
- Quispe, A., Yengle, V. (2024). “Propuesta de mejoras al régimen disciplinario de la Ley 30057 para la correcta aplicación del Proceso Administrativo Disciplinario. Huacho 2022”. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú]. Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/9376/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real academia española. (2019). Fundación Pro – Rae. <https://www.rae.es/>
- Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC. Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones. Diario Oficial El Peruano (2019). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676735/5038943-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2019.pdf?v=1705089044>
- Rico, G. (2022). Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Ley del Servicio Civil (1ª ed.). Escuela de Derecho LP.

- Rogel, L., Gonzabay, J., & Freire, E. (2025). Conflictos en las impugnaciones de sumarios administrativos policiales en vía contenciosa administrativa debido a la falta de regularización de reglamentos internos de la institución. *Revista de investigación de ciencias jurídicas* – Lex. <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/376>
- Ruiz, C. (2023). La vulneración al principio del debido procedimiento administrativo por la desnaturalización de las funciones del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios. [Tesis de pregrado, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Académico USMP. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/12771>
- Salirrosas, C. (2022). Incidencias de la secretaria técnica en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud Ucayali 2017- 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio Digital UNU. <https://repositorio.unu.edu.pe/items/93f82898-47f9-47a6-b260-bb1958ed4d09>
- Sánchez, G. (2021). Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador]. Repositorio Digital UASB. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/9014>
- Secretaría de Integridad Pública de la Presidencia del Consejo de Ministros PCM. (2023). Guía para la gestión de riesgos que afectan la integridad pública. <https://www.bnp.gob.pe/documentos/comunicados/gestion-de-riesgos.pdf>
- Secretaria de transparencia de Colombia (2023). Indicador de sanciones disciplinarias 2023. <http://anticorruccion.gov.co/medir/indicador-de-sanciones-disciplinarias>
- Servir (2021). Procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil (1.ª ed.). Escuela nacional de administración pública.

- <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de%20la%20Ley%20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704>
- Sisler, S. (2025). El debido proceso en procedimientos disciplinarios instaurados a estudiantes de la UNACH. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Digital UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/14708>
- Subgerencia del Observatorio Anticorrupción de la CGR, 2024 (2024). Índice de riesgos de corrupción e inconducta funcional INCO 2024. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6520701/5686160-indice-de-la-corrupcion-e-inconducta-funcional-inco-2023%282%29.pdf?v=1720800749>
- Transparency International (2025). Corruption perceptions index 2024. Transparency international. https://images.transparencycdn.org/images/Report_CPI2024_English.pdf
- Vera, I. (2020). Análisis de la aplicación del sumario administrativo en los procesos sancionatorios a los docentes fiscales del distrito 08D01 Esmeraldas- educación UE Margarita Cortez durante los años 2017-2018 Esmeraldas- educación. [Tesis de magister, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/6b20ce38-3648-44ca-a862-11456747cc23>
- Vílchez, F. (2023). Percepción del procedimiento administrativo disciplinario en los trabajadores de la municipalidad distrital de Supe en el año 2022. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Perú]. Repositorio Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7820/TESIS-VILCHEZ%20BERDIALES%20FRANCIS%20AAROM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de categorización apriorística o cualitativa

Título: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA 2025

Responsables: Bach. LUIS ALBERTO BAZAN CHUMBE y Bach. ELENA JUAREZ GARRAFA

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO DE INVESTIGACIÓN	CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA - 2025	<p>Problema general.</p> <p>¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?</p>	<p>Objetivo general.</p> <p>Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025.</p>	<p>Procedimiento administrativo disciplinario</p> <ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad de la Secretaría técnica • Precalificación de los hechos 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básico, Descriptivo, Interpretativa</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>Interpretativo fenomenológico hermenéutico y socio crítico.</p> <p>Población y muestra.</p> <p>Servidores públicos de la Dirección Regional de Salud Lima Muestra: 06 servidores</p> <p>Técnicas de instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Guía de entrevista
	<p>Problemas específicos.</p> <p>¿De qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica, en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?</p> <p>¿De qué manera influye la precalificación de los hechos, en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.</p> <p>Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima – 2025.</p>		

Anexo 2: Instrumentos de recolección de información



GUIA DE ENTREVISTA

I. Datos personales del entrevistado.

- I.1. Entrevistado
- I.2. Profesión.....
- I.3. Cargo.....
- I.4. Lugar de Trabajo
- I.5. Fecha de entrevista / /

II. Aspectos de la Entrevista

Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA – 2025

-Lea atentamente cada una de las preguntas planteadas y responda con responsabilidad, en base a su criterio y experiencia.

Objetivo General: Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

1. A su parecer ¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima?
2. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios de la Potestad sancionadora en la Dirección Regional de Salud Lima?
3. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios constitucionales de los investigados, en la Dirección Regional de Salud Lima?

Objetivo Especifico 1: Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

4. ¿Considera usted que el desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima, es adecuado?
5. A su parecer ¿De qué manera influye la falta de idoneidad del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al momento de investigar y recomendar el inicio de un PAD o el archivo del caso?
6. ¿Considera usted que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario debería ser abogado de profesión, con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General?

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

7. A su parecer ¿La Precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas?
8. ¿Considera usted, que efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, conllevaría a una incorrecta precalificación de los hechos?
9. ¿Considera usted que una errada precalificación de los hechos puede dar inicio a un Procedimiento Administrativo Disciplinario incorrecto?

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA - 2025

Nombre del Experto: PABLO LINCOLN GUTIERREZ MUÑOZ

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna



P. LINCOLN GUTIERREZ MUÑOZ
ABOGADO
Reg. CAH. 1879

Apellidos y Nombres del validador: PABLO LINCOLN GUTIERREZ MUÑOZ

Grado académico: ABOGADO

N°. DNI: 10127044

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA - 2025**

Nombre del Experto: Dr. Denis Alain Dueñas Loayza

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

NINGUNA



Dr. Denis Alain Dueñas Loayza
Registro Cal Nro.74916
Casilla Judicial Nro.92140
denis.d.20306@gmail.com Ce. N°979787315

Grado académico: Dr./Mg.

N°. DNI: 40520033

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA - 2025

Nombre del Experto: MONICA ROSARIO VILLANUEVA SALINAS

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	CUMPLE	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

Ninguna


Mónica R. Villanueva Salinas
ABOGADA
C.A.S. 2936

Apellidos y Nombres del validador: MONICA ROSARIO VILLANUEVA SALINAS

Grado académico: ABOGADA

N°. DNI: 32957096

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: **ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD LIMA - 2025**

Nombre del Experto: **ELDER DAYVES BARDALES VIDAL**

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO:

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	SI CUMPLE	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	SI CUMPLE	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	SI CUMPLE	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	SI CUMPLE	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	SI CUMPLE	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	SI CUMPLE	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	SI CUMPLE	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	SI CUMPLE	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	SI CUMPLE	
10. Ferilidad	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	SI CUMPLE	

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Apellidos y Nombres del validador: **ELDER DAYVES BARDALES VIDAL**

Grado académico: **CONTADOR PUBLICO COLEGIADO N° 002 4858**

N°. DNI: **40792383**

Anexo 4: Entrevistas

Anexo 2. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

GUIA DE ENTREVISTA

I. Datos personales del entrevistado.

- I.1. Entrevistado **PA03**
- I.2. Profesión.....
- I.3. Cargo.....
- I.4. Lugar de Trabajo
- I.5. Fecha de entrevista / /

II. Aspectos de la Entrevista

Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA – 2025

-Lea atentamente cada una de las preguntas planteadas y responda con responsabilidad, en base a su criterio y experiencia.

Objetivo General: Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

1. A su parecer ¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima?

Una incorrecta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta de manera negativa tanto al trabajador como a la institución, al trabajador se pueden ver vulnerados sus derechos y a la institución se le afecta su prestigio, confianza y hasta económicamente.

2. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios de la Potestad sancionadora en la Dirección Regional de Salud Lima?

Si considero que se vulnera los principios de la Potestad Sancionadora porque en una apelación pueden ser revertidas.

3. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios constitucionales de los investigados, en la Dirección Regional de Salud Lima?

Si, se pueden vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Objetivo Especifico 1: Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

4. ¿Considera usted que el desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima, es adecuado?

Desconozco los procesos actuales, pero la Secretaría técnica no cuenta con un profesional que ocupe el cargo actualmente.

5. A su parecer ¿De qué manera influye la falta de idoneidad del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al momento de investigar y recomendar el inicio de un PAD o el archivo del caso?

Pues puede afectar de manera negativa a ambas partes por eso el Secretario debe ser un profesional con conocimiento del tema, con experiencia e imparcial.

6. ¿Considera usted que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario debería ser abogado de profesión, con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General?

Si lo considero, por el mismo principio de idoneidad el profesional de ser capaz de llevar los procesos de manera imparcial, justa, transparente.

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

7. A su parecer ¿La Precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas?

Desconozco del tema no puedo opinar al respecto.

8. ¿Considera usted, qué efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, conllevaría a una incorrecta precalificación de los hechos?

Si, cualquier investigación efectuada de manera errada conllevará a una conclusión incorrecta.

9. ¿Considera usted qué una errada precalificación de los hechos puede dar inicio a un Procedimiento Administrativo Disciplinario incorrecto?

Si, una precalificación errada de lo hecho dará inicio a un Procedimiento Administrativo Disciplinario incorrecto, cargos mal imputados, omisión de actos, etc.

Anexo 2. Instrumento de recolección de información



GUIA DE ENTREVISTA

I. Datos personales del entrevistado.

- I.1. Entrevistado PA06
- I.2. Profesión.....
- I.3. Cargo.....
- I.4. Lugar de Trabajo
- I.5. Fecha de entrevista / /

II. Aspectos de la Entrevista

Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA – 2025

-Lea atentamente cada una de las preguntas planteadas y responda con responsabilidad, en base a su criterio y experiencia.

Objetivo General: Analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima - 2025.

1. A su parecer ¿De qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima?

La falta de una correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario puede tener graves consecuencias.

La falta de un procedimiento adecuado puede llevar a problemas legales y demandas laborales, lo que puede resultar en costos financieros y de reputación para la Diresa Lima.

La falta de un procedimiento justo y transparente puede generar un clima laboral tenso y negativo, lo que puede afectar la colaboración y la comunicación entre los empleados.

2. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios de la Potestad sancionadora en la Dirección Regional de Salud Lima?

La falta de un procedimiento claro y transparente puede llevar a la aplicación de sanciones arbitrarias o no fundamentadas en la ley.

La falta de un procedimiento adecuado puede llevar a problemas legales y demandas laborales, La falta de un procedimiento justo y transparente puede llevar a una pérdida de confianza entre los empleados y la dirección.

3. ¿Considera usted que la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario vulnera los principios constitucionales de los investigados, en la Dirección Regional de Salud Lima?

La falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario puede vulnerar los principios constitucionales de los investigados en la Dirección Regional de Salud Lima. Algunos de los principios constitucionales que pueden verse afectados incluyen:

1. Derecho a la defensa: La falta de un procedimiento que garantice el derecho a la defensa puede vulnerar el principio de derecho a la defensa establecida en la Constitución.

2. Derecho a un debido proceso: La falta de un procedimiento justo y transparente puede vulnerar el principio de debido proceso establecido en la Constitución.

3. Principio de presunción de inocencia: La falta de un procedimiento que garantice la presunción de inocencia puede llevar a la aplicación de sanciones sin que se haya demostrado la responsabilidad del investigado.

4. Principio de proporcionalidad: La falta de un procedimiento que garantice la proporcionalidad de las sanciones puede llevar a la aplicación de sanciones desproporcionadas en relación con la falta cometida.

Objetivo Específico 1: Determinar de qué manera influye la idoneidad de la Secretaría técnica en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

4. ¿Considera usted que el desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima, es adecuado?

La evaluación del desempeño de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección Regional de Salud Lima depende de varios factores, como la eficiencia en la tramitación de los procedimientos, la transparencia en la toma de decisiones y la capacitación del personal.

5. A su parecer ¿De qué manera influye la falta de idoneidad del Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, al momento de investigar y recomendar el inicio de un PAD o el archivo del caso?

Un Secretario Técnico no idóneo puede realizar investigaciones incompletas o sesgadas, lo que puede llevar a conclusiones erróneas o injustas, puede hacer recomendaciones no fundamentadas o arbitrarias, lo que puede afectar la imparcialidad del procedimiento, puede generar inseguridad jurídica y desconfianza en el procedimiento, lo que puede afectar la legitimidad de las decisiones tomadas.

6. ¿Considera usted que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario debería ser abogado de profesión, con conocimientos en derecho administrativo, procedimientos administrativos disciplinarios y Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General?

Considero que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario debería tener una sólida formación en derecho administrativo y procedimientos administrativos disciplinarios. A continuación, se presentan algunos argumentos que respaldan esta posición:

- **Conocimientos en derecho administrativo:** Un Secretario Técnico con conocimientos en derecho administrativo puede aplicar correctamente las normas y principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario.
- **Experiencia en procedimientos administrativos disciplinarios:** La experiencia en procedimientos administrativos disciplinarios es fundamental para garantizar que el Secretario Técnico pueda manejar de manera efectiva los casos que se le presenten.
- **Conocimientos en la Ley 27444:** La Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General es una norma fundamental en el derecho administrativo peruano. Un Secretario Técnico con conocimientos en esta ley puede aplicarla correctamente en el procedimiento administrativo disciplinario.
- **Capacidad para analizar y evaluar:** Un Secretario Técnico con formación en derecho administrativo y procedimientos administrativos disciplinarios puede analizar y evaluar de manera efectiva los casos que se le presenten, y tomar decisiones fundadas y motivadas.

Objetivo Especifico 2: Determinar de qué manera influye la precalificación de los hechos en los procedimientos administrativos disciplinarios a los servidores de la Dirección Regional de Salud Lima - 2025

7. A su parecer ¿La Precalificación de los hechos del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima, se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas?

No, la precalificación de los hechos debería basarse en un análisis exhaustivo de la denuncia presentada, considerando los hechos y las pruebas aportadas, debería realizarse de manera objetiva e imparcial, sin prejuicios ni sesgos, debería realizarse de acuerdo con las normas y principios del derecho administrativo, considerando la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General y otras normas aplicables.

8. ¿Considera usted, qué efectuar de manera errada las investigaciones que se realicen en virtud a una denuncia presentada, conllevaría a una incorrecta precalificación de los hechos?

La precalificación de los hechos es un paso crucial en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Para determinar si se efectúa de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas. La precalificación de los hechos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima debería realizarse de acuerdo a los

hechos expuestos en la denuncia presentada y las investigaciones realizadas, de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

9. ¿Considera usted que una errada precalificación de los hechos puede dar inicio a un Procedimiento Administrativo Disciplinario incorrecto?

Una errada precalificación de los hechos puede tener graves consecuencias en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Es fundamental asegurarse de que la precalificación se realice de manera objetiva y fundamentada, aplicando las normas y principios del derecho administrativo.

Anexo 5: Consentimiento informado



Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Luis Alberto Bazan Chumbe - Elena Juarez Garrafa

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad, analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 01 entrevista de 9 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar una guía de entrevista del trabajo de investigación que tiene como título "Análisis de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho guía de entrevista será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Huacho, 17 de junio de 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Luis Alberto Bazan Chumbe - Elena Juarez Garrafa

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad, analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 01 entrevista de 9 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser participe de este estudio, usted deberá llenar una guía de entrevista del trabajo de investigación que tiene como título "Análisis de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho guía de entrevista será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por estas investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Huacho, 18 de junio de 2025

Firma:

Apellidos y nombres:

DNI:



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución : Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Luis Alberto Bazan Chumbe - Elena Juarez Garrafa

Objetivo de la investigación: Por la presente lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad, analizar y establecer de qué manera la falta de una correcta aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario afecta en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025. Al participar del estudio, deberá resolver 01 entrevista de 9 ítems, los cuales serán respondidos de forma anónima.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, usted deberá llenar una guía de entrevista del trabajo de investigación que tiene como título "Análisis de la aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Dirección Regional de Salud Lima – 2025". El cual deberá ser resuelto en un tiempo de 15 minutos, dicho guía de entrevista será entregado de manera física.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, la responsable de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras, y acepto, voluntariamente, participar del estudio, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Huacho, 17 de Junio de 2025

Firma:
Apellidos y nombres:
DNI:

Anexo 6: Carta de autorización



DIRECCION GENERAL	
Documento N°	6510944
Expediente N°	3796264
Folios N°	04

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

27 JUN. 2025

Huacho;

CARTA N° 12 -2025-GRL-GRDS-DIRESA – LIMA/OEGDRRH/DG

LUIS ALBERTO BAZAN CHUMBE

DNI: 08167694

Email: bazan1103@hotmail.com

Presente. -

Asunto : Autorización para aplicación de Guía de Entrevista.
Referencia : Carta N° 001-2025-EJG/LABC

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, en mérito a lo solicitado por su persona, este Despacho **AUTORIZA** la aplicación de la guía de entrevista de la investigación titulada: **"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA – 2025"**, para la obtención del título profesional, la cual será aplicada a 06 servidores de la Diresa Lima.

Agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Gobierno Regional de Lima
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud Lima
J. C. Morales de la Cruz
Dr. José Guillermo Morales De la Cruz
C.M.P. 4504 - RNE 084095 - R.N.A. 00550
DIRECTOR GENERAL



JGMDC/EYCB/MCCL
C.C. Archivo

www.diresalima.gob.pe

Teléfono: 2394672 | Anexo: 206
Sede Central: Psje. José Arámbulo La Rosa N° 134/ Huacho



DIRECCION GENERAL	
Documento N°	
Expediente N°	3796264
Folios N°	04

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Huacho; 27 JUN. 2025

CARTA N° _____ -2025-GRL-GRDS-DIRESA – LIMA/OEGDRRH/DG

ELENA JUAREZ GARRAFA

DNI: 081150140

Email: juarezelena2016@hotmail.com

Presente. -

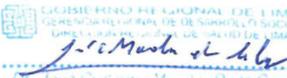
Asunto : Autorización para aplicación de Guía de Entrevista.
Referencia : Carta N° 001-2025-EJG/LABC

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en atención al documento de la referencia, en mérito a lo solicitado por su persona, este Despacho **AUTORIZA** la aplicación de la guía de entrevista de la investigación titulada: **"ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA – 2025"**, para la obtención del título profesional, la cual será aplicada a 06 servidores de la Diresa Lima.

Agradeciendo la atención que brinde al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,


Dr. José Guillermo Morales de la Cruz
C.M.P. 4504 RNE 04495 RNA 80588
FOLIO 1 DE 01 DE 0001

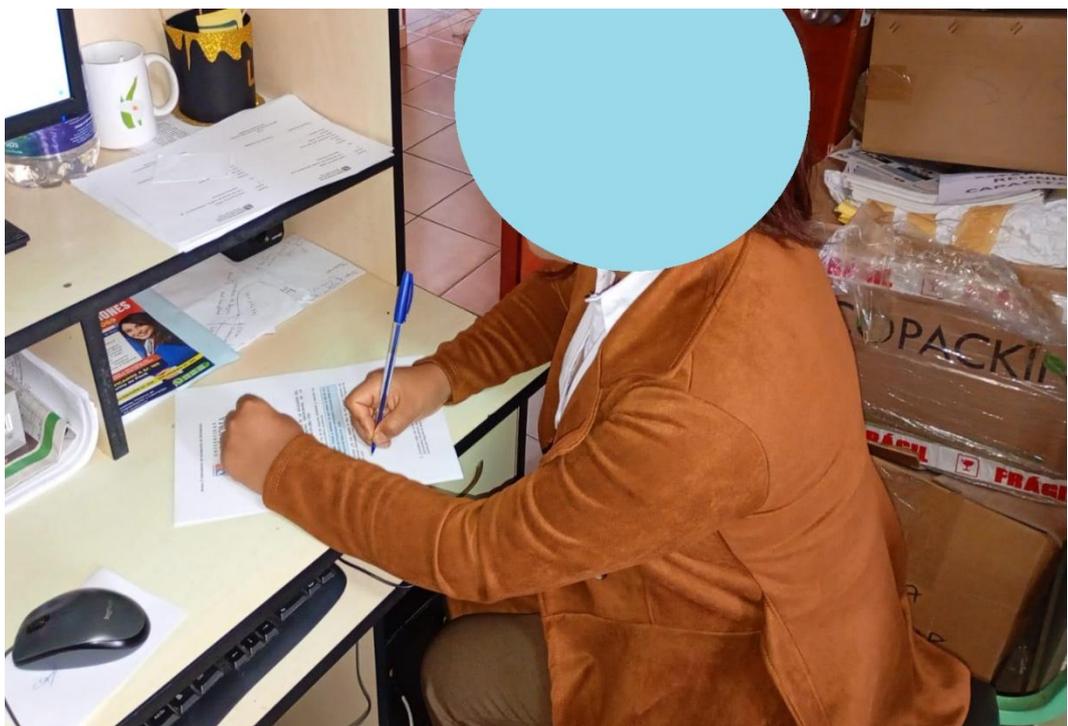
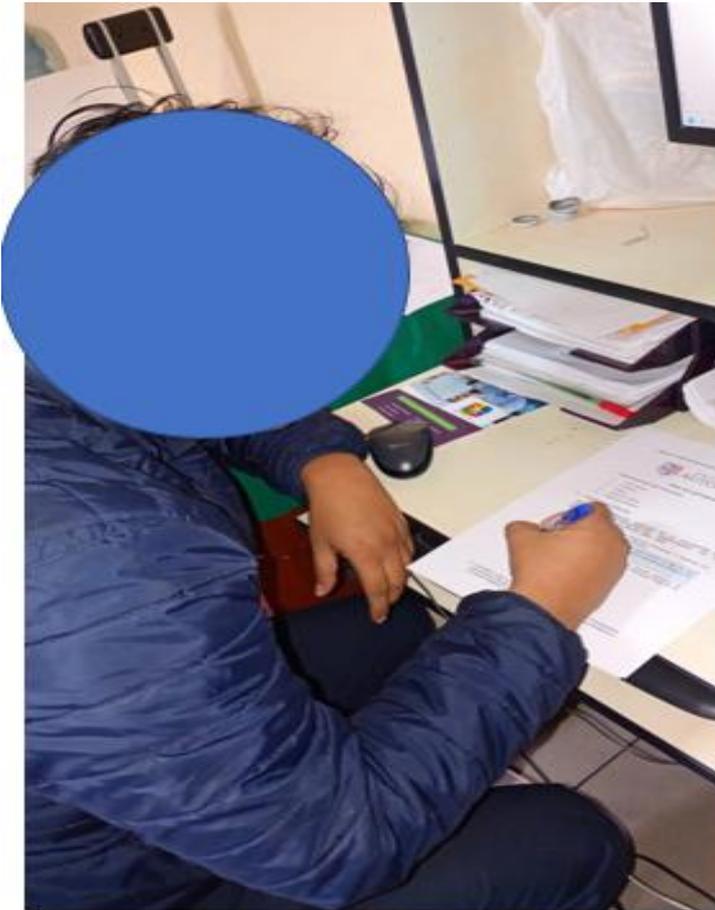


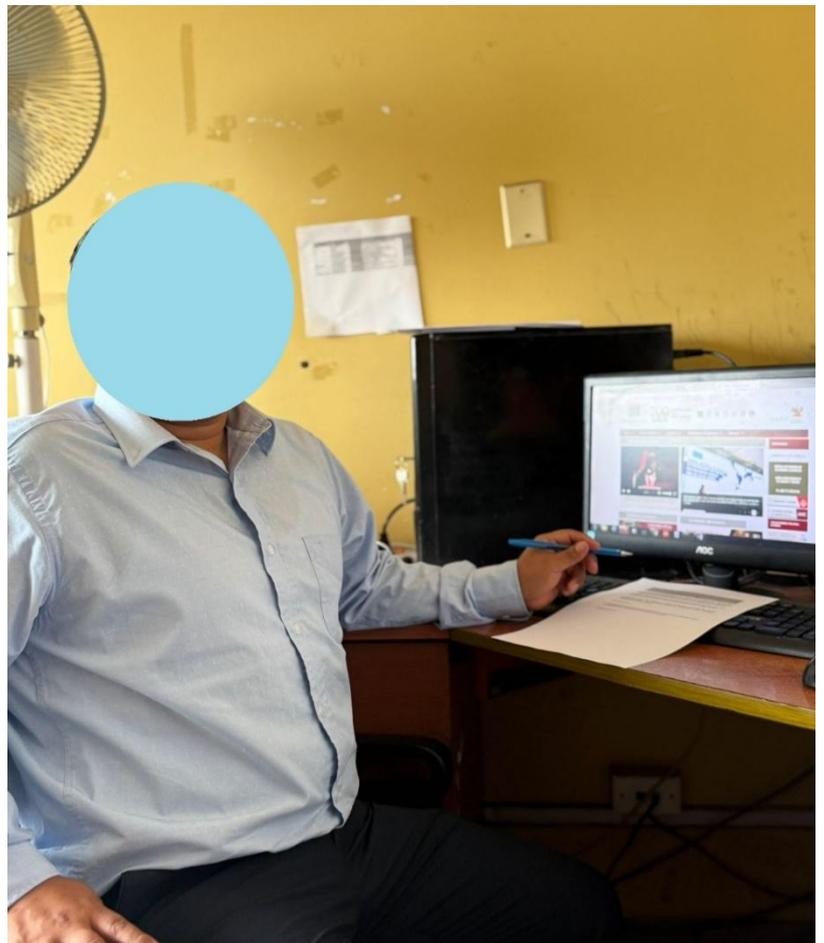
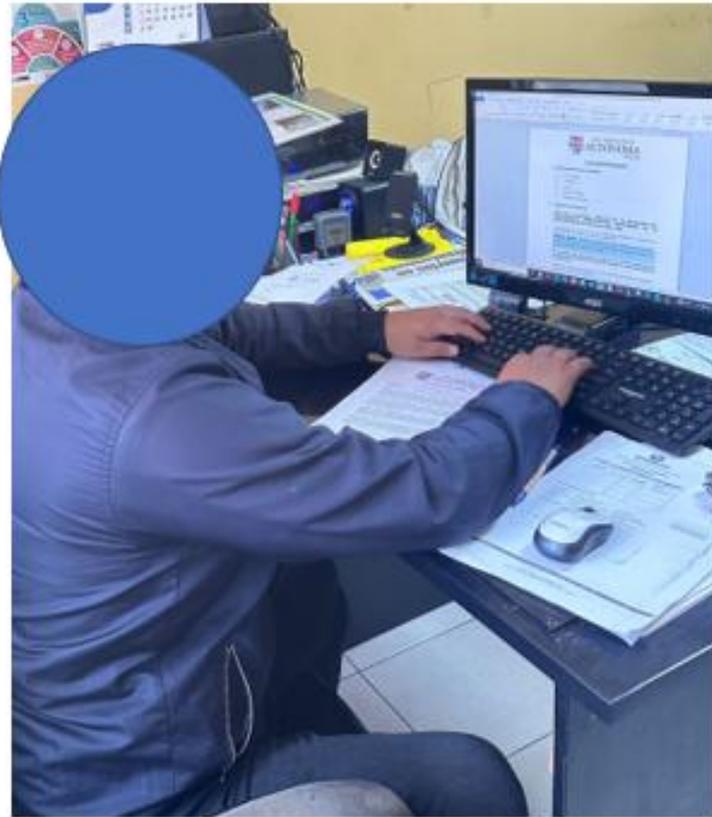
JGMDC/EYCB/MCCL
C.C. Archivo

www.diresalima.gob.pe

Teléfono: 2394672 | Anexo: 206
Sede Central: Psje. José Arámbulo La Rosa N° 134/ Huacho

Anexo 7: Evidencia fotográfica





Anexo 8: Informe de turnitin al 13% de similitud

1755814210_TESIS - LUIS BAZAN & ELENA JUAREZ - ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMIN...

 2025
 2025
 Universidad Autónoma de Ica

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tmcoid::3117:486930970

Fecha de entrega
25 ago 2025, 5:18 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
25 ago 2025, 5:50 p.m. GMT-5

Nombre del archivo
1755814210_TESIS - LUIS BAZAN & ELENA JUAREZ - ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DEL PROCEDIML...docx

Tamaño del archivo
18.9 MB

106 páginas

19.767 palabras

119.330 caracteres

13% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 5%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.