

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA
FACULTAD DE DERECHO



**RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y
LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE
PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025**

TESIS

Presentado por:

Sindy Verónica Cáceres Choque

Para obtener el Título Profesional de:

Abogado

TACNA - PERÚ

2025

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD



Página 2 of 113 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::23228:466396576

14% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 11%  Fuentes de Internet
- 0%  Publicaciones
- 7%  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.

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA
FACULTAD DE DERECHO



**RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS
ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y
LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE
PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025**

TESIS

Presentado por:

Sindy Verónica Cáceres Choque

Para obtener el Título Profesional de:

Abogado

TACNA - PERÚ

2025

UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA CIMA
FACULTAD DE DERECHO

TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

**RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS
DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
LA YARADA LOS PALOS, 2025**

Tesis sustentada y aprobada el 16 de agosto del 2005, estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE

:
Dra. LESLY GUISSOLA ROBLES VAZALLO

SECRETARIO

:
Mg. ABEL FERNANDO SOTELO CALDERON

MIEMBRO

:
Mg. EDDY-DAVID ROSAS RUEDA

ASESOR

:
Dra. HERMINIA SARMIENTO CHAMBI

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino académico, por darme la sabiduría y perseverancia necesarias para alcanzar esta meta.

A mi familia, especialmente a mis padres, quienes con su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios hicieron posible la realización de este sueño. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

A mis amigos, que siempre estuvieron a mi lado brindando palabras de aliento y compartiendo momentos de alegría, haciéndome sentir que nunca estuve sola en este trayecto.

AGRADECIMIENTO

"Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi asesor de tesis, mis Padres que estuvieron siempre apoyándome, a mi asesor de tesis Dra. Herminia Sarmiento Chambi, por su invaluable orientación, paciencia y apoyo durante todo el proceso de investigación. Su experiencia y conocimiento fueron fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Agradezco también a mis compañeras de trabajo que siempre me alentaron con palabras motivadoras y que siempre confiaron en mí y lograron despertar en mí la curiosidad, por el conocimiento y el deseo de seguir aprendiendo.

De igual manera, a mis amigos, quienes con su compañerismo y ayuda ~~me~~ contribuyeron a que este camino fuera más ameno y enriquecedor.

Finalmente, agradezco a todas aquellas personas que, de una u otra manera, han sido parte de esta travesía, brindándome su apoyo, comprensión y motivación para llegar hasta aquí."

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I.....	16
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos de la investigación	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Hipótesis de la investigación.....	21

1.4.1. Hipótesis general	21
1.4.2. Hipótesis específicas	21
1.5. Justificación de la investigación.....	21
1.6. Limitaciones	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.2. Bases teóricas	29
2.3. Definición de términos básicos	38
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. Tipo y nivel de investigación	40
3.2. Operacionalización de variables.....	42
3.3. Población y muestra de la investigación	43
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.5. Tratamiento estadístico de datos	44
3.6. Procedimiento.....	45
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.1. Resultados	46
4.2. Prueba de normalidad.....	61
4.3. Comprobación de la hipótesis Contraste de hipótesis.....	62

CAPÍTULO V DISCUSIÓN.....	69
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	73
6.1. Conclusiones	73
6.2. Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	41
Tabla 2 D1 Amonestación.....	45
Tabla 3 D2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones	47
Tabla 4 D3. Sanción de destitución.....	49
Tabla 5 VI Procedimientos administrativos disciplinario	51
Tabla 6 D1 Investigación previa y pre calificación	53
Tabla 7 D2 Fase instructor	54
Tabla 8 D3 Fase sancionador	56
Tabla 9 VD Inexistencia de protocolos de prescripción	57
Tabla 10 Pruebas de normalidad	60
Tabla 11 Contraste de la hipótesis general.....	61
Tabla 12 Contraste de la hipótesis 1	63
Tabla 13 Contraste de la hipótesis 2	64
Tabla 14 Contraste de la hipótesis 3	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>D1 Amonestación</i>	45
Figura 2 <i>D2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones</i>	47
Figura 3 <i>D3. Sanción de destitución</i>	49
Figura 4 <i>D1 Investigación previa y pre calificación</i>	51
Figura 5 <i>D1 Investigación previa y pre calificación</i>	53
Figura 6 <i>D2 Fase instructor</i>	55
Figura 7 <i>D3 Fase sancionador</i>	56
Figura 8 <i>VD Inexistencia de protocolos de prescripción</i>	58

RESUMEN

El presente estudio se enfoca en determinar de qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. En la metodología se utilizó el tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. La población de estudio estuvo integrada por 67 trabajadores de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. Se usó una muestra del 100% de la población. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Los resultados indican que, para una proporción significativa de los participantes, la aplicación de las amonestaciones en los procedimientos disciplinarios no es adecuada, lo cual podría estar afectando la eficacia y justicia de estos procesos dentro de la municipalidad. La percepción mayoritaria de un nivel bajo o medio en la aplicación de amonestaciones podría reflejar problemas en la consistencia o rigor de los procedimientos disciplinarios. Se concluye que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan de manera significativa con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos.

Palabras claves: procedimientos administrativos, protocolos, amonestación, sanción.

ABSTRACT

This study focuses on determining how Disciplinary Administrative Procedures relate to the lack of prescription protocols in the La Yarada Los Palos District Municipality, 2025. The methodology used was a basic, correlational level, with a non-experimental, cross-sectional design and a quantitative approach. The study population consisted of 67 employees of the La Yarada Los Palos District Municipality. A sample of 100% of the population was used. The survey technique and the questionnaire were used as an instrument. The results indicate that, for a significant proportion of participants, the application of reprimands in disciplinary procedures is inadequate, which could be affecting the effectiveness and fairness of these processes within the municipality. The majority perception of a low or medium level in the application of reprimands could reflect problems in the consistency or rigor of disciplinary procedures. It is concluded that the Disciplinary Administrative Procedures are significantly related to the lack of prescription protocols in the La Yarada Los Palos District Municipality.

Keywords: *administrative procedures, protocols, reprimand, sanction.*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación está enfocado a desarrollar la temática referido a la relación de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la inexistencia de protocolos de prescripción en la municipalidad distrital La Yarada Los Palos, 2025. El mismo, que permite establecer un fin que traiga consigo realizar un estudio minucioso sobre la casuística existente dentro de la entidad. Es por ello, que el objetivo enmarcado es determinar de qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

En el contexto jurídico nacional, la normativa peruana es relativa a la función pública contemplada en distintos plazos de prescripción para la tramitación de procedimientos disciplinarios. No obstante, a partir de la entrada en vigor del Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (LSC), surgieron interrogantes respecto a su aplicación en relación con los servidores públicos sujetos a regímenes laborales distintos al contemplado en dicha ley. Entre estos se encuentran los regímenes previstos por el Decreto Legislativo N° 276 (régimen de carrera administrativa), el Decreto Legislativo N° 728 (régimen laboral del sector privado) y el Decreto Legislativo N° 1057 (régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS). A pesar de que estos servidores están sujetos a disposiciones disciplinarias, su inclusión ha generado incertidumbre y discrepancias en cuanto a los plazos de prescripción aplicables.

En esta línea, resulta pertinente destacar el caso de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, donde se evidenció la inexistencia de protocolos específicos en materia de prescripción dentro de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD). La ausencia de directrices claras y

estructuradas en torno a los plazos y criterios de prescripción ha generado un escenario de ambigüedad normativa, propiciando una aplicación dispar e inconsistente de las sanciones disciplinarias.

Esta situación no solo compromete la equidad del régimen disciplinario, sino que además puede derivar en actuaciones arbitrarias, afectando tanto los derechos de los trabajadores como la eficiencia de la gestión administrativa. Por tanto, la falta de una regulación protocolizada sobre la prescripción constituye un aspecto crítico que demanda atención inmediata, con el fin de fortalecer la transparencia, la justicia procedimental y la eficacia institucional en el ámbito municipal.

Para el desarrollo de la presente tesis se trabajó en base a los parámetros de la investigación y la realidad existente dentro de la municipalidad distrital como campo social – práctico, a fin de poder encaminar y obtener una respuesta adecuada. La investigación en mención se encuentra estructurado en seis capítulos para abordar de manera integral la problemática planteada, que continuación se detalla:

El Capítulo I: Presenta el planteamiento del problema, el cual está conformado por la descripción del problema, la formulación de problemas, los objetivos de la investigación, las hipótesis, la justificación y limitaciones.

En el Capítulo II: Se desarrolla el marco teórico que sustenta la investigación, revisando antecedentes relevantes y desarrollando también las bases teóricas y la definición de términos básicos, para mejor entendimiento del estudio.

El Capítulo III: Describe la metodología de la investigación; en el cual, se detallan el tipo de investigación, nivel, la operacionalización de variables, la población y muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, el tratamiento estadístico de los datos y el procedimiento correspondiente. Este capítulo asegura la rigurosidad científica del estudio, garantizando la validez y

confiabilidad de los resultados.

En el Capítulo IV: Se presentan los resultados de la investigación aplicado mediante el instrumento para el recojo de la información que fueron procesados estadísticamente a través de programas fiables y certeras; asimismo, se presenta la contrastación de las hipótesis planteadas y su respectiva valoración.

En el Capítulo V: Se presenta la discusión, donde se desarrollan mediante los objetivos del estudio, con los resultados obtenidos y se contrastan las hipótesis con los datos obtenidos, se analizan los hallazgos y se reflexiona sobre su relación con el marco teórico propuesto y el fortalecimiento mediante las investigaciones de otros autores.

En el Capítulo VI: Se plasman las conclusiones y recomendaciones basadas en los hallazgos de la investigación. Las conclusiones sintetizan los principales resultados y su impacto direccionados a los objetivos planteados. Finalmente, se registran las referencias bibliográficas y sus respectivos anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se establece como un elemento fundamental para las entidades gubernamentales, con el objetivo principal de gestionar de manera adecuada la autoridad sancionadora frente a los empleados y funcionarios públicos que cometen infracciones administrativas, a la vez que desmotiva comportamientos que puedan perjudicar el interés general (Ley del Servicio Civil, 2022).

Así, el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria, como una extensión de la autoridad sancionadora del Estado, se fundamenta en la relación de subordinación característica de todo empleo público. Esto implica que el empleador estatal ejerza el poder de dirección para asegurar el buen funcionamiento y clima laboral en las instituciones.

Desde la perspectiva del servidor público, sometido a la autoridad disciplinaria, el PAD ofrece una garantía que le permite entender las acciones que su empleador puede emprender y conocer sus derechos dentro del proceso.

Existen distintos regímenes disciplinarios que se aplican según el tipo de relación laboral del trabajador estatal. La Ley No. 30057 (2021) – Ley del Servicio Civil regula el régimen disciplinario para los empleados públicos bajo los regímenes del Decreto Legislativo No. 1057 – Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo No. 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral (TUO 728), y la Ley del Servicio Civil; además, cada régimen laboral especial en la Administración Pública, descrito en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio

Civil, tiene sus propias normativas disciplinarias.

Aparte de esta diversidad de reglas disciplinarias en el sector público, es importante destacar que el personal de ciertas entidades estatales (como Fondo MIVIVIENDA, Petroperú, Serpost, entre otras) está sujeto al procedimiento y reglas propias del régimen común de la actividad privada del TUO 728 en lo referente al régimen disciplinario.

Es crucial reconocer que, debido a la diversidad en la naturaleza del servicio prestado por los servidores civiles en los diferentes regímenes mencionados, existen disparidades en sus procedimientos disciplinarios (Vega y Menacho, 2023) en este contexto, es esencial contar con protocolos de prescripción, ya que la capacidad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas se extingue en el plazo que establecen las leyes especiales, sin perjuicio de cómo se computen los plazos de prescripción para otras obligaciones derivadas de los efectos de la infracción.

Además, la teoría reconoce que los plazos de prescripción se interrumpen en lugar de suspenderse. Esto significa que, ante una causa legalmente establecida, el plazo de prescripción se reanuda y se suma el tiempo transcurrido hasta el momento de la interrupción.

La naturaleza jurídica del plazo de prescripción es debatida; algunos autores la consideran de carácter procedimental, mientras que otros la ven como sustantiva. Esta cuestión no es solo teórica, ya que la definición de su naturaleza jurídica influye en al menos tres aspectos del derecho relevantes para el contexto peruano.

En primer lugar, influye en la determinación del plazo aplicable cuando existen diferentes cuerpos jurídicos: la posibilidad de aplicar retroactivamente un plazo de prescripción más favorable, utilizar el plazo vigente en el momento de la infracción o el correspondiente al momento del cómputo del plazo de prescripción. En segundo lugar, define si puede ser considerado de oficio. En

tercer lugar, decide si un recurso de amparo debe basarse en el principio de legalidad penal o en el derecho a la tutela judicial efectiva.

Al analizar la experiencia peruana en este tema, respecto al primer aspecto relacionado con el plazo de prescripción aplicable cuando concurren varios plazos en el tiempo, el tratamiento ha sido fluctuante, siendo esta fluctuación lo que genera la necesidad de que existan protocolos específicos para la prescripción según la entidad (Boyer, 2020).

A nivel internacional, la prescripción en los procedimientos disciplinarios varía según el marco legal de cada país. Ejemplos como Colombia y Ecuador ilustran la importancia de la prescripción como parte de la seguridad jurídica y la garantía de los derechos de los servidores públicos.

En Ecuador, el artículo 41 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) dispone que cualquier servidor público que no cumpla con sus obligaciones o infrinja las disposiciones de esta Ley, sus reglamentos, así como otras leyes y normas relacionadas, será responsable administrativamente y podrá enfrentar sanciones disciplinarias, sin perjuicio de posibles acciones civiles o penales derivadas del mismo hecho. Estas sanciones administrativas se impondrán respetando plenamente las garantías fundamentales del derecho a la defensa y al debido proceso (Córdova, 2023). Según la ley ecuatoriana, la autoridad tiene la facultad de pronunciarse sobre las actividades de las instituciones estatales y los actos de las personas sujetas a esta ley, así como de determinar responsabilidades si las hubiere. Esta facultad caduca a los siete años desde la fecha en que se realizaron dichas actividades o actos, la prescripción puede interrumpirse en casos de acciones de cobro que la Contraloría debe llevar a cabo en asuntos de responsabilidad civil culposa, mientras que la caducidad implica la pérdida del derecho por no haberlo ejercido dentro del plazo establecido por la ley (Andrade y Centeno, 2022).

En el ámbito nacional, las normativas peruanas sobre la actividad pública establecen diversos plazos de prescripción para los procedimientos

disciplinarios. Sin embargo, con la entrada en vigor del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil (LSC) el 14 de septiembre de 2014, surgieron dudas sobre cómo tratar a los servidores públicos de regímenes distintos al establecido por la LSC. Estos regímenes incluyen el Decreto Legislativo 276 (régimen de carrera pública), el Decreto Legislativo 728 (régimen privado), y el Decreto Legislativo 1057 (Contratos Administrativos de Servicios, CAS). A estos servidores también se les aplican las reglas disciplinarias, lo que ha generado confusión y variaciones en los plazos de prescripción aplicables.

En este sentido, se menciona el caso específico de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, donde se observó una carencia de protocolos de prescripción en el contexto de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD). Esta ausencia de lineamientos claros y específicos para la prescripción de acciones disciplinarias ha generado ambigüedad y falta de uniformidad en la aplicación de sanciones, lo que podría desembocar en arbitrariedades y perjuicios tanto para los trabajadores como para la gestión administrativa en su conjunto. La falta de una estructura protocolizada para la prescripción dentro de los procedimientos disciplinarios constituye un punto crítico que requiere ser abordado para garantizar la transparencia, equidad y eficacia en la gestión de la entidad municipal.

En base a lo expuesto, el presente estudio plantea dar respuesta a las siguientes formulaciones:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿De qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

¿De qué manera la amonestación se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025?

¿De qué manera la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025?

¿De qué manera la sanción de destitución se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera la amonestación se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

Determinar de qué manera la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

Determinar de qué manera la sanción de destitución se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1.4. Hipótesis de la investigación

1.4.1. Hipótesis general

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1.4.2. Hipótesis específicas

La amonestación se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

La sanción de destitución se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1.5. Justificación de la investigación

Teórica

Este estudio aportará al marco teórico sobre la gestión pública y la administración de recursos humanos al examinar la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la existencia de protocolos de prescripción en una entidad municipal específica. Los resultados obtenidos permitirán profundizar en la comprensión de cómo la ausencia de protocolos puede influir en la eficiencia y equidad en la aplicación de sanciones disciplinarias dentro de las organizaciones públicas.

Metodológica

La investigación propuesta utilizó un enfoque cuantitativo y una metodología básica para proporcionar datos empíricos sólidos sobre la relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la ausencia de protocolos de prescripción. Este diseño no experimental, transversal y descriptivo permitirá identificar correlaciones significativas entre las variables estudiadas, ofreciendo así una comprensión más detallada de la problemática analizada.

Práctica

Los resultados de este estudio fueron de relevancia directa para la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, así como para otras entidades municipales y organismos gubernamentales interesados en mejorar sus procesos de gestión de recursos humanos. La implementación de protocolos de prescripción basados en los hallazgos de esta investigación podría contribuir a optimizar la eficiencia, transparencia y justicia en la aplicación de medidas disciplinarias, promoviendo así un ambiente laboral más equitativo y productivo.

1.6. Limitaciones

En la presente investigación no se tuvo inconvenientes significativos, sin embargo, sí para la obtención de antecedentes locales, no se consiguió estudios relacionados en la provincia de Tacna.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Paredes et al. (2023) en la investigación denominada “*Afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios*”, realizado en Ecuador. El objetivo principal fue analizar cómo la deficiente tipificación de infracciones administrativas afecta los procesos disciplinarios de los docentes universitarios. En el marco de la metodología, fue utilizado el nivel descriptivo, basado en un análisis documental. La información se recopiló mediante el análisis de las leyes aplicables al ámbito de estudio. Se concluyó que la aplicación de sanciones en el ámbito educativo, tanto para estudiantes como para docentes, debe estar regida por los principios de legalidad, proporcionalidad y respeto al debido proceso. Aunque las universidades tienen la facultad de establecer y aplicar medidas disciplinarias, es esencial que estas sean revisadas por instancias superiores de manera concisa, garantizando así el respeto a los derechos de los implicados. La correcta tipificación de las infracciones y la garantía de un proceso justo son esenciales para asegurar una adecuada protección de los derechos de todas las partes involucradas en un proceso disciplinario.

Costa (2022) en su investigación acerca de la “*La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana, análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos*”. Se menciona que la administración pública tiene la finalidad de proveer bienes y servicios a la población para garantizar los derechos de las personas. Metodológicamente, la investigación fue del método hermenéutica jurídica; por lo tanto, de acuerdo con los estándares de eficiencia

y eficacia, van evitando acciones que perturben el orden interno. Sin embargo, es una construcción legal alimentada por aquellos que la ejecutan para cumplir sus objetivos. Por lo tanto, es crucial evitar que los individuos que trabajan en ella, a través de acciones o inacciones contrarias a la ley, perturben su funcionamiento adecuado. El sistema disciplinario busca mantener la disciplina necesaria para asegurar el funcionamiento adecuado de la administración, imponiendo sanciones legales a quienes infrinjan las normas. En este contexto, el principio de tipificación establece los criterios para definir qué conductas son relevantes para determinar la sanción del Estado. Aunque este principio tiene su origen en el derecho administrativo, cuyo propósito es regular los procedimientos para informar a la administración pública, se distingue según el procedimiento aplicable y los medios de influencia fiscal. En conclusión, se aprecia que la judicialización del procedimiento administrativo disciplinario dentro del Código Orgánico Administrativo genera ciertamente la existencia de incongruencias dentro de la aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores, tal como se aprecia dentro del régimen disciplinario.

Ballén y Ruiz (2022) en la tesis titulado “*Prescripción de la acción disciplinaria en el marco de los procesos iniciados bajo los términos del artículo 132 de la Ley 1474 de 2011 por la aplicación del principio de favorabilidad*”, Colombia. Tuvo como objetivo principal determinar el funcionamiento de la prescripción de la acción disciplinaria en el contexto de los procesos iniciados según los términos del artículo 132 de la Ley 1474 de 2011, a través de la aplicación del principio de favorabilidad con la entrada en vigor del CGD. La metodología utilizada fue de tipo aplicado, con un enfoque cualitativo y cuasi experimental. El resultado estuvo en base a la información se obtuvo mediante el análisis de la mencionada Ley. Se concluyó que las figuras de la prescripción y la caducidad están estrechamente relacionadas con el concepto de plazo razonable, amparado bajo el principio de debido proceso. Al establecer un plazo legal dentro del cual debe llevarse a cabo la investigación disciplinaria, se reduce la incertidumbre del sujeto procesado y se garantiza la seguridad jurídica. En este

sentido, constituyen una limitación al ejercicio del ius puniendi del Estado, ya que aseguran la realización del Estado Social de Derecho al priorizar el principio de dignidad humana sobre el poder punitivo del Estado, evitando que una conducta sancionada como falta o delito sea juzgada indefinidamente en el tiempo.

Alvarado y Gavilánez (2022) en la investigación denominado “*Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador*”. Ha llevado su estudio a cabo en Ambato y siendo el objetivo principal realizar un análisis crítico de las garantías del debido proceso en los diversos regímenes jurídicos de procedimientos disciplinarios aplicados a los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. En la metodología el método utilizado fue nivel descriptivo, basado en revisión documental, respaldado por la investigación exegética y hermenéutica. La información se recopiló a través del análisis documental. Se concluyó que, a lo largo de cada etapa de los procedimientos administrativos disciplinarios, que van desde la acusación del servidor público hasta la decisión de la autoridad pública expresada en un acto administrativo, dichos procedimientos están diseñados de manera formal y material para asegurar el debido proceso del servidor acusado. En su aspecto formal, se observan pequeñas diferencias en cuanto a estructuras que no tienen repercusiones significativas ni afectan las garantías del debido proceso; y en su dimensión material, todos deben cumplir con la garantía de motivación y sus principios asociados.

Lizarazo (2021) en su estudio “*Control judicial efectivo contra la sanción disciplinaria de destitución e inhabilidad a servidores públicos elegidos por votación popular*”. La Procuraduría General de la Nación (PGN) en Colombia tiene la responsabilidad administrativa de aplicar sanciones disciplinarias a los funcionarios públicos elegidos por voto popular, con la posibilidad de que estos funcionarios busquen la revisión de su legalidad ante el juez contencioso administrativo. Esta facultad ha sido confirmada por la Ley 1952 de 2019, que

entrará en vigor el 01/07/2021. Sin embargo, en el caso *Petro Urrego vs. Colombia*, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), con base en la protección de los derechos políticos establecidos en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ordenó que se ajustara el marco legal de manera que los funcionarios de elección popular no puedan ser destituidos ni inhabilitados por autoridades administrativas. Este trabajo buscará demostrar que la implementación de una reforma constitucional y legal para establecer un mecanismo de control judicial automático, contemporáneo y oficioso, como se propone en el producto práctico, constituye una alternativa eficaz de control judicial contra las sanciones de destitución e inhabilitación. Este enfoque se ajusta a la orden de la Corte IDH y no afecta de manera desproporcionada a los mecanismos de lucha contra la corrupción”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Vega (2024) en su estudio *“Prescripción y procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Callao, 2022”*. El objetivo principal es establecer la relación entre la prescripción y los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos en el Gobierno Regional del Callao en 2022. Para ello, la metodología que se ha llevado a cabo es una investigación de tipo básica, con un enfoque cualitativo y un diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional. Se analizaron 19 resoluciones gerenciales generales regionales emitidas por el Gobierno Regional del Callao en 2022, utilizando como herramienta el análisis documental. Tras examinar las resoluciones emitidas por el Gerente General Regional durante ese período, el resultado es responsabilidad de las autoridades del procedimiento estar al tanto de los plazos de prescripción correspondientes, con el objetivo de garantizar que el proceso se desarrolle de manera eficaz y oportuna en el Gobierno Regional del Callao. Asimismo, se ha llegado a la conclusión de que el tema de la

prescripción es de suma importancia y está estrechamente vinculado con las acciones realizadas por el secretario técnico y las diferentes etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Villavicencio (2023) en su estudio *“Garantía del debido procedimiento administrativo disciplinario en los casos tramitados ante la UGEL Huancavelica 2021*. El objetivo principal fue detallar la implementación de las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios. En la metodología se utilizó un enfoque cualitativo, de tipo aplicado y nivel descriptivo, empleando un diseño no experimental. La información se recopiló a través de un cuestionario administrado a 20 empleados de la entidad. Por lo tanto, como resultado se señaló que los procedimientos disciplinarios de la UGEL de Huancavelica habían tenido una implementación inadecuada del debido proceso. Se llegó a la conclusión de que había una probabilidad del 100% de una aplicación inadecuada del debido procedimiento disciplinario.

Chuzon (2022) en su tesis *“Protocolos de prescripción para los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque”*. Se menciona que el objetivo principal fue sugerir un protocolo de prescripción para optimizar los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional de Lambayeque. En la metodología se empleó un método aplicado, con un enfoque cuantitativo de naturaleza empírica analítica. La información se recolectó a través de observación estructurada. Por lo tanto, en el resultado se argumenta que la propuesta para mejorar los protocolos de prescripción desarrollada en este estudio contribuye a la optimización de los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios. Se llegó a la conclusión de que el 52% de los expedientes administrativos que comprenden los procesos presentados en la Secretaría Técnica del Proceso Administrativo Disciplinario no son correctamente recibidos, o bien, el trámite no se lleva a cabo

adecuadamente debido a que muchos de los documentos carecen de los requisitos legales exigidos.

Acasiete (2022) en su investigación *"Gestión de la información, acervo documentario y prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en un ministerio, Lima 2020"*. El objetivo principal fue evaluar el impacto de la gestión de la información, el acervo documentario y la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en un Ministerio de Lima en 2020. En la metodología se utilizó un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, de tipo básico narrativo, la información se recolectó a través de entrevistas. Siendo el resultado que sí existe una relación directa entre la gestión de la información con el acervo documentario. La conclusión principal fue que existe una relación directa entre la gestión de la información, el acervo documentario manejado por las Secretarías Técnicas de los OIPAD y la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Gonzáles y Maza (2020) en su tesis titulado *"Falta de aplicación de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y los perjuicios a los administrados de la Ugel Huancayo, 2019"*. Siendo el objetivo general fue determinar cómo la omisión en la aplicación de la prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios afecta a los administrados de la UGEL Huancayo en 2019. Esto se debe al desconocimiento de las reglas y al incumplimiento en el cálculo de los plazos de prescripción, lo que dificulta o imposibilita la reparación para los administrados. Metodológicamente, fueron utilizados el nivel inductivo-deductivo y el análisis síntesis, en un enfoque cualitativo de investigación jurídico-social, con un nivel de investigación explicativo. Siendo el resultado, que la falta de aplicación de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios sí causan perjuicios a los administrado. Por ende, como conclusión se determinó que la falta

de aplicación de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios causa perjuicios a los administrados de la UGEL Huancayo en 2019, debido al desconocimiento de las reglas y al incumplimiento en el cálculo de los plazos de prescripción, lo que dificulta o imposibilita la reparación para los administrados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Procedimientos administrativos disciplinarios

El Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) representa la facultad sancionadora de la administración pública, siendo el poder legal que le permite sancionar a los administrados por infringir bienes jurídicos establecidos por la ley y la constitución. Su objetivo es fomentar el respeto y cumplimiento del marco legal, así como desalentar la comisión de infracciones (Ley del Servicio Civil, 2022).

El procedimiento disciplinario se enmarca dentro de un proceso administrativo sancionador, fundamentado en una relación especial de sujeción del servidor civil hacia la Administración Pública. Esta relación implica una adhesión particular del servidor civil al ordenamiento jurídico, incluyendo principios éticos, deberes y prohibiciones, debido al vínculo con la Administración para actuar en su nombre.

A diferencia de los administrados, que mantienen una relación de sujeción general con la Administración Pública, el servidor civil está sujeto a una relación especial que justifica la aplicación del procedimiento disciplinario.

El procedimiento administrativo disciplinario, de carácter interno, es iniciado de oficio por la entidad pública cuando se considera que se ha infringido alguna obligación o deber calificado como falta disciplinaria según el ordenamiento jurídico. Su propósito es proteger la organización administrativa,

sancionando las conductas que pongan en peligro el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desalentando la repetición de futuras infracciones (Ley del Servicio Civil, 2022).

Sanchez (2023) sostiene que el derecho disciplinario tiene sus raíces en la época romana. Sin embargo, es más preciso afirmar que su desarrollo se ha visto íntimamente ligado al progreso del Estado moderno. También argumenta que el régimen disciplinario de los servidores civiles fue establecido con la entrada en vigor de la Ley SERVIR el 14 de septiembre de 2014. Esta ley se aplica a todos los servidores civiles, independientemente de su régimen de vinculación con el Estado. Es decir, abarca los regímenes laborales establecidos en los Decretos Legislativos N°. 276, 1057, 728, así como la propia Ley SERVIR. Además, se extiende a los gerentes públicos, entre otros. También se aplica a los locadores de servicios que, aunque cuentan con un contrato de naturaleza civil, en la práctica son contratados específicamente para desempeñar funciones públicas. Esto se desprende de las características legales particulares de dichos contratos, que se aplican de manera complementaria a los trabajadores de las carreras especiales.

Verdezoto y Gavilánez (2024) indican que el proceso disciplinario se activa cuando se presume que los funcionarios públicos han cometido faltas, y su aplicación está regulada por las normativas específicas de cada entidad, siendo la Ley Orgánica del Servicio Público la principal guía, con el Código Orgánico Administrativo como recurso suplementario. Respecto al proceso administrativo disciplinario, las regulaciones nacionales presentan una variedad de regímenes que difieren según el organismo al que esté vinculado el funcionario y las responsabilidades que este tenga en su puesto. En otras palabras, se establecen distintos protocolos y procedimientos según la entidad a la que pertenezca el individuo y las funciones que desempeñe en dicha institución.

2.2.1.1. Amonestación

La amonestación se establece como una medida disciplinaria dentro de la legislación que rige tanto a los empleados públicos como a los trabajadores en diversos sectores económicos. Esta medida está diseñada para abordar infracciones de naturaleza leve que no ameritan sanciones más severas. Consiste en una forma de reproche oficial, donde se manifiesta la incorrección de la conducta sancionada (RAE, 2023).

Tipos de amonestación:

- a) Amonestación verbal: Es una medida disciplinaria que debe ser impartida con discreción. Esta acción disciplinaria recae exclusivamente en la autoridad inmediata, evitando así la oficialización o la aplicación de recursos administrativos contra esta determinación (Ley del Servicio Civil, 2022).
- b) Amonestación escrita: cuando se trata de una amonestación escrita, es el jefe inmediato quien instruye y aplica la sanción, mientras que la oficialización de esta medida corresponde a la oficina de recursos humanos. Esta formalidad implica una mayor rigurosidad en el proceso, asegurando que se documenten adecuadamente las faltas y las consecuencias disciplinarias (Ley del Servicio Civil, 2022).

2.2.1.2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones

Para casos más graves que ameriten una suspensión, el procedimiento implica que el jefe inmediato instruya la medida disciplinaria, pero la sanción y su oficialización recaen en la oficina de recursos humanos. Esto garantiza una supervisión más detallada y objetiva del proceso disciplinario (Ley del Servicio Civil, 2022).

Clases de suspensión sin goce de remuneraciones:

- a) Principio de legalidad formal: Este principio establece que las sanciones y las consecuencias administrativas solo pueden ser impuestas mediante una norma con rango de ley. Esto implica que la facultad de imponer sanciones debe estar expresamente conferida por una norma legal, y que dicha norma debe cumplir con tres requisitos esenciales:
- ✓ Ley escrita (lex scripta): La norma que confiere la facultad sancionadora debe estar escrita en un texto legal.
 - ✓ Ley previa al hecho sancionado (lex praevia): La norma debe existir con anterioridad a la conducta que se pretende sancionar.
 - ✓ Ley precisa en la descripción del supuesto de hecho (lex certa): La norma debe describir de manera precisa y clara el comportamiento que puede ser sancionado (Morón, s.f.).
- b) Principio de legalidad sustantiva: Este principio establece que, además de la existencia de una norma con rango de ley que confiera la facultad sancionadora, las sanciones impuestas deben ajustarse a los principios y garantías establecidos en dicha norma. Esto significa que las sanciones impuestas deben ser proporcionales y estar en concordancia con los principios de legalidad y justicia (Morón, s.f.).

2.2.1.3. Sanción de destitución

En situaciones extremas que conlleven a la destitución de un empleado, la instrucción corresponde a la oficina de recursos humanos, mientras que la sanción y la oficialización de la misma son responsabilidad del titular de la entidad. Este proceso se lleva a cabo con la debida seriedad y consideración, asegurando que se respeten los derechos y procedimientos establecidos (Ley del Servicio Civil, 2022).

Sanciones de destitución:

- a) Principio de razonabilidad: Es un principio fundamental que guía el

ejercicio de las autoridades en la imposición de sanciones ante conductas infractoras. Se busca que la consecuencia de cometer la falta no resulte más beneficiosa para el infractor que el cumplimiento de las normas infringidas o la asunción de la sanción correspondiente. Sin embargo, es crucial que las sanciones aplicadas sean proporcionales al grado de la infracción cometida, para lo cual se deben considerar diversos criterios en su graduación: a. El lucro ilícito obtenido como resultado de la infracción. b. La probabilidad de que la infracción sea detectada. c. La gravedad del daño causado al interés público y/o bien jurídico protegido. d. El perjuicio económico ocasionado. e. La reincidencia, es decir, si el infractor ha cometido la misma infracción dentro de un período de un año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta. f. Las circunstancias en las que se llevó a cabo la infracción. g. La presencia o ausencia de intencionalidad en la conducta del infractor (Ley del Servicio Civil, 2022).

- b) Principio de proporcionalidad: constituye un pilar fundamental para garantizar la justicia en la imposición de sanciones. Este principio, delineado en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, establece que la medida disciplinaria aplicada debe guardar una relación equitativa con la falta cometida, considerando diversos aspectos que amplían su alcance. En primer lugar, se evalúa la magnitud del perjuicio ocasionado a los intereses generales o a los bienes protegidos por el Estado. Este criterio es crucial para determinar la gravedad de la falta y la correspondiente sanción. Asimismo, se toma en cuenta si la falta ha sido ocultada o si se han tomado medidas para impedir su descubrimiento, lo cual puede agravar la situación y requerir una sanción más severa (Ley del Servicio Civil, 2022).

2.2.2. Inexistencia de protocolos de prescripción

Se refiere a la ausencia de normativas o procedimientos establecidos para determinar el plazo de prescripción en ciertos ámbitos legales. Aunque en el

derecho penal y en el derecho administrativo-sancionador se regulan los plazos de prescripción para acciones y sanciones, respectivamente, en el ámbito civil no existe una regulación específica para casos que podrían compararse con sanciones o penas. Mientras que en el derecho penal y en el derecho administrativo-sancionador se establecen plazos específicos para la prescripción de acciones y sanciones, en el derecho civil la prescripción extintiva debe ser invocada por el beneficiario y no puede ser aplicada de oficio (Jiménez, 2022).

La prescripción es un concepto vital en el ámbito del derecho administrativo. Aunque la facultad sancionadora del Estado es una herramienta necesaria, no es infinita; está sujeta a límites temporales establecidos por la ley. De esta forma, si transcurre un período considerable desde la comisión de la infracción, la autoridad competente pierde la capacidad de imponer sanciones.

Según lo dispuesto en la Ley N° 27444, el PAS prescribe normalmente a los 4 años, a menos que existan disposiciones específicas en otras leyes que modifiquen este plazo. Por ejemplo, en el ámbito del Código de Protección y Defensa del Consumidor, la prescripción de la infracción se reduce a 2 años.

La prescripción implica que, una vez vencido el plazo establecido, la autoridad ya no puede iniciar un procedimiento sancionador ni determinar la existencia de la infracción correspondiente.

Es importante destacar que el tiempo para la prescripción se suspende cuando se inicia el procedimiento sancionador. Esto ocurre con la notificación al administrado de los hechos que constituyen la presunta infracción. Sin embargo, si el procedimiento se paraliza sin responsabilidad del imputado durante más de 25 días, el tiempo de prescripción se reinicia, asegurando así que se respeten los derechos y garantías de todas las partes involucradas (Instituto Hegel, 2021).

En resumen, la inexistencia de protocolos de prescripción se refiere a la falta de regulación específica para determinar los plazos de prescripción en ciertos ámbitos legales, donde no se equiparán sanciones o penas con

obligaciones o derechos que se extinguen por prescripción (Jiménez, 2022).

2.2.2.1. Investigación previa y pre calificación

Este paso implica la realización de una indagación preliminar para determinar si hay suficientes indicios o evidencia para justificar el inicio del PAD. En esta etapa se recolecta información inicial sobre la presunta falta cometida por el servidor público, pero aún no se procede formalmente con el proceso disciplinario (Boyer, 2020).

Pasos de investigación previa y pre calificación:

- a) **Recepción:** Este paso implica la aceptación oficial por parte de la entidad pública de la denuncia o la notificación de la presunta falta cometida por el servidor público. Es el momento en que se formaliza la comunicación de la presunta irregularidad y se inicia el proceso administrativo disciplinario (Boyer, 2020).
- b) **Investigación:** En esta fase se lleva a cabo una investigación exhaustiva sobre la presunta falta cometida por el servidor público. Esto puede incluir la recopilación de pruebas, entrevistas con testigos y cualquier otro tipo de actividad investigativa necesaria para esclarecer los hechos.
- c) **Adjuntar evidencia:** Una vez completada la investigación, se recopila y presenta la evidencia relevante que respalda las acusaciones contra el servidor público. Esto puede incluir documentos, registros, testimonios, u otras pruebas que ayuden a demostrar la presunta falta disciplinaria.
- d) **Analizar:** En esta etapa se realiza un análisis de toda la información recopilada durante la investigación y se evalúa si existen pruebas suficientes para justificar una sanción disciplinaria contra el servidor público acusado. Se consideran las circunstancias específicas del caso y se toma una decisión informada sobre el curso de acción a seguir en el proceso disciplinario (Ley

del Servicio Civil, 2022).

2.2.2.2. Fase instructor

Esta fase es donde se llevan a cabo las actuaciones necesarias para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de un servidor civil. Esta fase incluye la recolección de pruebas, la presentación de descargos por parte del servidor civil, la realización de investigaciones y cualquier otra actividad que contribuya a esclarecer los hechos (Ley del Servicio Civil, 2022).

Pasos para fase instructor:

- a) Notificación presunto infractor: Es el acto mediante el cual se informa al servidor civil sobre las imputaciones o acusaciones formuladas en su contra por parte de la Autoridad Administrativa (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2022).
- b) Descargos: Son las declaraciones o argumentaciones presentadas por el servidor civil en respuesta a las imputaciones o acusaciones formuladas en su contra. Los descargos permiten al servidor civil ejercer su derecho de defensa y proporcionar su versión de los hechos (Vásquez, 2023).
- c) Calificación: Se refiere a la evaluación o clasificación de una conducta como una infracción leve, grave o muy grave dentro de un proceso disciplinario. Esta calificación es fundamental ya que determinará la sanción correspondiente que se aplicará al individuo implicado. Se realiza en función de la evaluación preliminar de la conducta y puede implicar diferentes niveles de sanciones como amonestaciones verbales o escritas, suspensiones o destituciones (Ley del Servicio Civil, 2022).
- d) Indagación: Se refiere a las actividades de investigación realizadas durante la fase instructora para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor civil. Esto incluye la recolección de pruebas, testimonios, peritajes, entre otras actividades (Estado Peruano, 2024).

- e) Informe: Es el documento elaborado por la autoridad correspondiente al culminar la fase instructiva, donde se presentan las conclusiones sobre las actuaciones realizadas durante dicha fase e indica sobre la sanción a imponer o sobre el archivamiento del procedimiento.

2.2.2.3. Fase sancionadora

En esta fase se lleva a cabo la determinación de la sanción correspondiente al servidor civil que presuntamente ha cometido una falta disciplinaria. La autoridad sancionadora es la encargada de este proceso y tiene competencias específicas para tomar decisiones en este sentido. Durante esta fase, se puede solicitar un informe oral para que el servidor civil pueda presentar personalmente sus alegatos de defensa (Estado Peruano, 2024).

Pasos para fase sancionador:

- a) Recepción del informe: Es el momento en el que el Órgano Sancionador recibe el informe realizado en la fase anterior, el cual contiene toda la información relevante sobre el caso en cuestión. Una vez recibido este informe, se comunica al servidor o ex servidor civil para que, en caso necesario, pueda solicitar un informe oral ante la autoridad sancionadora. Esto se da en un plazo máximo de dos (2) días hábiles (Ley del Servicio Civil, 2022).
- b) Informe oral: El informe oral es una audiencia en la que el servidor civil y/o su representante se presentan ante la autoridad sancionadora para exponer personalmente sus argumentos de defensa. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado (Ley del Servicio Civil, 2022).
- c) Resolución de primera instancia: Esta resolución se emite después de haber realizado todas las investigaciones y haber escuchado los argumentos y pruebas presentadas por todas las partes involucradas. Puede tomar diferentes

formas según la naturaleza del procedimiento, como imponer una sanción administrativa (por ejemplo, una amonestación escrita, suspensión o destitución) o archivar el procedimiento si no se encuentra evidencia suficiente para justificar una sanción (Ley del Servicio Civil, 2022).

2.3. Definición de términos básicos

- a) **Actos administrativos:** Es una manifestación del poder público que tiene fuerza ejecutiva, vinculante, obligatoria, que se produce como consecuencia de una manifestación de voluntad administrativa, del Estado (Figueroa, 2020).
- b) **Denuncia o queja:** Es la acción mediante la cual una persona comunica, de forma verbal o escrita, a la entidad sobre la ocurrencia de uno o más hechos que presuntamente constituyen una falta, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan (Ministerio de Cultura, 2023).
- c) **Ley:** Norma jurídica general dictada por el Parlamento (Poder Judicial del Perú, s.f.).
- d) **Notificación:** (Derecho Procesal) Acto por el cual se pone en conocimiento a las partes o a terceras personas vinculadas con el litigio de las resoluciones o de las citaciones que emiten las dependencias del Poder Judicial (Poder Judicial del Perú, s.f.).
- e) **Nulidad:** Es una penalización contemplada por la normativa en casos específicos o acciones legales irregulares, en los que se vulnera el derecho de defensa o el debido proceso de alguna de las partes (Figueroa, 2020).
- f) **Órgano sancionador:** Es la autoridad encargada de decidir la sanción que se aplicará al individuo denunciado, considerando el tipo de sanción sugerida en el Informe de Precalificación emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (Ministerio de Cultura, 2023).

- g) **Sanción:** Son las consecuencias de recibir penalizaciones a las que uno está sujeto por haber transgredido la ley o las normativas vigentes (Flores y Cabello, 2023).
- h) **Sanciones administrativas:** Se aplica a un funcionario público que ha exhibido un comportamiento éticamente cuestionable, y puede implicar una multa o la privación de su libertad, dependiendo del nivel de gravedad de la falta cometida (Flores y Cabello, 2023).
- i) **Servicio civil:** Grupo de individuos empleados por el Estado. Medidas organizativas mediante las cuales se estructura y administra el personal al servicio del Estado (Ley del Servicio Civil, 2022).
- j) **Suspensión:** La penalización de suspensión abarca desde un día hasta un máximo de doce meses sin salario y se limita a un período no superior a trescientos sesenta y cinco días naturales. La solicitud de los días de suspensión la realiza el superior directo y debe contar con la aprobación del responsable del área de recursos humanos o su representante (Flores y Cabello, 2023).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Este estudio fue de tipo básica.

También conocida como investigación pura o fundamental, este tipo de investigación se enfoca en la generación de conocimiento teórico y la comprensión de los principios fundamentales de un fenómeno, sin necesariamente aplicarlo a situaciones prácticas inmediatas, su objetivo principal es ampliar la comprensión de los fenómenos naturales o sociales (Vizcaíno et al., 2023).

El diseño de la investigación es no experimental de corte transversal.

Este diseño de investigación implica la recopilación de datos en un solo punto en el tiempo, no hay manipulación de variables por parte del investigador y no se establecen grupos de control o de tratamiento, en lugar de ello, se observan y registran variables tal como se presentan naturalmente. El objetivo principal es describir la situación o fenómeno estudiado en un momento específico (Rebollo y Ábalos, 2022).

3.1.2. Nivel de investigación

Este estudio fue de nivel descriptivo correlacional.

Este nivel de investigación se centra en describir características, comportamientos o fenómenos específicos tal como se presentan en una determinada población o situación. Su objetivo principal es proporcionar una comprensión detallada y precisa de lo que se está estudiando (Valle et al., 2022).

Este estudio es de enfoque cuantitativo.

El enfoque cuantitativo de estudio es una metodología de investigación que se centra en la recopilación y el análisis de datos numéricos y estadísticos para comprender fenómenos sociales, psicológicos, económicos o naturales, este enfoque busca medir variables específicas y establecer relaciones causales o correlacionales entre ellas; utiliza técnicas como encuestas, experimentos controlados, análisis de datos secundarios y modelado matemático para recolectar datos de manera objetiva y cuantificar fenómenos, la validez y la fiabilidad de los resultados son aspectos fundamentales en este enfoque, y se busca que los hallazgos puedan ser generalizables a una población más amplia (Rebollo y Ábalos, 2022).

3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Tipos de variables
Procedimientos administrativos disciplinarios	Representa la facultad sancionadora de la administración pública, siendo el poder legal que le permite sancionar a los administrados por infringir bienes jurídicos establecidos por la ley y la constitución. Su objetivo es fomentar el respeto y cumplimiento del marco legal, así como desalentar la comisión de infracciones (Ley del Servicio Civil, 2022).	1. Amonestación	1.1. Amonestación verbal 1.2. Amonestación escrita	Independiente
		2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones	2.1. Principio de legalidad formal 2.2. Principio de legalidad Sustantiva	
Inexistencia de protocolos de prescripción	La inexistencia de protocolos de prescripción se refiere a la falta de regulación específica para determinar los plazos de prescripción en ciertos ámbitos legales, donde no se equiparán sanciones o penas con obligaciones o derechos que se extinguen por prescripción (Jiménez, 2022).	3. Sanción de destitución	3.1. Principio de razonabilidad 3.2. Principio de Proporcionalidad	Dependiente
		4. Investigación previa y pre calificación	4.1. Recepción 4.2. Investigación 4.3. Adjuntar evidencia 4.4. Analizar	
		5. Fase instructor	5.1. Notificación presunto infractor 5.2. Descargos 5.3. Calificación 5.4. Indagación 5.5. Informe	
		6. Fase sancionador	6.1. Recepción del Informe 6.2. Informe oral 6.3. Resolución de Primera instancia	

Nota. Elaboración propia.

3.3. Población y muestra de la investigación

3.3.1. Población

Para este estudio se tomó una población integrada por 67 trabajadores de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos.

La población se refiere al conjunto completo de individuos, elementos o entidades que comparten una característica específica y son objeto de estudio en una investigación (Sarmiento, 2024). La población de estudio representa el grupo al cual se desean generalizar los resultados de la investigación (Bautista, 2021).

3.3.2. Muestra

Es un subconjunto representativo de la población de estudio seleccionado para participar en la investigación (Sarmiento, 2024). La muestra se eligió para permitir inferencias sobre la población más amplia, ya que es más práctico y asequible estudiar una muestra en lugar de toda la población. La calidad de la muestra y su representatividad son fundamentales para la validez de los resultados de la investigación (Bautista, 2021).

A partir de lo que ha mencionado el autor, para obtener la muestra se ha utilizado el 100% de la población.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

Según Noreña (2023), la encuesta emerge como un valioso método de investigación que va más allá de una simple recopilación de datos; implica un proceso sistemático para obtener información de un grupo representativo de individuos. Este enfoque, crucial en la investigación, busca adentrarse en las opiniones, actitudes, creencias y comportamientos de las personas con respecto

a un tema específico. Por lo tanto, en esta investigación se utilizó como técnica **la encuesta**.

3.4.2. Instrumento

En consonancia con esto, Salas (2020) resalta el papel fundamental del cuestionario, que se presenta como un conjunto de preguntas estructuradas y prediseñadas destinadas a recabar información específica de los encuestados. Estas herramientas, integradas estrechamente en el proceso de encuesta, garantizan una recopilación estandarizada de datos, presentando las interrogantes de manera clara y organizada para que los participantes respondan mediante opciones predefinidas o mediante respuestas escritas. Es importante destacar que los cuestionarios ofrecen una versatilidad única, permitiendo la obtención tanto de datos cuantitativos como cualitativos, adaptándose así a la naturaleza diversa de las preguntas incluidas.

Dada la riqueza y profundidad que estas herramientas ofrecen, el presente estudio optó por emplear **el cuestionario**, reconociendo su potencial para capturar la complejidad de los fenómenos estudiados.

3.5. Tratamiento estadístico de datos

Entre las técnicas más utilizadas en software como SPSS 26 se encuentran el análisis descriptivo, que proporciona resúmenes estadísticos y gráficos para comprender la distribución de las variables, y las pruebas de hipótesis, que permiten determinar si existen diferencias significativas entre grupos o asociaciones entre variables. Además, se pudo realizar el análisis de regresión para identificar relaciones y predecir valores basados en variables predictoras, así como el análisis de correlación para explorar relaciones lineales entre variables.

3.6.Procedimiento

El procesamiento de datos constituye una etapa crucial en el análisis de la información recopilada mediante encuestas. Aquí se llevó a cabo una preparación exhaustiva de los datos para garantizar su coherencia y fiabilidad. Esto implica una serie de pasos que abarcan desde la limpieza de datos, donde se eliminan valores atípicos y errores de entrada, hasta la codificación de respuestas, que facilita el análisis numérico de las mismas. Además, se crearon variables derivadas a partir de los datos originales para abordar cuestiones específicas de investigación.

Una vez completada la fase de procesamiento de datos, se procedió a la presentación de datos. En esta etapa, el objetivo es comunicar eficazmente la información contenida en los datos utilizando diversos medios, como gráficos y tablas. Entre los enfoques más comunes se encuentran las tablas de frecuencia, que muestran la distribución de respuestas en las variables, y los gráficos de barras o histogramas, que permiten visualizar patrones en los datos. Asimismo, se incluyen resúmenes estadísticos que ofrecen medidas como la media, la mediana y la desviación estándar.

Una vez que los datos han sido presentados de manera clara y comprensible, se procede al análisis de datos. En esta fase, se aplican diversas técnicas estadísticas para responder a las preguntas de investigación y explorar posibles patrones en los datos.

Una vez obtenidos los resultados del análisis de datos, se procede a la interpretación de datos. En esta fase, se analizan los resultados estadísticos en el contexto de las preguntas de investigación, lo que implica contextualizar los hallazgos, validar las hipótesis planteadas en la investigación y extraer conclusiones basadas en los resultados estadísticos y la evidencia recopilada. En última instancia, esta fase es crucial para comprender el significado práctico de los resultados y su relevancia para la investigación en su conjunto.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.Resultados

4.1.1. Variable independiente: Procedimientos administrativos disciplinarios

Tabla 2

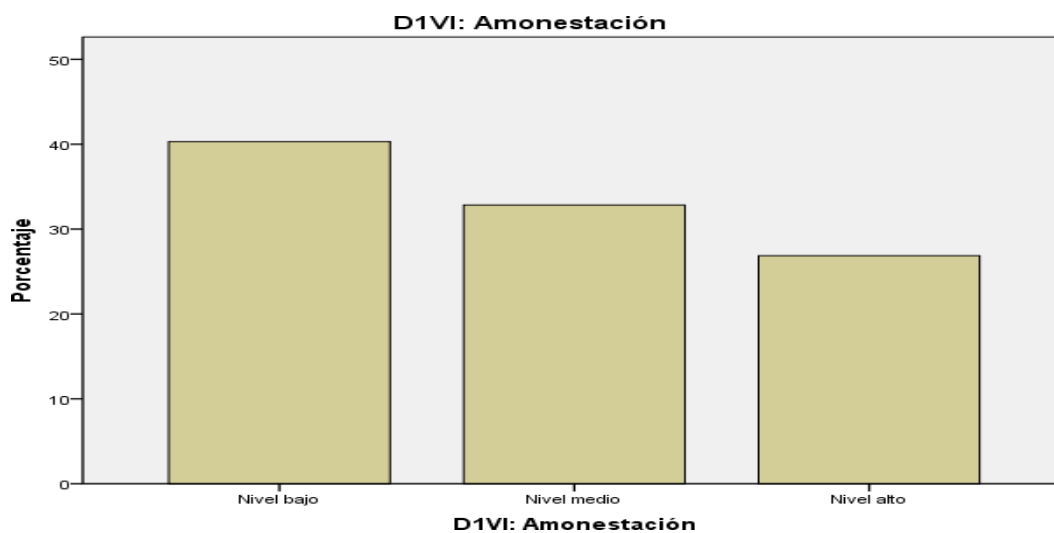
D1 Amonestación

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	27	40,3	40,3	40,3
Nivel medio	22	32,8	32,8	73,1
Nivel alto	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.

Figura 1

D1 Amonestación



Nota. Elaboración propia. Según tabla 2

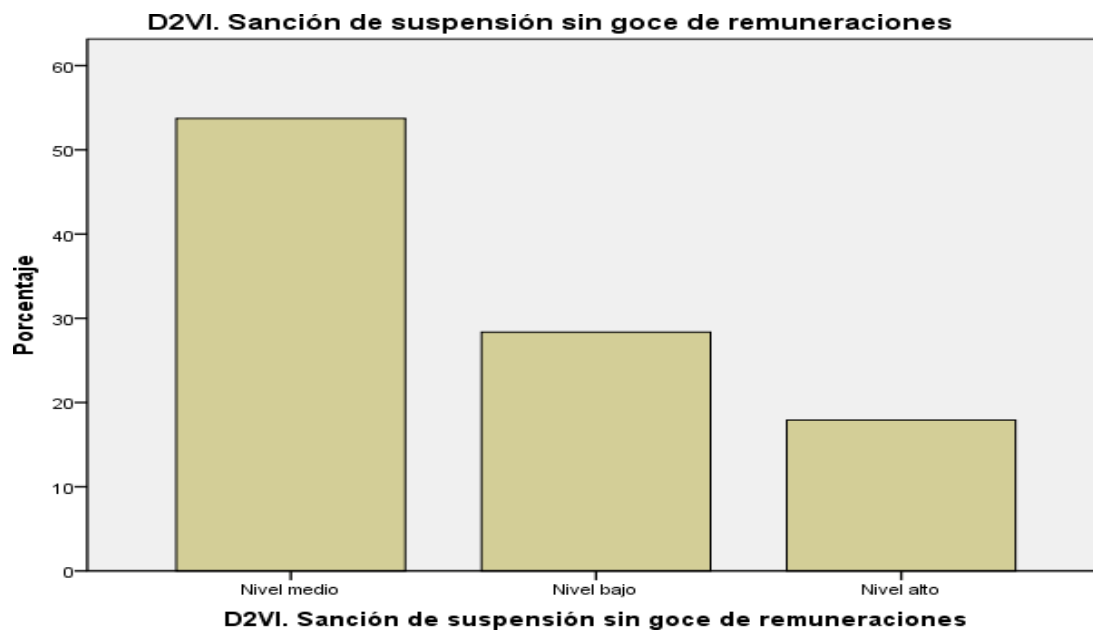
Interpretación

Según la Tabla 2 y Figura 1, se aprecian que los resultados de la encuesta indican que una parte considerable de los encuestados (40,3%) percibe la correcta aplicación de la amonestación en los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad como baja. Un 32,8% de los encuestados considera que la aplicación es de nivel medio, mientras que el 26,9% restante percibe que se encuentra en un nivel alto.

Estos resultados sugieren que, para una proporción significativa de los participantes, la aplicación de las amonestaciones en los procedimientos disciplinarios no es adecuada, lo cual podría estar afectando la eficacia y justicia de estos procesos dentro de la municipalidad. La percepción mayoritaria de un nivel bajo o medio en la aplicación de amonestaciones podría reflejar problemas en la consistencia o rigor de los procedimientos disciplinarios. Esta situación resalta la posible necesidad de establecer o mejorar los protocolos de prescripción para garantizar que las amonestaciones se apliquen de manera uniforme y justa, lo cual podría fortalecer la confianza en la gestión disciplinaria de la entidad y mejorar el cumplimiento de las normas administrativas.

Tabla 3*D2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel medio	36	53,7	53,7	53,7
Nivel bajo	19	28,4	28,4	82,1
Nivel alto	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.**Figura 2***D2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones**Nota.* Elaboración propia. Según tabla 3

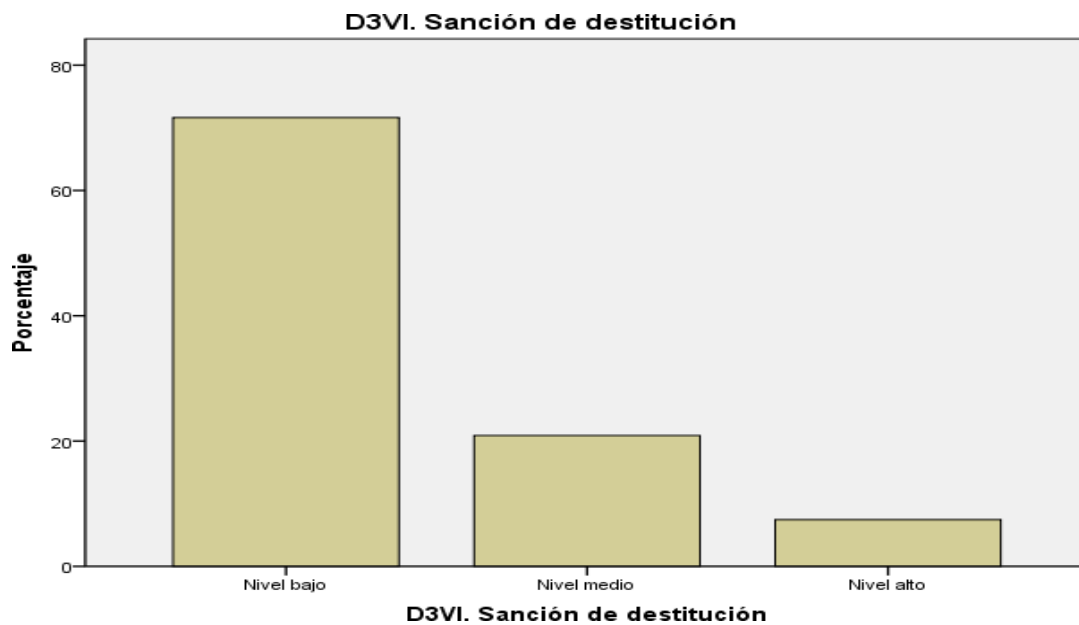
Interpretación

Según la Tabla 3 y Figura 2, se aprecian que los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los encuestados (53,7%) percibe la aplicación de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos como de nivel medio. Un 28,4% considera que esta sanción se aplica en un nivel bajo, mientras que solo un 17,9% percibe un nivel alto en la aplicación de esta medida disciplinaria.

Estos resultados indican que más de la mitad de los encuestados creen que la suspensión sin goce de remuneraciones se maneja de manera adecuada, aunque no óptima, lo que sugiere que existen aspectos de este proceso disciplinario que podrían beneficiarse de mejoras. El hecho de que casi un tercio de los encuestados perciba un nivel bajo en la aplicación de esta sanción podría señalar inconsistencias o falta de rigor en su implementación. La baja percepción de un nivel alto (17,9%) también sugiere que la política de suspensión podría no estar cumpliendo completamente con su objetivo de ser un disuasivo eficaz contra conductas inapropiadas. Por lo tanto, podría ser necesario revisar y fortalecer los protocolos de sanción para garantizar que se apliquen de manera justa y efectiva, contribuyendo así a una mejor gestión de los procedimientos disciplinarios en la municipalidad.

Tabla 4*D3. Sanción de destitución*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	48	71,6	71,6	71,6
Nivel medio	14	20,9	20,9	92,5
Nivel alto	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.**Figura 3***D3. Sanción de destitución**Nota.* Elaboración propia. Según tabla 4

Interpretación

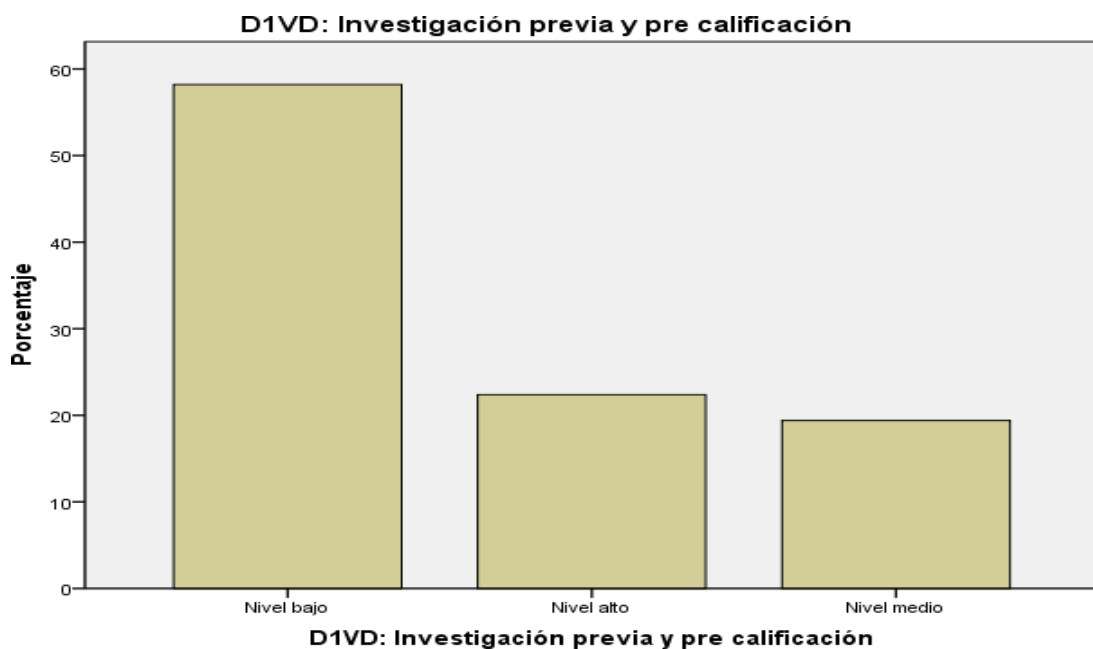
Según la Tabla 4 y Figura 3, se aprecian que los resultados de la encuesta revelan que una abrumadora mayoría de los encuestados (71,6%) considera que la sanción de destitución en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos se aplica en un nivel bajo. Solo un 20,9% percibe esta sanción en un nivel medio, mientras que un 7,5% la ve en un nivel alto.

Estos resultados indican que la percepción predominante entre los encuestados es que la sanción de destitución no se aplica de manera efectiva o adecuada. La alta proporción de respuestas que indican un nivel bajo sugiere que podría haber deficiencias significativas en la implementación de esta medida disciplinaria, lo que podría afectar la eficacia general del sistema disciplinario. La baja percepción del nivel alto (7,5%) refuerza la idea de que la destitución no se está utilizando de manera que refleje una respuesta contundente a las faltas graves.

Tabla 5*VI Procedimientos administrativos disciplinario*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	37	55,2	55,2	55,2
Nivel alto	18	26,9	26,9	82,1
Nivel medio	12	17,9	17,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.

Figura 4*D1 Investigación previa y pre calificación*

Nota. Elaboración propia. Según tabla 5

Interpretación

Según la Tabla 5 y Figura 4, se aprecian que los resultados muestran que más de la mitad de los encuestados creen que los procedimientos administrativos disciplinarios son deficientes, lo que sugiere que podrían estar enfrentando serios problemas en términos de eficacia, consistencia o claridad. La percepción de un nivel alto (26,9%) indica que algunos consideran que los procedimientos están funcionando adecuadamente en ciertos aspectos, pero esta es una minoría comparada con los que los ven como insuficientes. La percepción de un nivel medio (17,9%) también refleja una opinión intermedia que no es favorable pero tampoco completamente negativa.

La percepción predominante de un nivel bajo resalta la necesidad urgente de revisar y mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios. Esto podría incluir la elaboración de protocolos más claros, la capacitación del personal en la aplicación de estos procedimientos, y la implementación de medidas para garantizar que sean aplicados de manera uniforme y justa. Mejorar estos procedimientos es crucial para asegurar una gestión disciplinaria efectiva y fortalecer la confianza en el sistema de la municipalidad.

4.1.2. Variable dependiente: Inexistencia de protocolos de prescripción

Tabla 6

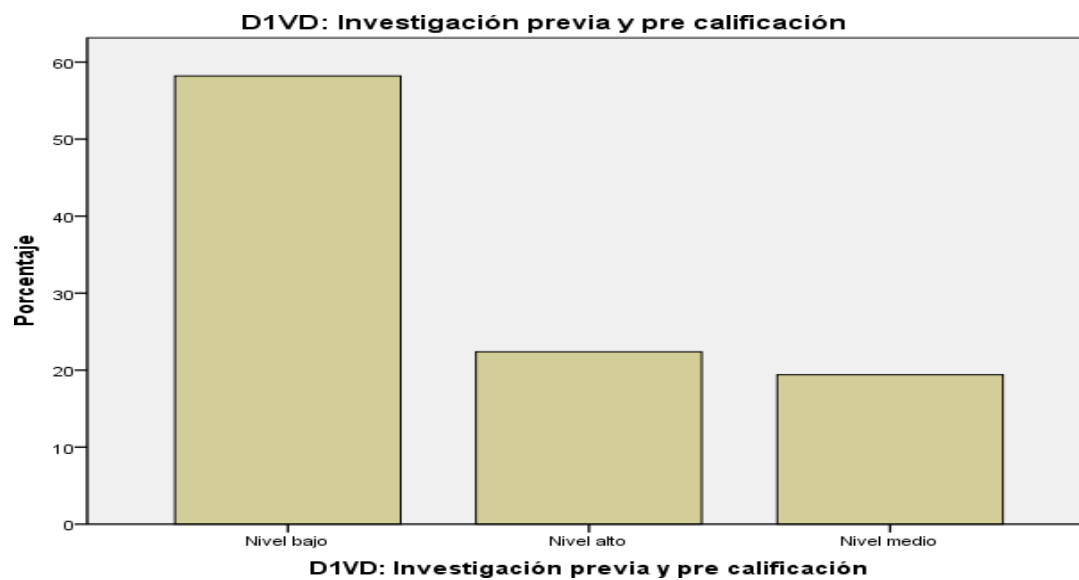
D1 Investigación previa y pre calificación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	39	58,2	58,2	58,2
Nivel alto	15	22,4	22,4	80,6
Nivel medio	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.

Figura 5

D1 Investigación previa y pre calificación



Nota. Elaboración propia. Según tabla 6

Interpretación

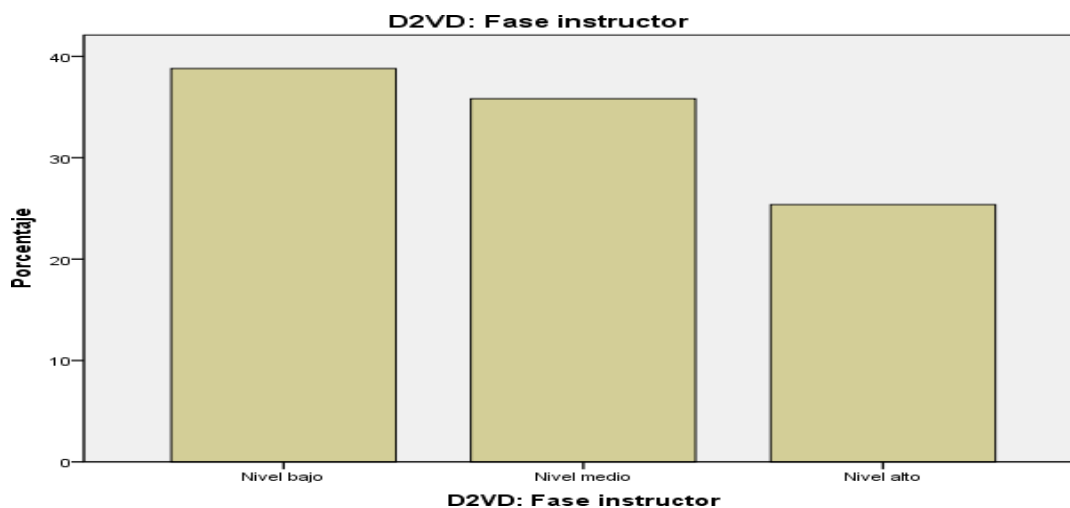
Según la Tabla 6 y Figura 5, se aprecian que los resultados de la encuesta en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, sugieren que una mayoría significativa de los encuestados (58,2%) ve la investigación previa y la pre calificación como inadecuadas, lo que indica una percepción de deficiencias en cómo se manejan estos procesos. La percepción de un nivel bajo en esta fase puede reflejar problemas como falta de rigor, consistencia o sistematicidad en las investigaciones previas y en la evaluación inicial de los casos. Asimismo, una menor proporción de encuestados que considera la investigación previa y pre calificación en un nivel alto (22,4%) sugiere que solo una parte percibe estos procesos como adecuados, así como el nivel medio (19,4%) indica una opinión intermedia que no es completamente favorable ni desfavorable.

Tabla 7

D2 Fase instructor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel bajo	26	38,8	38,8	38,8
Nivel medio	24	35,8	35,8	74,6
Nivel alto	17	25,4	25,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.

Figura 6*D2 Fase instructor*

Nota. Elaboración propia. Según tabla 7

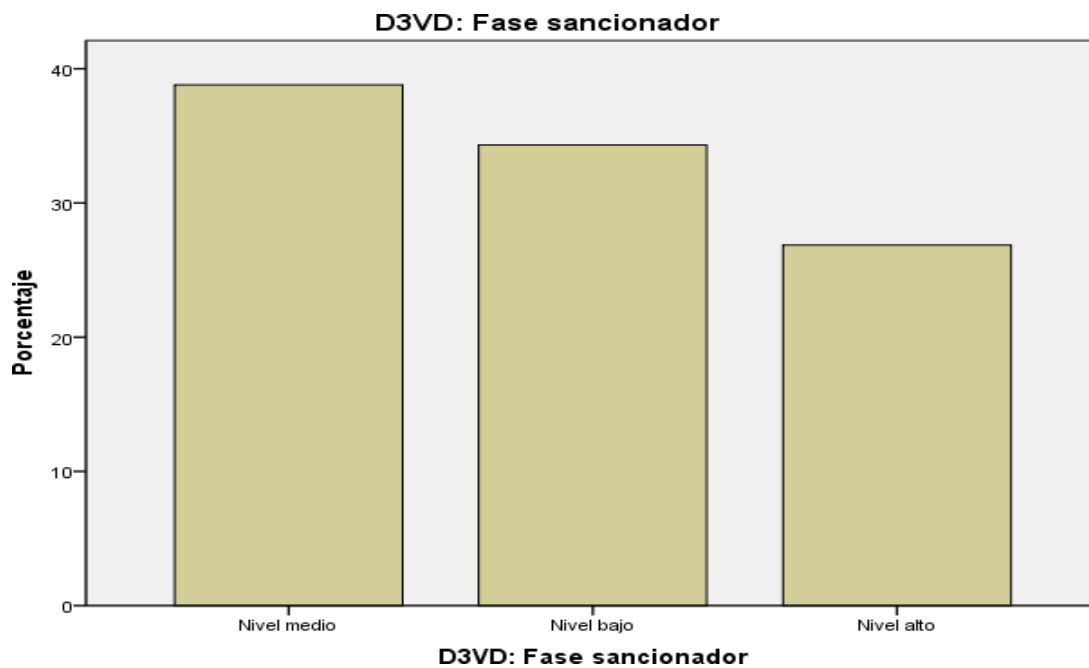
Interpretación

Según la Tabla 7 y Figura 6, se aprecian que los resultados sugieren que una proporción significativa de los encuestados (38,8%) considera que la fase de instructor no se está llevando a cabo de manera adecuada, lo que podría indicar problemas en la calidad o efectividad del proceso de instrucción. La percepción de un nivel bajo en esta fase puede reflejar deficiencias en la supervisión, evaluación o gestión de los casos. Asimismo, la percepción de un nivel medio (35,8%) sugiere que, aunque hay ciertos aspectos que podrían mejorarse, la fase de instructor no es completamente insatisfactoria. Por otro lado, el 25,4% que percibe esta fase en un nivel alto indica que una parte de los encuestados considera que el proceso de instrucción se está manejando de manera adecuada y efectiva. En conjunto, estos resultados indican que, aunque hay reconocimiento de la eficacia en algunos casos, existe una necesidad generalizada de mejorar la fase de instructor. Esto podría implicar la revisión de los procedimientos, la capacitación de los instructores y la implementación de medidas para asegurar una mayor consistencia y calidad en la gestión de los procedimientos disciplinarios.

Tabla 8*D3 Fase sancionador*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel medio	26	38,8	38,8	38,8
Nivel bajo	23	34,3	34,3	73,1
Nivel alto	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.

Figura 7*D3 Fase sancionador*

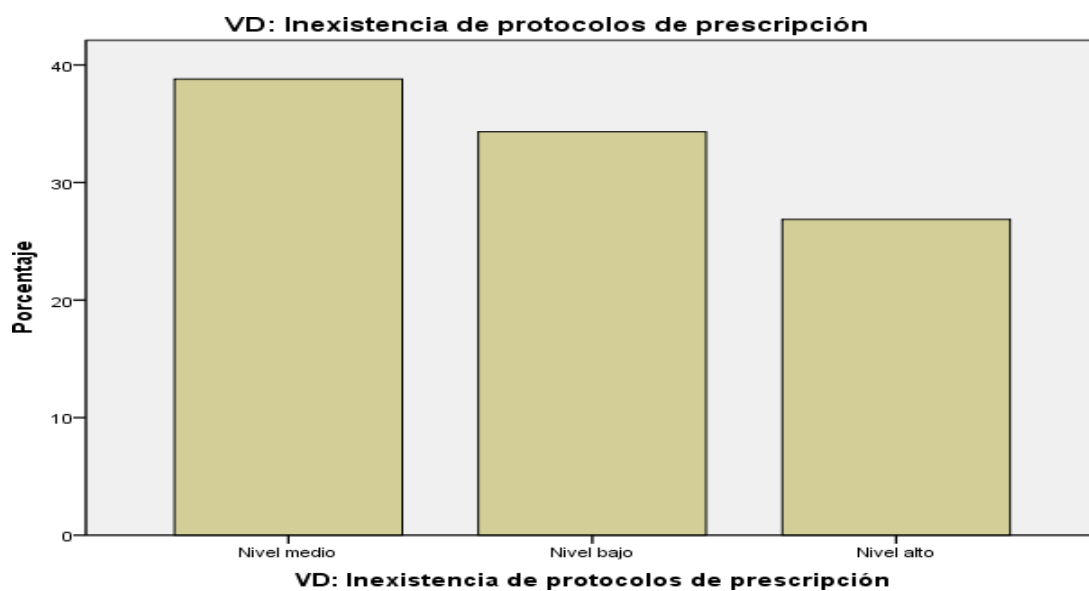
Nota. Elaboración propia. Según tabla 8

Interpretación

Según la Tabla 8 y Figura 7, se aprecian que los resultados indican que una parte significativa de los encuestados (38,8%) ve la fase sancionadora en un nivel medio, lo que sugiere que esta fase es adecuada en algunos aspectos, pero podría beneficiarse de mejoras. Asimismo, una proporción considerable (34,3%) piensa que la fase sancionadora está en un nivel bajo, lo que podría indicar que hay deficiencias en cómo se aplican las sanciones o en la claridad y justicia del proceso sancionador; mientras que, el 26,9% que perciben esta fase en un nivel alto sugiere que, aunque una parte de la muestra ve la fase sancionadora como efectiva, pero esta percepción positiva no es mayoritaria. En general, estos resultados sugieren que la fase sancionadora tiene aspectos que podrían mejorarse para lograr una mayor eficacia y equidad en la aplicación de las sanciones.

Tabla 9*VD Inexistencia de protocolos de prescripción*

Frecuencia		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nivel medio	26	38,8	38,8	38,8
Nivel bajo	23	34,3	34,3	73,1
Nivel alto	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. SPSS versión 27.0.**Figura 8***VD Inexistencia de protocolos de prescripción**Nota.* Elaboración propia. Según tabla 9

Interpretación

Según la Tabla 9 y Figura 8, se aprecian que los resultados de la encuesta sobre la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos indican que una parte significativa de los encuestados (38,8%) considera que tiene un nivel medio, lo que puede indicar una percepción de deficiencias moderadas en la existencia y aplicación de protocolos adecuados. Asimismo, el 34,3% que percibe la inexistencia de estos protocolos en un nivel bajo indica que consideran que la ausencia de protocolos no es un problema muy crítico, aunque sí notable; mientras que el 26,9% que ve la inexistencia de protocolos en un nivel alto sugiere que, para una parte significativa de los encuestados, la falta de protocolos de prescripción es un problema serio y significativo que requiere atención inmediata.

En conjunto, estos resultados indican una percepción variada sobre la seriedad del problema relacionado con la inexistencia de protocolos de prescripción. Aunque hay una opinión mayoritaria que considera el problema en un nivel medio, existe una preocupación considerable sobre la falta de protocolos, lo que sugiere la necesidad de desarrollar e implementar protocolos claros y efectivos para mejorar la gestión y la transparencia en los procedimientos administrativos disciplinarios.

4.2. Prueba de normalidad

Antes de realizar la prueba de hipótesis, se evaluó si las variables cumplían con el supuesto de normalidad en relación con sus respectivos instrumentos de medición. Para ello, se utilizaron pruebas estadísticas como Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra es mayor a 50 elementos. Estas pruebas permitieron verificar la normalidad de los datos en el contexto de este estudio de investigación.

1) Formular hipótesis

H_0 : La distribución de la variable de medición en estudio **es normal**

H_1 : La distribución de la variable de medición en estudio **no es normal**.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadística de prueba

Tabla 10

Pruebas de normalidad

Instrumentos de medición	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable independiente: Procedimientos administrativos disciplinario	0,256	67	< 0,000
Variable dependiente: Inexistencia de protocolos deprescripción	0,149	67	< 0, 001

Nota. SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que los valores de p (p -valor) son significativamente inferiores al nivel de significancia establecido ($\alpha=0,05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0).

5) Conclusión

Con un nivel de significancia del 5%, se concluye que la distribución de la variable de interés no sigue una distribución normal. Por lo tanto, se optará por realizar pruebas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente de Rho de Spearman y la regresión logística ordinal, para el análisis en esta investigación.

4.3.Comprobación de la hipótesis contraste de hipótesis

Hipótesis general

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios no se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

H_1 : Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadístico de prueba

Tabla 11*Contraste de la hipótesis general*

Inexistencia de protocolos de prescripción (Y)			
Rho de Spearman	Procedimientos administrativos disciplinarios (X)	Coeficiente de correlación	,524**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

Nota. SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

5) Conclusión

La relación entre los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la inexistencia de protocolos de prescripción es significativa. Esto sugiere que la ausencia de protocolos de prescripción podría estar influenciada por cómo se llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios en la municipalidad. El coeficiente de correlación positivo (0,524) indica una relación directa moderada, lo que implica que, a medida que los procedimientos administrativos disciplinarios son más frecuentes o estrictos, la inexistencia de protocolos de prescripción tiende a ser más evidente. Este hallazgo subraya la importancia de revisar y mejorar los protocolos de prescripción en relación con la administración disciplinaria para fortalecer la gestión administrativa en la municipalidad.

Hipótesis específica 1

La amonestación se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : La amonestación no se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

H_1 : La amonestación se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

2) Nivel de significancia α

= 5% = 0,05

3) Estadístico de prueba

Tabla 12

Contraste de la hipótesis 1

Inexistencia de protocolos de prescripción (Y)			
o de Spearman	Rh de D1 Amonestación (X)	Coefficiente de correlación	,439**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

Nota. SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05),

se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que existe una relación significativa entre la amonestación y la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad.

5) Conclusión

La amonestación se relaciona de manera significativa con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. El coeficiente de correlación positivo (0,439) indica una relación moderada, lo que sugiere que, a medida que la amonestación se aplica con mayor frecuencia o rigurosidad, es más probable que la inexistencia de protocolos de prescripción se mantenga o se haga más evidente. Este resultado resalta la necesidad de establecer o revisar los protocolos de prescripción en función de las prácticas disciplinarias para mejorar la gestión administrativa dentro de la municipalidad.

Hipótesis específica 2

La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1) Planteamiento de la hipótesis

H_0 : La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones no se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

H_1 : La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadístico de prueba

Tabla 13*Contraste de la hipótesis 2*

	Inexistencia de protocolos de prescripción (Y)		
	D2 Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones (X)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,443** ,000
Rho de Spearman			
			67

Nota. SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que existe una relación significativa entre la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad.

5) Conclusión

La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. El coeficiente de correlación positivo (0,443) indica una relación moderada, lo que sugiere que la aplicación de sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones puede estar asociada con la falta de protocolos claros de prescripción en la municipalidad. Este hallazgo subraya la necesidad de implementar o revisar los protocolos de prescripción para asegurar una gestión disciplinaria más efectiva y coherente dentro de la institución.

Hipótesis específica 3

La sanción de destitución se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.

1) Planteamiento de la hipótesis

H0: La sanción de destitución no se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

H1: La sanción de destitución se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción.

2) Nivel de significancia

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

3) Estadístico de prueba

Tabla 14

Contraste de la hipótesis 3

Inexistencia de protocolos de prescripción (Y)			
Rho de Spearman	D3 sanción de destitución (X)	Coeficiente de correlación	,656**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	67

Nota. SPSS versión 27.0.

4) Decisión

Dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0). Esto indica que existe una relación significativa entre la sanción de destitución y la inexistencia de protocolos de prescripción en la municipalidad.

5) Conclusión

La sanción de destitución se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. El coeficiente de correlación positivo (0,656) indica una relación moderadamente fuerte, lo que sugiere que la aplicación de sanciones de destitución está fuertemente asociada con la falta de protocolos claros de prescripción en la municipalidad. Este hallazgo destaca la necesidad urgente de desarrollar e implementar protocolos de prescripción efectivos para garantizar una gestión disciplinaria justa y coherente en la municipalidad.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El presente estudio investigó la relación de los procedimientos administrativos disciplinarios y la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025; teniendo como objetivo general: Determinar cómo los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Los resultados respecto a ello revelan que, dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0), lo cual indica que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción. Asimismo, el coeficiente de correlación positivo (0,524) indica una relación directa moderada, lo que implica que, a medida que los procedimientos administrativos disciplinarios son más frecuentes o estrictos, la inexistencia de protocolos de prescripción tiende a ser más evidente. Este hallazgo subraya la importancia de revisar y mejorar los protocolos de prescripción en relación con la administración disciplinaria para fortalecer la gestión administrativa en la municipalidad. Este resultado es coherente con investigaciones previas, como la de Vega (2024), quien investigó la relación entre la prescripción y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Callao. Vega concluyó que la prescripción es un aspecto crítico que está estrechamente vinculado con las acciones del secretario técnico y las diferentes etapas del procedimiento administrativo disciplinario. La investigación resalta la responsabilidad de las autoridades en la vigilancia de los plazos de prescripción para asegurar un proceso eficiente y oportuno. Al igual que en el presente estudio, Vega subraya la necesidad de protocolos claros que garanticen que los procedimientos

disciplinarios no se vean comprometidos por la falta de prescripción adecuada.

Para el primer objetivo: Determinar cómo la amonestación se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Los resultados revelan que, dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que existe una relación significativa entre la amonestación y la inexistencia de protocolos de prescripción en la municipalidad. Asimismo, el coeficiente de correlación positivo (0,439) indica una relación moderada, lo que sugiere que, a medida que la amonestación se aplica con mayor frecuencia o rigurosidad, es más probable que la inexistencia de protocolos de prescripción se mantenga o se haga más evidente. Este resultado resalta la necesidad de establecer o revisar los protocolos de prescripción en función de las prácticas disciplinarias para mejorar la gestión administrativa dentro de la municipalidad. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la de Costa (2022), quien en su estudio enfatiza la necesidad de un sistema disciplinario bien estructurado que mantenga el orden y la disciplina dentro de la administración pública. Costa señala que la administración debe operar bajo los principios de eficiencia y eficacia, y que las amonestaciones y otras sanciones deben estar claramente tipificadas para evitar abusos o interpretaciones demasiado amplias que puedan vulnerar el debido proceso. La falta de protocolos claros en la imposición de sanciones, como la amonestación, puede llevar a inconsistencias y a un debilitamiento del régimen disciplinario, lo que es paralelo a lo observado en el presente estudio.

Para el segundo objetivo: Determinar cómo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Los resultados revelan que, dado el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que existe una relación significativa entre la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones

y la inexistencia de protocolos de prescripción en la municipalidad. Asimismo, el coeficiente de correlación positivo (0,443) indica una relación moderada, lo que sugiere que la aplicación de sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones puede estar asociada con la falta de protocolos claros de prescripción en la municipalidad. Este resultado subraya la necesidad de implementar o revisar los protocolos de prescripción para asegurar una gestión disciplinaria más efectiva y coherente dentro de la institución. El hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la de Chuzon (2022), quien en su estudio concluyó que la falta de protocolos claros y adecuados afecta negativamente la gestión de los procedimientos disciplinarios, así como la aplicación de sanciones como la suspensión. Chuzon encontró que un gran porcentaje de los expedientes administrativos no se procesan correctamente debido a la falta de cumplimiento con los requisitos legales, lo que retarda el avance de los procesos disciplinarios. Su estudio destaca la importancia de desarrollar y aplicar protocolos de prescripción para optimizar los plazos y mejorar la eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios, lo cual es consistente con las conclusiones del presente estudio.

Para el tercer objetivo: Determinar cómo la sanción de destitución se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Los resultados revelan que, dado que el p-valor (0,000) es menor que el nivel de significancia (0,05), se rechaza la hipótesis nula (H_0), por lo que existe una relación significativa entre la sanción de destitución y la inexistencia de protocolos de prescripción en la municipalidad. Asimismo, el coeficiente de correlación positivo (0,656) indica una relación moderadamente fuerte, lo que sugiere que la aplicación de sanciones de destitución está fuertemente asociada con la falta de protocolos claros de prescripción en la municipalidad. Este hallazgo destaca la necesidad urgente de desarrollar e implementar protocolos de prescripción efectivos para garantizar una gestión disciplinaria justa y coherente en la municipalidad. Este hallazgo es coherente con investigaciones previas, como la de Costa (2022), quien en su

estudio destacó la importancia de un sistema disciplinario que opere bajo principios claros y estándares definidos. También menciona que el sistema disciplinario juega un papel crucial en mantener el orden interno al imponer sanciones legales a quienes infringen las normas y que la tipificación administrativa establece los criterios para determinar qué conductas deben recibir sanciones que van desde la amonestación verbal hasta la destitución en casos de faltas graves. Sin embargo, la ausencia de protocolos claros, como se observa en nuestro estudio, puede llevar a la aplicación inadecuada de estas sanciones, afectando tanto la gestión administrativa como la percepción pública de justicia y legalidad en la institución.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Primera

Se concluye que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan de manera significativa con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. Esto se evidencia en la correlación positiva moderada ($\rho = 0,524$, $p = 0,000$), lo cual sugiere que la falta de protocolos claros en la prescripción está estrechamente asociada con la frecuencia y rigor de los procedimientos disciplinarios. Este hallazgo subraya la necesidad urgente de desarrollar y mejorar los protocolos de prescripción para garantizar una gestión disciplinaria justa y eficiente en la municipalidad.

Segunda

Se concluye que la aplicación de amonestaciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. Esto se refleja en una correlación positiva moderada ($\rho = 0,439$, $p = 0,000$), lo que indica que la frecuencia o rigurosidad en la aplicación de amonestaciones está asociada con la falta de protocolos de prescripción, resaltando la necesidad de establecer estos protocolos para mejorar la gestión disciplinaria.

Tercera

Se concluye que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. La correlación positiva

moderada ($p = 0,443$, $p = 0,000$) sugiere que la aplicación de esta sanción está vinculada a la falta de protocolos claros, subrayando la importancia de implementar estos protocolos para asegurar una gestión disciplinaria coherente.

Cuarta

Se concluye que la sanción de destitución se relaciona de manera significativa y más fuerte con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. La correlación positiva moderadamente fuerte ($p = 0,656$, $p = 0,000$) indica que la aplicación de destituciones está fuertemente asociada con la falta de protocolos de prescripción, destacando la necesidad urgente de desarrollar e implementar protocolos claros para asegurar la justicia y coherencia en la gestión disciplinaria.

6.2. Recomendaciones

Primera

Se recomienda desarrollar e implementar de manera urgente protocolos claros y específicos de prescripción para los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos. Esto garantizará que todas las sanciones, incluyendo amonestaciones, suspensiones y destituciones, se apliquen de manera justa y dentro de los plazos adecuados.

Segunda

Se recomienda llevar a cabo programas de capacitación continua para el personal encargado de los procedimientos administrativos disciplinarios. Estos programas deben enfocarse en la correcta aplicación de los protocolos de prescripción, asegurando que el personal esté familiarizado con las normativas y procedimientos actualizados.

Tercera

Se recomienda realizar una revisión exhaustiva de los procedimientos disciplinarios actuales, con el objetivo de identificar y corregir cualquier deficiencia en la aplicación de las sanciones. Esto debe incluir la revisión de los casos donde no se han seguido protocolos de prescripción claros, para evitar futuras inconsistencias y asegurar una gestión disciplinaria eficiente.

Cuarta

Se recomienda establecer un sistema de monitoreo y supervisión regular de los procedimientos disciplinarios y la aplicación de sanciones en la municipalidad. Este sistema debe incluir indicadores específicos para evaluar la efectividad de los protocolos de prescripción y asegurar que se cumplan en todos los casos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acasiete, C. (2022). *Gestión de la información, acervo documental y prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios en un ministerio, Lima 2020*. Obtenido de UCV:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88868>
- Adecco Group Institute. (2024). *Cómo implementar una estrategia de inclusión para personas con discapacidad*. Obtenido de Adecco Group Institute:
<https://www.adeccoinstitute.es/diversidad-e-igualdad/como-implementar-una-estrategia-de-inclusion-para-personas-con-discapacidad/>
- Alvarado, J. F. y Gaviláñez, I. J. (2022). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. Obtenido de Las normas jurídicas al servicio de la sociedad:
<https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/233>
- Andrade, I, F. y Centeno, P. A. (2022). Análisis de los términos caducidad y prescripción en las facultades de la Contraloría General del Estado de Ecuador. Obtenido de Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina: <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/140/117>
- Astete, M. (2022). Equidad, igualdad y protección laboral a todas las actividades laborales de obras y servicios. Obtenido de PUCP:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/27292>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2022). Preguntas frecuentes sobre la Ley del Servicio Civil - régimen disciplinario. Obtenido de Estado Peruano:
<https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3147854-preguntas-frecuentes-sobre-la-ley-del-servicio-civil-regimen-disciplinario>

- Ballén, J. y Ruiz, N. (2022). Prescripción de la acción disciplinaria en el marco de los procesos iniciados bajo los términos del artículo 132 de la Ley 1474 de 2011 por la aplicación del principio de favorabilidad. Obtenido de USTA: [https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/49044/2023JulianBallen .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/49044/2023JulianBallen.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barzola, A. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. Obtenido de U Continental: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf
- Bautista, N. (2021). Proceso de la investigación cualitativa: Epistemología, metodología y aplicaciones. Obtenido de Editorial: Manual moderno: <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yr2CEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT13&dq=2022+no+experimental+de+corte+transversal.+Este+tipo+de+dis e%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+implica+la+recopilaci%C3%B3n+de+datos+en+un+solo+punto+en+el+tiempo.+No+hay+manipulaci%C3%B>
- Biatti, M. (2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: principales desafíos de los sistemas de protección social. Obtenido de Cepal: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/48735>
- Boyer, J. (2020). La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración. Obtenido de Revista Derecho & Sociedad, N° 54: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7793080.pdf>
- Callupe, R., Cano, C. y Rodríguez, C. (2023). Evaluación de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Auditiva Asistidos con Tecnología. Obtenido

de Revista De Ciencias De La Gestión:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/360gestion/article/view/27096>

Castañeda, C. (2023). Desarrollo personal y cultura organizacional en SPTEL SAC, Comas, 2023. Obtenido de UCV:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/132154/Casta%20C3%b1eda_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castillo, C. (2023). La importancia del balance entre el trabajo y la vida personal de los funcionarios del Banco Popular oficina BP Total Guápiles, para mejorar la productividad y ayudar a la salud tanto física como emocional. Obtenido de Suwa:

<https://repositorio.usam.ac.cr/xmlui/handle/11506/2251>

Christopher y Heredia. (2023). Discriminación laboral en Costa Rica. Análisis de las diferentes formas de discriminación laboral que existen en Costa Rica y su impacto en la igualdad de oportunidades en el mercado laboral. Quepos, 2023. Obtenido de Universidad Latina Campus Heredia:

https://repositorio.ulatina.ac.cr/bitstream/20.500.12411/2675/1/TFG_Ulatina_Christopher_Kelly_Salazar_20161730065.pdf

Chuzon, F. (2022). Protocolos de prescripción para los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque. Obtenido de UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78773> Convención

sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (2024). Cooperación internacional para promover las innovaciones tecnológicas y la transferencia de tecnología por un futuro inclusivo. Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (págs. 1-12). Nueva York: CRPD. Obtenido de <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n24/083/45/pdf/n2408345.pdf>

- Córdova, C. (2023). RESOLUCIÓN Nro. 057-DPE-CGAJ-2023. Obtenido de Defensoría del pueblo: https://www.dpe.gob.ec/wp-content/dperesoluciones2023/resolucion_057_2023.pdf
- Costa, K. M. (2022). La tipificación administrativa en la legislación ecuatoriana: análisis del régimen disciplinario a los servidores públicos. Obtenido de Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8674/1/T3795-MDACP-Costa-La%20tipificacion.pdf>
- Delgado, A. K. (2021). Oportunidad e igualdad de derechos laborales de las personas con discapacidad física y la responsabilidad del Estado Peruano en el Distrito Baños del Inca - Cajamarca durante el año 2020. Obtenido de Universidad Peruanas: https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/11634/Tesis_oportunidad_igualdad_derechos%20laborales_perssonas_discapacidad_f%C3%ADsica_responsabilidad_estado%20peruano_Cajamarca.pdf?sequence=1&isAllowed=y Discapacidad trabajo. (2023). ¿Qué es la cuota de empleo? Obtenido de Discapacidad trabajo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/cuota-de-empleo/que-es-la-cuota-de-empleo/>
- Discapacidad Trabajo. (2024). Normas legales. Obtenido de Discapacidad Trabajo: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/publicaciones/normas-legales/>
- DPLPCD. (2024). ¿Qué son los ajustes razonables? Obtenido de Dirección de Promoción Laboral para Personas con Discapacidad - DPLPCD: <https://discapacidad.trabajo.gob.pe/ajustes-razonables/que-son-los-ajustes-razonables/>

- Estado Peruano. (2024). Fases de un Procedimiento Administrativo Disciplinario. Obtenido de Estado Peruano: <https://www.gob.pe/13943-fases-de-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>
- Fernández, J. M. (2024). Efectos de la incorporación de la bimodalidad en estudiantes que se declaran en situación de discapacidad en una universidad argentina. *Razón Crítica*, 17, 1-18. doi:<https://doi.org/10.21789/25007807.2015>
- Figueroa, S. A. (2020). Procedimiento administrativo disciplinario y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al tribunal del servicio civil, Perú 2019 - 2020. Obtenido de Universidad San Martín de Porres: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7058/es_pinoza_bcc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, N. J. y Cabello, N. B. (2023). Debido procedimiento administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima- 2023. Obtenido de Universidad Privada San Juan Bautista: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/4986/TI-MDAGP-FLORES%20NAJARRO%20JUAN%20PABLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Franciskovic Ingunza, B. y Varsi-Rospigliosi, E. (2024). Los perros de asistencia para las personas con. *Prudentia Iuris*(97), 297-306. doi:<https://doi.org/10.46553/prudentia.97.2024.11>
- Fuenzalida, A. (2023). Cómo adaptar la selección e inducción a personas con discapacidad. Obtenido de Genoma: <https://www.genoma.work/post/reclutamiento-seleccion-induccion-para-personas-con-discapacidad>

- Galarraga, F. (2023). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Obtenido de Naciones Unidas:
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_actualizacion_argentina_marzo_2023.d.pdf
- Gonzáles, R. I. y Maza, E. E. (2020). Falta de aplicación de las reglas de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios y los perjuicios a los administrados de la Ugel Huancayo, 2019. Obtenido de Universidad Peruana los Andes:
<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2044/TESES%20MAZA%20y%20GONZALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutiérrez, C. A. y Reyes, G. Q. (2024). Análisis de marco jurídico de la Ley de Igualdad de Género en Honduras, desde la óptica laboral y social. Obtenido de CRAI:
<https://repositorio.unitec.edu/handle/123456789/13052>
- Instituto Hegel. (2021). Prescripción y Caducidad del procedimiento administrativo sancionador. Obtenido de Instituto Hegel:
https://hegel.edu.pe/blog/prescripcion-y-caducidad-en-el-procedimiento-administrativo-sancionador/#Prescripcion_del_Procedimiento_Administrativo_Sancionador_%C2%BFQuando_prescribe_el_PAS
- Jiménez, E. (2022). La falta de regulación del plazo de prescripción de la Cobranza de Multas Judiciales, derivada de potestades procesales sancionadoras. La incompatibilidad con los plazos establecidos en el Código Civil Peruano.: La incompatibilidad con los plazos establec. Obtenido de Revista IUS:
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/ius/article/view/648/1302>
- Ley del Servicio Civil. (2022). Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. Obtenido de Estado Peruano:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2679203/Procedimiento>

%20Administrativo%20Disciplinario%20en%20el%20marco%20de
%20la%20Ley %20del%20Servicio%20Civil.pdf?v=1643415704

Ley N° 29992. (s.f.). Ley que modifica la Ley 26644. Obtenido de Conadis:

[https://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/
NORMAS/Ley%2029992. pdf](https://www.conadisperu.gob.pe/web/documentos/NORMAS/Ley%2029992.pdf)

Ley N° 29973. (2014). Ley General de la Persona con Discapacidad. Obtenido de
Congreso:

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%20GENE
RAL
%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISCAPACIDAD%20Y
%20SU%20REGLAMENTO_17_07_2023.pdf?v=1689899174](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/534697/LEY%20GENERAL%20DE%20LA%20PERSONA%20CON%20DISCAPACIDAD%20Y%20SU%20REGLAMENTO_17_07_2023.pdf?v=1689899174)

LEY N° 30057. (2021). Ley del Servicio Civil. Obtenido de Gaceta jurídica:

[https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civ
il%20 LALEY.pdf](https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20del%20Servicio%20Civil%20 LALEY.pdf)

Lizarazo, S. J. (25 de junio de 2021). Control judicial efectivo contra la sanción disciplinaria de destitución e inhabilidad a servidores públicos elegidos por votación popular. Obtenido de Universidad de los Andes - Bogotá:

[https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/38d031d0
-6e07- 43a6-b879-72c90e60a421/content](https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/38d031d0-6e07-43a6-b879-72c90e60a421/content)

Loayza, E. (2023). La igualdad efectiva salarial entre hombres y mujeres y la eliminación del techo de cristal en Lima Centro 2022. Obtenido de Atónoma:

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2725>

Manrique, M. (2024). Políticas públicas de trabajo y la inclusión social de las personas con discapacidad en los trabajadores de una municipalidad de Lima 2023. Obtenido de UCV:

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/132411>

Mejia, M. D. y Vasquez, M. N. (2024). Universidad Politecnica Salesiana. Obtenido

de Análisis de aplicación del reglamento de personas con discapacidad intelectual de una empresa en el periodo 2023-2024.:
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27814/1/UPS-GT005295.pdf>

Miguel, S. (2023). Este subapartado analiza las actitudes y comportamientos dentro de la organización respecto a las políticas de igualdad. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/59859>

Ministerio de Cultura. (2023). DIRECTIVA N° 004-2023-SG/MC. Obtenido de Ministerio de Cultura:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5312733/4765853-resolucion-de-secretaria-general-n-000323-2023-sg-mc-directiva-n-004-2023-sg-mc.pdf?v=1698065559>

Morón, J. (s.f.). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. Obtenido de MPFN:
https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf

Muñoz, M. (2023). Las particularidades de acceso al empleo de los trabajadores con discapacidad. Obtenido de Revista Crítica de Relaciones de Trabajo:
<https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/download/756/883>

Noreña, D. (2023). Diccionario de investigación. Obtenido de Universidad de Lima:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10889/Nore%C3%B1a_Diccionario-de-Investigacion.pdf?sequence=1

Ortega-Pérez, C. D.-V.-D.-M. (2024). Modelos de atención a la discapacidad en instituciones del Municipio de Chihuahua. Mexicana de Ciencias de la Cultura Física, 3(7), 31-45. doi:10.54167/rmccf.v3i7.1390

Palacios, L. S. y Rosario, M. P. (2023). Análisis de las instalaciones del Hotel El

- Sombrero, para personas con discapacidad, Huanchaco 2023. Obtenido de UPN: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/34404>
- Pamies, P. M. (2021). El derecho a la educación de las personas con discapacidad. Obtenido de Universitas Miguel Hernández: <https://dspace.umh.es/bitstream/11000/26285/1/TFG-Pam%C3%ADes%20Pardo%2C%20Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9.pdf>
- Paredes-Chiluisa, T. G., Vaca-Acosta, P. M., Castro-Sánchez, F. y Benalcázar-Guerrón, J. C. (2023). Afectación en procesos disciplinarios por la deficiente tipificación de infracciones administrativas a docentes universitarios. Obtenido de Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas: https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-33712022000200081
- Patiño, M. A., Torres, C. P., Duarte, L.C. y Ruiz, D. M. (2023). Inclusión laboral de personas con discapacidad y su impacto interno y externo en las organizaciones. Obtenido de Biblioteca Hildebrando Perico Afanador: <https://repository.universidadean.edu.co/handle/10882/12848>
- Perero, A. (2023). Estrategias de inclusión laboral de personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, Sil Provincia de Santa Elena. Obtenido de UPSE: <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/9810/1/UPSE-MAP-2023-0007.pdf>
- Perlaza, A. M., González, P. A., Martínez, L. A. y Girón, G. A. (2023). Parámetros indispensables para un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. Obtenido de Ánfora, vol. 30: <https://www.redalyc.org/journal/3578/357875237005/357875237005.pdf>
- Pita y Sanclemente. (2023). Inclusión laboral de las personas con discapacidad desde

la administración pública Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Junín. Obtenido de Espam:
https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/2303/1/TIC_AP102D.pdf

Poder Judicial del Perú. (s.f.). Diccionario Jurídico. Obtenido de Poder Judicial del Perú: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_ho_me/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico

RAE. (2023). Amonestación. Obtenido de Diccionario panhispánico del español jurídico:
<https://dpej.rae.es/lema/amonestaci%C3%B3n#:~:text=1.,incorrecci%C3%B3n%20de%20la%20conducta%20sancionada.>

Rebollo, P. A. y Ábalos, E. M. (2022). Metodología de la Investigación/Recopilación. Obtenido de Editorial: EPUB:
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vbWHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=2022+El+dise%C3%B1o+de+la+investigaci%C3%B3n+ser%C3%A1+no+experimental+de+corte+Transversal.+Este+tipo+de+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+implica+la+recopilaci%C3%B3n+de+datos+en+uRM+N.º+171-2019-TR.+\(2019\).](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=vbWHEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=2022+El+dise%C3%B1o+de+la+investigaci%C3%B3n+ser%C3%A1+no+experimental+de+corte+Transversal.+Este+tipo+de+dise%C3%B1o+de+investigaci%C3%B3n+implica+la+recopilaci%C3%B3n+de+datos+en+uRM+N.º+171-2019-TR.+(2019).)

Resolución Ministerial N.º 171-2019-TR. Obtenido de CDN:
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/339880/R.M._171-2019-tr.pdf?v=1562369316

Rodriguez, S. A. y Torres, E. C. (2023). La accesibilidad en materia de transporte y movilidad para personas en condicion de discapacidad visual en bogotá DC en los años 2000 al año 2023. Obtenido de Unilibre: <http://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/28194>

Salas, D. (2020). La encuesta y el cuestionario. Obtenido de Investigaliacr: <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>

- Salazar, C. y Jaramillo, L. C. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, implementación, manejo y protección. Obtenido de Universidad EAFIT: <https://repository.eafit.edu.co/server/api/core/bitstreams/d963410f-341a-4ec1-a187-3e2803964ac3/content>
- Sanchez, R. (2023). Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el tribunal del servicio civil en Contamana 2020-2021. Obtenido de Universidad Autónoma del Perú: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2376>
- Sarmiento, H. (2024). Manual de la Metodología de la Investigación. 1era. Edición. Corporación Máxima S.A.C.
- Servir. (2020). Ajustes razonables: las personas con discapacidad en la gestión de recursos humanos. Obtenido de Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3830040/PPT%20SERVIR%20Las%20personas%20con%20discapacidad%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%20.pdf>
- Torres, A. (2023). Principio de igualdad de oportunidades como fundamento de la inserción laboral de las personas con discapacidad, Piura 2023. Obtenido de UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135904>
- Trovar, M. (2022). Mobbing y el "Enfoque de las capacidades" de Martha Nussbaum en académicas universitarias de enfermería. Obtenido de Universidad Autónoma del Estado de México: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/137250>
- Valle, A., Manrique, L. y Revilla, D. (2022). La Investigación descriptiva con enfoque cualitativo en educación. Obtenido de Editorial PUCP:

<https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/184559>

- Vásquez, L. (2023). El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas descentralizadas del Midagri en la Región Puno, 2022. Obtenido de Unheval: https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/9617/T023_01339010_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega y Menacho (2023). El procedimiento administrativo disciplinario: ¿Se cumple su finalidad en el Perú? Obtenido de BVU: <https://www.bvu.pe/el-procedimiento-administrativo-disciplinario-se-cumple-su-finalidad-en-el-peru/>
- Vega, C. S. (2024). Prescripción y procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Callao, 2022. Obtenido de Universidad Privada San Juan Bautista: https://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14308/5158/TI-MDAGP-VEGA%20CHILCON%20SABINA%20ISABEL_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, S. M. (2021). Derecho al trabajo para las personas con discapacidad frente al principio de igualdad de oportunidades, contemplado en la Ley N°29973. Obtenido de Repositorio Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83702/Vega_S MA-SD.pdf
- Verdezoto, J. F. y Gavilánez, I. F. (2024). Las garantías del debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en Ecuador. Obtenido de Sociedad & Tecnología: <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/233>
- Villavicencio, C. (2023). Garantía del debido procedimiento administrativo disciplinario en los casos tramitados ante la UGEL Huancavelica 2021.

Obtenido de Universidad Inca Garcilaso de la Vega:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/7069>

Vizcaíno, P. I., Cedeño, R. J. y Maldonado, I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. Obtenido de Revista Ciencia Latina:
<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: “Relación de los procedimientos administrativos disciplinarios y la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital la Yarada Los Palos, 2025”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Problema general ¿De qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025? Problemas específicos a) ¿De qué manera la amonestación se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025? b) ¿De qué manera la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025? c) ¿De qué manera la sanción de destitución se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025?	Objetivo general Determinar de qué manera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Objetivos específicos a) Determinar de qué manera la amonestación se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. b) Determinar de qué manera la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. c) Determinar de qué manera la sanción de destitución se relaciona con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.	Hipótesis general Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se relacionan significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. Hipótesis específicas a) La amonestación se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. b) La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025. c) La sanción de destitución se relaciona significativamente con la inexistencia de protocolos de prescripción en la Municipalidad Distrital La Yarada Los Palos, 2025.	Variable independiente: Procedimientos administrativos disciplinarios Variable dependiente: Inexistencia de protocolos de prescripción	4.1. Amonestación Verbal 4.2. Amonestación Escrita 4.2. Principio de legalidad Formal 4.3. Principio de legalidad Sustantiva - Principio de razonabilidad - Principio de Proporcionalidad - Recepción - Investigación - Adjuntar evidencia - Analizar 5.1. Notificación presunto infractor 5.2. Descargos 5.3. Calificación 5.4. Indagación 5.5. Informe 6.1. Recepción del Informe 6.2. Informe Oral 6.3. Resolución de Primera Instancia	Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario 1

El presente cuestionario es totalmente anónimo, ya que no se requerirá de ningún dato personal de quien responde. En base a lo mencionado, se le solicita marcar con una X la respuesta que se ajuste más a su opinión o experiencia. Asimismo, se le agradece de antemano por su participación.

Instrucciones:

Lea y responda de acuerdo a su experiencia, conocimiento u opinión al respecto de la pregunta, marcando (X) en la casilla que corresponda.

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

N°	Variable independiente: Procedimientos administrativos disciplinario	1	2	3	4	5
1. Amonestación						
1.1. Amonestación verbal						
1	¿En la entidad la amonestación verbal es una medida disciplinaria que se imparte con discreción?					
1.2. Amonestación escrita						
2	¿En la entidad la amonestación escrita el jefe inmediato es quien instruye y aplica la sanción?					
2. Sanción de suspensión sin goce de remuneraciones						
2.1. Principio de legalidad formal						
3	¿En la entidad se sigue lo establecido en el principio de legalidad formal referente a las sanciones y las consecuencias administrativas?					

2.2. Principio de legalidad sustantiva					
4	¿En la entidad, de acuerdo a lo establecido por el principio de legalidad sustantiva, las sanciones impuestas son proporcionales y en concordancia con los principios de legalidad y justicia?				
3. Sanción de destitución					
3.1. Principio de razonabilidad					
5	¿En la entidad el principio de razonabilidad guía el ejercicio de las autoridades en la imposición de sanciones ante conductas infractoras?				
3.2. Principio de proporcionalidad					
6	¿En la entidad la medida disciplinaria aplicada sigue el principio de proporcionalidad, guardando una relación equitativa con la falta cometida y considerando diversos aspectos que amplían su alcance?				

Cuestionario 2

El presente cuestionario es totalmente anónimo, ya que no se requerirá de ningún dato personal de quien responde. En base a lo mencionado, se le solicita marcar con una X la respuesta que se ajuste más a su opinión o experiencia. Asimismo, se le agradece de antemano por su participación.

Instrucciones:

Lea y responda de acuerdo a su experiencia, conocimiento u opinión al respectode la pregunta, marcando (X) en la casilla que corresponda.

1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo

N°	Variable dependiente: Inexistencia de protocolos de prescripción	1	2	3	4	5
4. Investigación previa y pre calificación						
4.1. Recepción						
7	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la recepción de las investigaciones previas y pre calificación en el PAD?					
4.2. Investigación						
8	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la investigación general de los casos disciplinarios?					
4.3. Adjuntar evidencia						
9	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la búsqueda y reunión de evidencias en los casos disciplinarios?					
4.4. Analizar						

10	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para analizar los casos disciplinarios?					
5. Fase instructor						
5.1. Notificación presunto infractor						
11	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la notificación a los infractores?					
5.2. Descargos						
12	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la realización de descargos por parte de los presuntos infractores?					
5.3. Calificación						
13	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la calificación de las infracciones cometidas en casos disciplinarios?					
5.4. Indagación						
14	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para indagación en casos disciplinarios?					
5.5. Informe						
15	¿En la entidad se cuenta con protocolos que establecen plazos específicos para la presentación del informe de lo recabado en la fase instructor?					
6. Fase sancionador						
6.1. Recepción del informe						
16	¿En la entidad se toma en cuenta el plazo indicado en el PAD para la recepción del informe?					
6.2. Informe Oral						
17	¿En la entidad se toma en cuenta el plazo indicado en el PAD para aceptar la solicitud de audiencia oral?					
6.3. Resolución de primera instancia						
8	¿La entidad cuenta con protocolos para la revisión de la resolución de primera instancia antes de emitirla?					

Anexo 3: Informe de expertos y confiabilidad del instrumento

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Tacna, 23 de mayo 2025

Señor:

Mg. Juan Hurtado Frisanchi.

Presente. -

Es sumamente grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente; y a la vez, manifestarle que, conocedores de su trayectoria profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para la revisión del contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el Título profesional de ABOGADO.

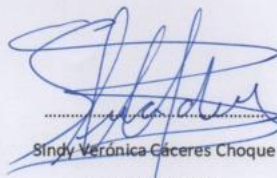
El instrumento tiene como objetivo medir la variable para la investigación titulada: **"RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025"**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido; es por ello, que solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento.

Se adjunta al presente el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterios de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,


Juan Hurtado Frisanchi
ABOGADO
C.A.A. 4258


Sindy Verónica Cáceres Choque
Cod. Est. 192111A
DNI: 45387579

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombre del informante (experto).
 1.2. Grado Académico:
 1.3. Profesión:
 1.4. Institución donde labora:
 1.5. Cargo que desempeña:
 1.6. Denominación del instrumento:

Ivan Hurtado Frisanch
 Magister
 Abogado
 UNPBG
 Candidato Universitario

"Relación de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Inexistencia de Protocolos de Prescripción en la Municipalidad Distrital la Yarada los Palos, 2025"

- 1.7. Autor del Instrumento: Cáceres Choque Cindy Verónica
 1.8. Programa de pregrado: Derecho

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X

9/1/2025
 Ivan Hurtado Frisanch
 ABOGADO
 C.A.A. 4258

6.SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.						X
SUMATORIA PARCIAL							
SUMATORIA TOTAL							30

III.

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:3.1. Valoración total cuantitativa: 303.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR NO NO FAVORABLE —

3.3. Observaciones:

Ninguna

Tacna,



Firma

.....
Ivan Hurtado Frisanch
ABOGADO
C.A.A. 4258

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Tacna, 23 de mayo 2025

Señor:

Mr. Raul Hualpa Ancco

Presente. -

Es sumamente grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente; y a la vez, manifestarle que, conocedores de su trayectoria profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para la revisión del contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el Título profesional de ABOGADO.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable para la investigación titulada: **"RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025"**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido; es por ello, que solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento.

Se adjunta al presente el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterios de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



Sindy Verónica Cáceres Choque

Cod. Est. 192111A

DNI: 45387579



20/05/25

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombre del informante (experto). Msc Raul Hualpa Ancco

1.2. Grado Académico: Titulado

1.3. Profesión: Abogado

1.4. Institución donde labora: Estudio Jurídico

1.5. Cargo que desempeña: Jefe de Estudio Jurídico

1.6. Denominación del instrumento:

"Relación de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Inexistencia de Protocolos de Prescripción en la Municipalidad Distrital la Yarada los Palos, 2025"

1.7. Autor del Instrumento: Cáceres Choque Sindy Verónica

1.8. Programa de pregrado: Derecho

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems					X

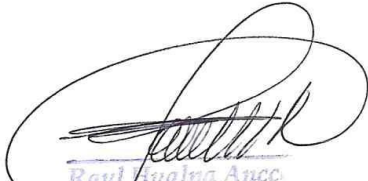
	presentados en el instrumento.					
	SUMATORIA PARCIAL					30
	SUMATORIA TOTAL				30	

III. **RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**

3.1. Valoración total cuantitativa: 30

3.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR NO NO
FAVORABLE _____

3.3. Observaciones:


Raul Hualpa Ancco
ABOGADO
C.I. N° 1522
Firma

Tacna, 30/05/2025

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Tacna, 23 de mayo 2025

Señor:

DR. EDUAR MARCELO CORDOVA ALVARADO

Presente. -

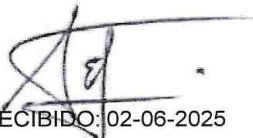
Es sumamente grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente; y a la vez, manifestarle que, conocedores de su trayectoria profesional, requiero de su colaboración como JUEZ EXPERTO para la revisión del contenido del instrumento que pretendemos utilizar en la Tesis para optar el Título profesional de ABOGADO.

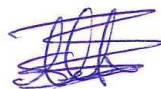
El instrumento tiene como objetivo medir la variable para la investigación titulada: **"RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025"**, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido; es por ello, que solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento.

Se adjunta al presente el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterios de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,


RECIBIDO: 02-06-2025



Sindy Verónica Cáceres Choque

Cod. Est. 192111A

DNI: 45387579

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombre del informante (experto). Dr. EDUAR MARCELO CORDOVA ALVARADO

1.2. Grado Académico: Titulado

1.3. Profesión: Abogado

1.4. Institución donde labora: Administración Pública

1.5. Cargo que desempeña: Asesor Externo

"Relación de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios y la Inexistencia de Protocolos de Prescripción en la Municipalidad Distrital la Yarada los Palos, 2025"

1.6. Autor del Instrumento: Cáceres Choque Sindy Verónica

1.7. Programa de pregrado: Derecho

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítem de instrumento	MUY MALO	MALO	REGULAR	BUENO	MUY BUENO
		1	2	3	4	5
1.CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2.OBJETIVIDAD	Están expresado en conductas observables, medibles.					X
3.CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de contenidos con los indicadores de la variable.					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6. SUFICIENCIA	Son suficiente la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X

SUMATORIA PARCIAL					30
SUMATORIA TOTAL	30				

III. **RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:**3.1. Valoración total cuantitativa: 303.2. Opinión: FAVORABLE SI DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Ninguna

Tacna, 02 de Junio



DR. EDUAR MARCELO CORDOVA ALVARADO
ICAT 02005

Anexo 4: Documento presentado a la Municipalidad Distrital de La Yarada Los Palos, para la autorización.

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA" **CARGO**

La Yarada Los Palos, 07 de abril del 2025

CARTA N°005-2025-SVCH

SEÑOR:

SAMUEL CUEVA HUISA
ALCALDE DEL DISTRITO DE LA YARADA LOS PALOS

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA EFECTUAR TRABAJO DE ELABORACIÓN TESIS

Atención: Unidad de Recurso Humanos

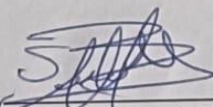
Yo, Sindy Verónica Cáceres Choque, identificada con DNI N°45387579, con domicilio legal en Los Palos Ast. N°1 Lote 06, distrito La Yarada Los Palos de la Provincia de Tacna del departamento de Tacna. Ante usted, respetuosamente me presento y expongo:

Que, habiendo culminado mis estudios en la Universidad Latinoamericana Cima, en la Carrera de Derecho, con Código de Estudiante 192111A.

En tal sentido: Solicito a su representada la Autorización para efectuar trabajo de elaboración de Tesis cuyo tema es; **"RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA YARA LOS PALOS, 2025"**.

Sin más que agregar, me despido de usted, no sin antes manifestarle mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;


SINDY VERÓNICA CÁCERES CHOQUE
DNI: 45387579

RECIBIDO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA YARADA LOS PALOS
MESA DE PARTES
08 ABR 2025
REGISTRO: 3288 HORA: 16:30

Anexo 6: Declaración jurada de autorización**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIZACIÓN**

Yo, **Sindy Verónica Cáceres Choque**, identificada con DNI. N° 45387579, de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA; declaro bajo juramento, autorizar, en mérito a la Resolución del Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU/CD del Reglamento del Registro Nacional de Trabajadores de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, registrar mi trabajo de investigación para optar el: Título profesional de Abogado.

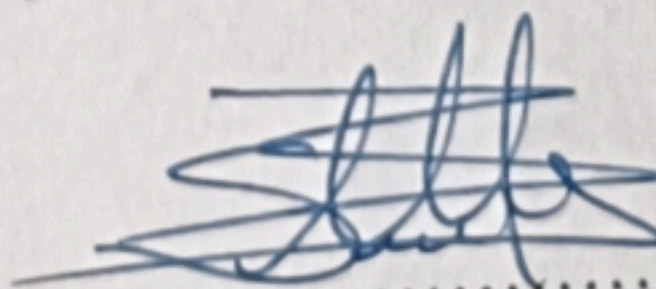
☐

- 1) Acceso abierto; Tiene la característica de ser público y accesible al documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulte el repositorio.

☒

- 2) Acceso restringido; solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, más no al texto completo, ocurre cuando el autor de la información expresamente no autoriza su difusión.

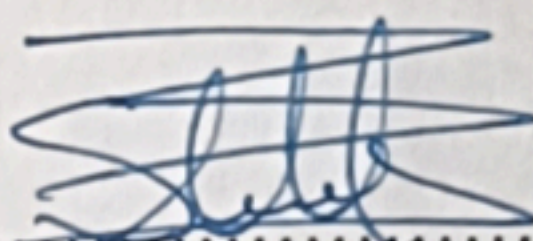
En caso que el autor del trabajo de investigación elija la opción restringida, se colgará únicamente los datos del autor y el resumen del trabajo de investigación.



.....
SINDY VERÓNICA CÁCERES CHOQUE
DNI. N° 45387579

Anexo 7: Declaración jurada de autoría**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA**

Yo, **Sindy Verónica Cáceres Choque**, identificada con DNI. N° 45387579, de la Facultad de Derecho de la Universidad Latinoamericana CIMA; declaro bajo juramento, ser autora del Trabajo de Investigación denominado: “RELACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS Y LA INEXISTENCIA DE PROTOCOLOS DE PRESCRIPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA YARADA LOS PALOS, 2025”. Además de ser un trabajo original, de acuerdos a los requisitos establecidos en el artículo pertinente del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Latinoamericana CIMA.



.....
SINDY VERÓNICA CÁCERES CHOQUE
DNI. N° 45387579

Anexo 5: Base de datos

n	Procedimientos administrativos disciplinarios					
	x1	x2	x3	x4	x5	x6
1	4	3	2	3	3	3
2	4	4	4	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	3
5	3	3	2	3	3	3
6	2	3	3	3	3	3
7	2	4	3	4	2	4
8	3	2	4	2	2	3
9	4	4	4	4	5	4
10	4	3	2	3	3	3
11	4	3	2	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4
13	3	3	2	3	3	3
14	3	3	2	3	3	3
15	3	3	2	3	3	3
16	4	5	5	5	3	5
17	2	3	3	3	3	3
18	2	4	3	4	2	4
19	3	2	4	2	2	3
20	3	3	2	3	3	3
21	2	3	3	3	3	3
22	2	3	3	3	3	3
23	3	2	3	2	2	2
24	2	3	3	3	3	3
25	5	4	3	4	4	4
26	4	5	5	5	5	5
27	2	3	3	3	3	3
28	2	4	3	4	4	4
29	3	2	3	2	2	3
30	3	3	2	3	3	3
31	3	3	2	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3
33	2	3	3	3	3	3
34	2	4	3	4	2	4
35	3	2	4	2	2	2
36	2	4	3	4	2	4

tot	tot	tot	TOTAL
7	5	6	18
8	8	9	25
8	8	8	24
6	5	6	17
6	5	6	17
5	6	6	17
6	7	6	19
5	6	5	16
8	8	9	25
7	5	6	18
7	5	6	18
8	8	8	24
6	5	6	17
6	5	6	17
6	5	6	17
9	10	8	27
5	6	6	17
6	7	6	19
5	6	5	16
6	5	6	17
5	6	6	17
5	6	6	17
5	5	4	14
5	6	6	17
9	7	8	24
9	10	10	29
5	6	6	17
6	7	8	21
5	5	5	15
6	5	6	17
6	5	6	17
6	5	6	17
5	6	6	17
6	7	6	19
5	6	4	15
6	7	6	19

37	4	5	4	5	5	5
38	4	5	5	5	3	5
39	2	3	3	3	3	3
40	2	4	3	4	2	4
41	3	3	2	3	3	3
42	4	4	4	4	4	4
43	3	3	2	3	3	3
44	3	3	3	3	3	3
45	3	5	4	5	5	5
46	4	5	5	5	3	5
47	2	3	3	3	3	3
48	2	4	3	4	2	4
49	3	2	4	2	2	2
50	2	4	3	4	2	4
51	2	3	3	3	3	3
52	2	3	3	3	3	3
53	3	2	3	2	2	2
54	2	3	3	3	3	3
55	5	4	3	4	4	4
56	5	3	5	3	5	3
57	2	3	3	3	3	3
58	2	4	3	4	4	4
59	3	2	3	2	2	2
60	2	3	3	3	2	3
61	3	2	4	2	3	2
62	2	4	3	4	3	4
63	2	3	3	3	2	3
64	2	3	3	3	3	3
65	3	2	3	2	4	2
66	2	3	3	3	5	3
67	5	4	3	4	3	4

9	9	10	28
9	10	8	27
5	6	6	17
6	7	6	19
6	5	6	17
8	8	8	24
6	5	6	17
6	6	6	18
8	9	10	27
9	10	8	27
5	6	6	17
6	7	6	19
5	6	4	15
6	7	6	19
5	6	6	17
5	6	6	17
5	5	4	14
5	6	6	17
9	7	8	24
8	8	8	24
5	6	6	17
6	7	8	21
5	5	4	14
5	6	5	16
5	6	5	16
6	7	7	20
5	6	5	16
5	6	6	17
5	5	6	16
5	6	8	19
9	7	7	23

Inexistencia de protocolos de prescripción											
y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
3	3	5	4	2	3	3	4	3	2	3	2
5	3	4	4	3	5	4	4	2	5	2	5
4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4
2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	5	3	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	2	3	4	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	1	2
5	5	5	5	3	5	3	5	2	5	2	5
3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	5	4	3	2	3	4	3	2	3	2
4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	4
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	2	3	3	4	2	3	2	3
4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5
2	3	3	3	3	5	2	3	2	3	2	3
2	4	3	4	2	2	3	4	1	2	1	2
3	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	5	4	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
5	3	4	3	3	2	5	3	1	4	1	4
5	5	4	5	3	5	4	5	3	5	3	5
3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3
2	4	3	4	2	2	3	4	2	4	2	4
3	2	4	2	2	3	3	2	1	2	1	2
2	3	3	3	3	4	3	3	1	3	1	3
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	3
2	4	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2
3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2
2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
3	3	4	3	3	5	4	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	5
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3

tot	tot	tot	TOTAL
15	15	7	37
16	18	12	46
17	19	11	47
11	13	10	34
12	16	8	36
11	14	9	34
13	14	6	33
11	11	5	27
20	18	12	50
11	14	6	31
15	15	7	37
17	19	11	47
11	12	8	31
12	13	9	34
15	14	8	37
17	19	13	49
11	15	8	34
13	12	5	30
11	14	6	31
11	14	8	33
11	13	6	30
11	11	9	31
10	17	9	36
11	14	9	34
15	14	9	38
19	20	13	52
11	12	7	30
13	13	10	36
11	11	5	27
11	14	7	32
11	16	9	36
12	12	8	32
11	16	9	36
13	14	5	32
11	12	6	29
11	13	7	31
13	17	8	38
11	16	13	40
11	12	8	31

2	4	3	4	3	5	3	4	2	2	2	2
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4
2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3
2	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	2	4	3	2	5	2	5
2	3	3	3	3	5	2	3	5	3	5	3
2	4	3	4	3	3	3	4	1	2	1	2
3	2	4	2	3	2	3	2	2	2	2	2
3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2
2	3	3	3	3	5	3	3	1	2	1	2
2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	2	3	1	3	1	3
5	3	4	3	2	3	5	3	1	4	1	4
2	3	3	3	2	2	4	3	3	5	3	5
3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	3
2	4	3	4	3	5	3	4	2	4	2	4
3	2	4	2	3	5	3	2	1	4	1	4
3	2	4	2	2	2	3	2	3	5	3	5
5	5	4	3	3	4	3	3	1	3	1	3
3	3	5	4	3	3	1	4	2	4	2	4
5	3	4	4	3	2	4	4	1	4	1	4
4	4	5	4	2	2	2	4	3	5	3	5
2	3	3	3	3	5	5	3	1	3	1	3
3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	4
2	3	3	3	3	2	4	3	1	4	1	4

13	17	6	36
11	14	9	34
11	15	11	37
11	12	8	31
12	15	8	35
11	18	9	38
11	13	12	36
11	18	11	40
13	14	5	32
11	12	6	29
11	12	6	29
11	15	5	31
11	13	9	33
10	12	9	31
11	13	7	31
15	14	9	38
11	14	13	38
11	12	7	30
13	17	10	40
11	14	9	34
11	12	13	36
17	14	7	38
15	13	10	38
16	14	9	39
17	13	13	43
11	17	7	35
12	15	10	37
11	13	9	33

Anexo 8: Evidencias o fotografías