

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



**Incidencia de la secretaria técnica en la impunidad
de las faltas administrativas en la Dirección Regional
de Salud de Ucayali 2017– 2021**

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

Salirrosas Ríos Carmen Betty

**Pucallpa - Perú
2022**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
COMITÉ DE PLANEAMIENTO



ACTA DE EXAMEN DE GRADO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, Siendo las 11:00 am del día Viernes 16 de diciembre del año 2022, en el auditorio de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Ucayali, cito en el Pabellón I Segundo Piso, se dio inicio al EXAMEN DE GRADO, correspondiente a la sustentación de la tesis "INCIDENCIA DE LA SECRETARIA TÉCNICA EN LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2017 - 2021"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas: **CARMEN BETTY SALIRROSAS RIOS**.

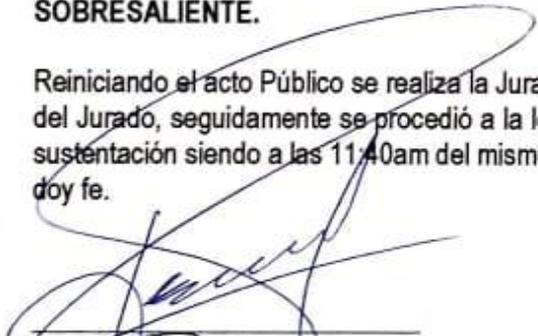
En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el Secretario Académico de la Facultad procedió a presentar a los Miembros del Jurado integrados por los docentes: **Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO** (Presidente), **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA** (Miembro) y **Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU** (Miembro), designado con Memorando Múltiple N° 461/ 2022-UNU/FDyCP/GyT de fecha 12 de Diciembre del 2022; luego del cual el señor presidente instó al Secretario Académico a presentar a la bachiller examinada.

Acto seguido el Presidente del Jurado invitó a la bachiller a iniciar su exposición, de su informe final de tesis; a cuyo término los miembros del jurado las formularon las preguntas y objeciones respectivas, la misma que fue absuelta de forma SATISFACTORIA por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público asistente a abandonar la Sala para su correspondiente deliberación en forma reservada.

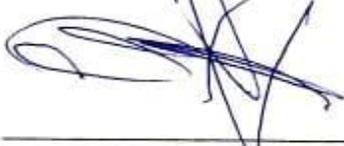
Seguidamente el Jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller **CARMEN BETTY SALIRROSAS RIOS**, fue **APROBADA POR UNANIMIDAD CON MENCIÓN DE SOBRESALIENTE**.

Reiniciando el acto Público se realiza la Juramentación de honor y las felicitaciones de los miembros del Jurado, seguidamente se procedió a la lectura del presente acta, dando por concluido el acto de sustentación siendo a las 11:40am del mismo día, la suscribieron en señal de conformidad; de lo que doy fe.


Dr. LIZANDRO LEVEAU PEZO
Presidente


Dr. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
Miembro


Dr. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
Miembro


Dr. EUDOSIO PAUCAR ROJAS.
Secretario Académico



ACTA DE APROBACION DE INFORME



FINAL DE TESIS

Siendo las 09:30 am del día 06 de diciembre del año 2022, en la Universidad Nacional de Ucayali, en los ambientes de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, se reunieron los integrantes del Jurado Evaluador integrado por los Docentes: **DR. LIZANDRO LEVEAU PEZO (P)**, **DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA (M)** y **DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU (M)** para revisar y evaluar el proyecto de Tesis denominado: **"INCIDENCIA DE LA SECRETARIA TECNICA EN LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2017-2021"**, presentado por el bachiller: **CARMEN BETTY SALIRROSAS RIOS**, el mismo que luego de una evaluación y análisis exhaustiva por parte del Jurado Evaluador se determinó que el glosado Proyecto cumple con los requisitos y estructura formal establecido en el art° 19 del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Ucayali, motivo por el cual se aprueba el Informe Final de Proyecto de Tesis elaborado por las bachilleres antes aludidos y consecuentemente continúe con el desarrollo de su trabajo de investigación – Tesis, establecido en el Art° 20 del Reglamento General antes mencionado.

Siendo la 12:30 pm. del día y fecha antes indicada, se concluyó la presente evaluación, suscribiéndose el presente documento.

.....
DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
 Miembro

.....
DR. LIZANDRO LEVEAU PEZO
 Presidente

.....
DR. RUBEN ADOLFO CERNA LEVEAU
 Miembro



CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0736-2022

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el Informe final de tesis, titulado:

“INCIDENCIA DE LA SECRETARÍA TÉCNICA EN LA IMPUNIDAD DE LAS FALTAS ADMINISTRATIVAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE UCAYALI 2017– 2021”.

Autor(es) : SALIRROSAS RÍOS, CARMEN BETTY
Facultad : DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Escuela Profesional : DERECHO
Asesor(a) : Dra. CASTAGNE VÁSQUEZ, JANET YVONE

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.



FECHA 28/11/2022



Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Carmen Betty Salazar Ros

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Incidencia de la Secretaría Técnica en la Impunidad de la Faltas Administrativa en la Dirección Regional de Salud de UcayaliSustentada el año: 20222014 - 2021Con la asesoría de: Dra. Janet Yvone Castagne VásquezEn la Facultad: De Derecho y Ciencias PolíticasEscuela profesional: De Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL Significa que se publicará en el repositorio institucional solo la caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar si su tesis o documento presenta material patentable, para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 20 / 12 / 2022Email: cbellysalar@gmail.com
Teléfono: 961080025Firma: [Firma manuscrita]
DNI: 16773746

DEDICATORIA

Dedico mi tesis desde lo más profundo de mi alma a mi esposo Victor Hugo y a mis hijas, Claudia, Fiorella y Carolina, pues sin ellos no lo hubiera logrado. El gran amor demostrado con sus comprensión, sus paciencia, sus palabras de aliento, sus atención a diario y a lo largo de la carrera que contribuyeron en darme las fuerzas necesarias para concluir la carrera. Los amo con todas mis fuerzas.

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud al Divino Niño, quien con su bendición, me guía y me protege y a todas las personas que me abrieron las puertas y me compartieron sus conocimientos, en especial a mi amigo y compañero de aula Jhonatan Caballero; por ser no solo el mejor compañero de aula universitaria sino también el amigo incondicional que hizo posible que seamos la dupla perfecta con los quehaceres académicos, y por su valioso apoyo para que el presente trabajo se realice con éxito.

INDICE

Índice de tablas.....	xii
Índice de figuras	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
INTRODUCCIÓN.....	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Formulación de objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo General	4
1.3.2. Objetivos Específicos	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	5
1.5.1. Delimitación espacial.....	5

1.5.2. Delimitación temporal.....	5
1.5.3. Delimitación teórica.....	5
1.6. Viabilidad del estudio.....	5
1.6.1. Técnica.....	5
1.6.2 Ambiental.	5
1.6.3. Financiera	6
1.6.4. Social	6
CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL	7
2.1. Antecedentes de la investigación	7
2.1.1. En el ámbito internacional	7
2.1.2. En el ámbito nacional	9
2.2.3. Local.....	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Definiciones.....	12
2.2.3. Antecedentes históricos	13
2.2.4. Marco conceptual	15
2.2.5. Definición de términos básicos.....	31
2.3. Formulación de hipótesis.....	32

2.3.1. Hipótesis General.....	32
2.3.2. Hipótesis Específicas	32
2.4. Variables.....	32
2.4.1. Identificación de las variables	32
2.4.2. Definición operacional de la variable.....	33
2.4.3. Operacionalización de las variables	34
CAPITULO III: METODOLOGÍA	35
3.1. Diseño metodológico	35
3.2. Población y muestra de estudio.....	36
3.2.1. Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	37
3.5. Técnicas para el procesamiento de información	37
CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES	38
4.1. Prueba de hipótesis.....	46
4.1.1. Prueba de hipótesis general.....	46
4.1.2. Prueba de hipótesis especifica 1.....	48

4.1.3. Prueba de hipótesis específica 2.....	50
4.1.4. Prueba de hipótesis específica 3.....	51
4.2. Discusión de resultados	53
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
5.1. Conclusiones.....	54
5.2. Recomendaciones.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
Anexos.....	59
Anexo 1: Matriz de consistencia	60
Anexo 2: Matriz de validación de instrumento de investigación	61
Anexo 3: Instrumentos de aplicación.....	62
Anexo 4: Evidencias de aplicación de instrumentos y recopilación de datos	63

Índice de tablas

Tabla1: Tablas cruzadas: Incidencia de la secretaria técnica *Impunidad de las faltas administrativas	38
Tabla 2: Precalificación de la secretaría técnica. Impunidad de las faltas administrativas	40
Tabla 3: Funciones de la secretaría técnica. Impunidad de las faltas administrativas	42
Tabla 4: Incidencia de la secretaría técnica. Prescripción de las faltas administrativas	44
<i>Tabla 5, Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis general.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 6, Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 1.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 7, Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 2.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 8, Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 3.....</i>	<i>52</i>

Índice de figuras

Figura 1: De barras porcentuales del objetivo general	39
Figura 2: Barras porcentuales del primer objetivo específico 1	41
Figura 3: Barras porcentuales del segundo objetivo específico	43
Figura 4: Barras porcentuales del tercer objetivo específico.....	45

RESUMEN

La investigación que lleva como título “Incidencia de la secretaria técnica en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2017– 2021” el cual para su correcto desarrollo se trabajó del siguiente modo:

En la actualidad, el responsable de desarrollar la investigación y sanción de posibles faltas disciplinarias, es el SERVIR, de la Ley 30057, su reglamento, y directiva, creado por D.L 1023, cuya función es contribuir al fortalecimiento del servicio civil, y para mayor comprensión del tema, se formula la siguiente interrogante ¿En qué medida el rol de la Secretaria Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?

El marco teórico, conformado por subtemas: secretario técnico, precalificación de denuncias, actividad probatoria, elaboración del informe, contenido del acto de inicio del PAD, administración de archivos, prescripción, tipos de sanción,

La investigación es del tipo mixta, con una población de 220 servidores, siendo la muestra de 140 encuestados, información que permitió la tabulación y procesamiento de la información.

Se evidenció la relación entre la variable independiente y dependiente

Por último, se determinó conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Administrado, Administración Pública, falta, función pública, sanción.

ABSTRACT

The research entitled "Incidence of the technical secretary in the impunity of administrative offenses in the Regional Health Directorate of Ucayali 2017-2021" which for its correct development was worked as follows:

Currently, the person responsible for developing the investigation and sanction of possible disciplinary offenses is SERVIR, created by D.L 1023, whose function is to contribute to the strengthening of the civil service, and for a better understanding of the subject, the following question is formulated: In To what extent does the role of the Technical Secretary affect the impunity of administrative offenses in the Regional Directorate of Health of Ucayali - 2017-2021?

The theoretical framework, made up of subtopics: technical secretary, prequalification of complaints, evidentiary activity, preparation of the report, content of the act of initiation of the PAD, administration of files, prescription, types of sanction,

The research is of the mixed type, with a population of 220 servers, with a sample of 140 respondents, information that allowed the tabulation and processing of information.

The relationship between the independent and dependent variable was evidenced

Finally, conclusions and recommendations were determined.

Keywords: Managed, Public Administration, fault, public function, sanction.

INTRODUCCIÓN

La Constitución Política del Perú, con una redacción afirmativa indica que todos los funcionarios y servidores están al servicio de la Nación, esto significa que todo agente estatal, debe brindar una función pública de calidad, en el uso, custodia y administración de los recursos del Estado, esto es extensivo, aquellos funcionarios que lideran o dirigen instituciones, por tanto, no cabe duda, que el principal beneficiado ante una buena atención de calidad es el usuario, quien por diversas razones, no está obligado a conocer las funciones y procedimientos de la Administración Pública (A.P).

Es en razón de lo antes mencionado, que existen situaciones donde los agentes estatales violentan los principios de la A.P y del Código de Ética de la Función Pública, acciones que tendrán como consecuencia la imposición de faltas disciplinarias según la Ley N.º 30057 Ley del Servicio Civil, dicha faltas administrativas podrían ser: a) negligencia en el desempeño de sus funciones que sin lugar a dudas puede afectar al usuario, donde al funcionario al abusar de su autoridad o uso de su función con fines de lucro, afecta a la entidad y usuario; b), el agente estatal ejerza su función con discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica , c) así también el uso indebido de los recursos, el mal trato entre integrantes del entorno laboral y otras situaciones pueden generar las faltas disciplinarias.

En ese orden de ideas, en la actualidad, el responsable de desarrollar la investigación y sanción de posibles faltas disciplinarias, es el SERVIR, creado por D.L 1023, cuya función es contribuir al fortalecimiento del servicio civil, establecer, desarrollar y ejecutar, normas, principios, recursos, métodos,

procedimientos y técnicas que deberán ser utilizados por las diversas entidades públicas.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Es deber precisar que se ha establecido en el Decreto Legislativo 1023 conforme a los artículos 1, 4 y 5 de la LSC, un régimen único y exclusivo procedimental por faltas disciplinarias para los funcionarios o servidores públicos, cuya finalidad es dotar de mayores niveles de eficacia y eficiencia de los agentes estatales, bajo el marco normativo del D.L. 1023, el cual unifica a los regímenes laborales son 276, 728 y 1057.

Cabe precisar que en la actualidad existen 11 Sistemas Administrativos, Gestión de Recursos, Abastecimiento, Presupuesto Público, Tesorería, Endeudamiento Público, Contabilidad, Inversión Pública, Planeamiento Estratégico, Defensa Judicial del Estado, Control y Modernización de la Gestión Pública, los cuales se encuentran protegidos por el ente rector SERVIR pues se encarga de implementar y supervisar las políticas de personal del Estado, para un desarrollo eficiente del sistema.

Ahora bien, el procedimiento disciplinario, presenta 3 fases, etapa de precalificación, instructiva y sancionadora. En ese sentido, se ha tomado conocimiento y como referencia los resultados obtenidos de los expedientes en etapa de precalificación desde el 2017 al 2021 de denuncias de la Dirección Regional de Salud Ucayali, donde se ha evidenciado que el secretario técnico, cuya función como órgano de apoyo del órgano instructor y del órgano sancionador, función establecida por el SERVIR, no viene realizando adecuadamente.

Se ha evidenciado que muchas denuncias han terminado en estado de prescripción por la falta de acción del Secretario Técnico, por lo que resulta necesario determinar las causas en la demora de tramitación y calificación de las denuncias de faltas administrativas, y qué otros factores estarían limitando la función del Secretario Técnico, cuya función de apoyo es de vital importancia para continuar con las demás etapas del procedimiento administrativo disciplinario, asimismo se verificará qué acciones ha tomado el ente rector frente a estas acciones, y que al Secretario Técnico se le puede iniciar proceso administrativo disciplinario.

No podemos perder de vista que los actos de corrupción, también pueden estar ligados a un procedimiento administrativo disciplinario iniciado, tal y como sucede en la legislación Mexicana, donde se precisa que en el inicio de la investigación se puede recurrir a otras fuentes, conforme lo indica el artículo 54 de la Ley General del Sistema Nacional de Anticorrupción emitida por el Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, indica además que la información de todos los órganos integrantes del Sistema Nacional Anticorrupción como del Sistema Nacional de Fiscalización, así como de las autoridades estatales y municipales, se centralizan en la herramienta digital denominada sistema de información y comunicación del Sistema Nacional y del Sistema Nacional de Fiscalización.

En tal sentido, en el ordenamiento jurídico del Perú, dicha información también puede ser utilizada como material probatorio para iniciar una investigación a un servidor público o funcionario. En el Perú no existe norma expresa que prohíba al secretario técnico solicitar información a otras instituciones; entre ellas, al Sistema Nacional Anticorrupción del Perú, tales

como la Procuraduría Anticorrupción de Ucayali, Ministerio Público, DIRCOCOR-PNP, Controlaría General de la República. Siendo esta una razón más para analizar, por qué existe tanta demora e ineficiencia en la calificación de las denuncias, la cual genera constantemente la prescripción de las denuncias presentadas. En atención a ello he trazado la siguiente pregunta:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el Rol de la Secretaría Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?

1.2.2. Problemas específicos

¿En qué medida la pre calificación que realiza la Secretaría Técnica, incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?

¿En qué medida el cumplimiento de las funciones de la Secretaría Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?

¿Cuál es el nivel de responsabilidad de la Secretaría Técnica en las prescripciones de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar en qué medida el rol de la Secretaria Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar en qué medida la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Determinar en qué medida el cumplimiento de las funciones de la Secretaría Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Determinar cuál es el nivel de responsabilidad de la Secretaría Técnica en las prescripciones de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación permitirá brindar alternativas de solución y explicación a las causas de demora en la calificación de las denuncias en los procesos disciplinarios en la Dirección Regional de Salud de Ucayali, lo cual permitirá generar presencia del Estado frente a los usuarios, a su vez los funcionarios podrán percibir que el nuevo régimen de sanciones a cargo del SERVIR efectivamente cautela los intereses de la función pública en beneficio del servicio a la sociedad.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

El estudio se efectuará en la Dirección Regional de Salud de Ucayali

1.5.2. Delimitación temporal.

El estudio se desarrollará entre los años 2017 y 2021 en la Dirección Regional de Salud de Ucayali

1.5.3. Delimitación teórica.

En la presente investigación está enfocado al desarrollo del nuevo régimen disciplinarios de la Ley SERVIR, como régimen disciplinario único.

1.6. Viabilidad del estudio

1.6.1. Técnica

El tema de investigación principal cuenta con el suficiente acceso de información primaria tanto en internet, revistas, libros, etc. Además de los elementos necesarios para su desarrollo de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Universidad.

1.6.2 Ambiental.

Debido a su naturaleza de la investigación netamente académica por lo mismo generará el cuestionamiento sobre el procedimiento administrativo sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas, la cual no generará impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema

1.6.3. Financiera

Por medio de recursos monetarios propios del investigador, de manera que, el proyecto no requiere de un financiamiento mayor o ser auspiciado por alguna entidad

1.6.4. Social

Para el desarrollo de la investigación se tiene por finalidad conocer el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Dirección Regional de Salud de Ucayali - 2021

CAPITULO II: MARCO TEORICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. En el ámbito internacional

Galan y Gutierrez (2019) su tesis de grado *“El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias”*, Universidad Internacional Sek Ecuador, ha tenido como objetivo general analizar las diferentes sanciones disciplinarias y procesos administrativos disciplinarios, a los cuales se encuentran sometidos los servidores públicos pertenecientes a la Función Ejecutiva del Estado.

Se concluyó que las sanciones administrativas disciplinarias, para su validez deben poseer elementos procedimentales como son la vinculación de la sanción con el hecho irregular o falta disciplinaria, existencia de un procedimiento para la ejecución de una sanción y en especial la responsabilidad administrativa del funcionario involucrado en la falta disciplinaria.

Santiago (2019) en su tesis *“Autonomía del Derecho Sancionador Municipal”*, Universidad Autónoma del estado de Morelos, su objetivo general fue identificar ciertos principios rectores para el derecho sancionador municipal, que garanticen la tutela más amplia a los derechos fundamentales de las personas y al mismo tiempo señalar cual sería el grado o intensidad con el que se aplicarían en esta rama del derecho.

Se concluyó que nuestra rama del derecho propuesta como autónoma, encuentra su fundamento en nuestra Constitución y que como se señaló en los primeros apartados encuentra diferencias claras, de las otras facultades

sancionadoras de la administración pública que se tuvo oportunidad de abordar. En esa idea es prudente recordar también que en nuestra postura el derecho sancionador municipal es más una manifestación de la facultad sancionadora de la administración pública que del ius puniendi del Estado, ello por que como se dijo, si fuese una manifestación propia del ius puniendi, el derecho sancionador municipal debería alimentarse de los principios propios de ese derecho público estatal en su aspecto original, cuestión que no es así y que la misma Suprema Corte de Justicia de la Nación lo ha reiterado, luego como se ha establecido el Derecho sancionador municipal, es una rama más del derecho, constitucionalmente autónoma y que necesita de ser robustecida con sus propios principios, que si bien deben ser construidos bajo las ideas de los principios inspiradores del orden penal, dichos postulados axiológicos deben o bien ser modulados o ser aplicados con ciertos matices que contemplen las características propias de la materia sancionadora municipal.

Bruna y Escobedo (2018) en su tesis *“El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos especialmente aquellos regidos por la Ley N° 18834 sobre estatuto administrativo”* de la Universidad de Chile, su objetivo general fue tratar de dilucidar si el Derecho Disciplinario puede ser considerado una rama autónoma dentro del derecho punitivo -tal como lo proponemos y si éste comparte caracteres con el Derecho Administrativo, el Administrativo Sancionador o el Derecho Penal.

Se concluyó que el Derecho Disciplinario existe desde que se comienzan a formar las primeras asociaciones de personas, pudiendo constatar que en toda organización es necesaria la disciplina, puesto que ésta se convierte en la única manera de proteger el buen funcionamiento de la organización. Así las cosas,

las organizaciones del Estado y todas aquellas organizaciones de carácter público no han sido ajenas a ello, estableciendo determinados criterios de disciplina para sus miembros para la consecución de sus fines particulares.

2.1.2. En el ámbito nacional

Castro (2018) en su tesis *“Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”*, Universidad Cesar Vallejo, su objetivo fue explicar los factores que afectan la adecuada gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Vitarte, se concluyó que en toda relación laboral es propia e intrínseca al empleador el ejercicio del poder de dirección y con él la facultad disciplinaria sobre todos sus trabajadores. La investigación previa a cargo del Secretario Técnico no forma parte de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario. A partir de ello el órgano instructor podrá apartarse de las recomendaciones emitidas por el primero; en este caso mediante un informe deberá expresar y fundamentar adecuadamente las razones por las cuales adopta una decisión distinta a la sugerida por el Secretario Técnico.

Zevallos (2018) en su tesis *“El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente, en la Oroya 2017”* Universidad de Huánuco, su objetivo general fue Determinar la relación del procedimiento sancionador con el desempeño del docente en La Oroya – Yauli 2017. Se concluyó que se debe mejorar sustancialmente los procesos administrativos a cargo de la Comisión especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL Yauli La Oroya, para así evitar el bajo rendimiento en su desempeño como

docente durante dicho proceso, construyendo un modelo de repercusión lineal simple.

Taquia y Puertas (2017) en su tesis *“Proceso disciplinario sancionador de la Ley servir en las faltas administrativas de la red de salud Chupaca - 2017”*, Universidad Peruana los Andes, su objetivo general fue describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca - 2017, se concluyó que los Procesos Disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya que los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Procedimiento Disciplinario en segunda instancia.

2.2.3. Local

Garcia y Mozombite (2020) en su tesis *“La Ley 30057: sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha”* Universidad Nacional de Ucayali, su objetivo general fue Determinar cuál es la percepción de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018. Se concluyó que existe una percepción positiva de la Ley 30057: Sanciones en los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018, ya que, del total de la muestra, 47.1% manifestó estar en Acuerdo, 45.9% en Regular acuerdo y 6.9% en Desacuerdo; así también en la percepción de los abogados litigantes, ya que, 91.7% de la muestra de abogados manifestó estar en Acuerdo, 5.7% en Regular acuerdo y 2.7% en Desacuerdo.

García (2017) en su tesis *“Principios delimitadores de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de Coronel Portillo 2016”* Universidad Privada de Pucallpa, su objetivo general fue determinar si los principios delimitadores de la potestad sancionadora le impiden la aplicación de sanciones arbitrarias en los procesos disciplinarios contra los docentes de la UGEL de Coronel Portillo.

Se concluyó que los principios de la potestad sancionadora establecidas en la Ley 27444, son principios especiales, para procesar y sancionar la infracción de los administrados que desarrollan diferentes actividades y no sirve al propósito de procesar y sancionar faltas de los administrados que prestan servicios a favor de las instituciones públicas.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Definiciones

2.2.1.1. Secretario Técnico

Lopez y Sanabria (2021) La labor del secretario técnico no constituye propiamente un cargo sino más bien una función a ser desempeñada por un servidor o servidora de la entidad. De igual modo, la Secretaría Técnica del PAD no es una unidad orgánica de la entidad, esta forma parte de la oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. La labor del Secretario Técnico no constituye propiamente un cargo sino más bien una función a ser desempeñada por un servidor o servidora de la entidad, en tanto la Secretaria Técnica no es una unidad orgánica de la entidad, sino que esta forma parte de la Oficina de Recursos Humanos. No es necesario para que el Secretario Técnico inicie sus funciones que la entidad incorpore dichas funciones en documentos de gestión, solo basta la designación del titular, dado que se trata de un Subsistema de Recursos Humanos.

El Secretario Técnico puede ser un servidor público y lo desempeña en adición a sus funciones, y se recomienda que de preferencia sea abogado de profesión, pero también se puede contratar un abogado para que desempeñe con exclusividad el rol de Secretario Técnico, está vinculado a la Oficina de Recursos Humanos, el jefe de Recursos Humanos, no pudiendo estos ultimo ejercer el cargo de Secretario Técnico.

2.2.1.2. Falta administrativa

“Son faltas administrativas los actos u omisiones realizados por servidores públicos en el ejercicio de sus funciones que contravengan con las disposiciones legales previstas en las normas internas de la entidad (Márquez, 2020).

En el artículo 85 de la Ley No. 30057 señala que son faltas de carácter disciplinario “(...). el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento (...)”

2.2.3. Antecedentes históricos

En 1950 se decretó la Ley N° 11377 “Estatuto y escalafón del Servicio Civil”, siendo esta la primera norma que reguló de forma integral el régimen laboral en nuestro país, creándose la carrera administrativa que contemplaba el ingreso, condiciones, ascensos y salida del servidor público. En su artículo 83 refería las faltas disciplinarias para quienes incumplían con el referido estatuto y en su artículo 93 establecía que ante una presunta falta cometida por el servidor era sometido a un proceso administrativo y que el pronunciamiento del Consejo Nacional de Servicio Civil, como última instancia era definitivo (De Las Casas, 2021).

En 1984, se promulga el Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, y su Reglamento, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. esta norma regula casi lo mismo que la ley N° 11377 con la diferencia de incidir con mayor detalle el ingreso a la carrera administrativa. En lo que respecta a al régimen disciplinario

era más específico, que según el Artículo 25 señalaba “que servidor publico, ante el incumplimiento de las normas legales y administrativas los servidores públicos en el ejercicio del servicio publico serán responsables civil, penal y administrativamente, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias”. En su artículo 28 señala las faltas disciplinarias sancionadoras (De Las Casas, 2021).

En el 2008 se crea la Autoridad del Servicio Civil, mediante el Decreto Legislativo N° 1023, ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos. La misma que se encuentra vigente a la fecha. Siendo este régimen mucho mas completa y a diferencia de las anteriores, aplicable a los servidores de todos los regímenes laborales que existen en el ámbito estatal, de los decretos legislativos 276, 728 y 1057 (De Las Casas, 2021).

En el primer párrafo de la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley No. 30057, señala: “A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias (...)”. En el artículo 85 las faltas disciplinarias aplicable a todo servidor que incumple las normas establecidas en la presente ley, en su artículo 87 de la ley 30057 está referida a los criterios de proporcionalidad en las faltas. y las señaladas en el artículo 98.2 de su reglamento (Decreto Supremo N° 040-2014-PCM) (De Las Casas, 2021).

2.2.4. Marco conceptual

2.2.4.1 Precalificación de denuncias

El Secretario Técnico no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna, al ser el único facultado para efectuar la investigación previa y precalificar, que también podría optar por su archivamiento, no estando sujeto a revisión por parte de una autoridad distinta, toda vez que si bien debe reportar semestralmente al responsable de la Oficina de Recursos Humanos o a quien haga sus veces, al depender funcionalmente de este, ello no significa que este último pueda tener algún tipo de injerencia en la labor propia al Secretario Técnico.

2.2.4.2. Actividad probatoria

Jara (2022) De lo mencionado anteriormente, queda claro que el Secretario Técnico a fin de elevar al órgano instructor competente, el informe de precalificación de los hechos denunciados con la propuesta de apertura del PAD, deberá realizar una labor de investigación de los hechos denunciados. Ahora bien, si en el marco de tales investigaciones preliminares se advierte que de los hechos denunciados no solo se configura una responsabilidad administrativa sino además un ilícito penal, se procederá a consignar tal hecho en su informe, en el cual se recomendará que respecto a los hechos que devienen en responsabilidad penal, se ponga en conocimiento al Órgano de Control Institucional o a la Procuraduría Pública, conforme a los procedimientos internos de la entidad, a fin de que adopten las medidas pertinentes, conforme a sus competencias.

2.2.4.3. Elaboración del informe

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ha precisado que el Secretario Técnico puede, entre otras funciones, declarar no ha lugar a trámite una denuncia o un reporte de falta, en caso que luego de las investigaciones correspondientes considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.

De este modo, cuando el Secretario Técnico del PAD estime manifiestamente deficiente una denuncia (porque carezca de todo fundamento probatorio o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con la fundamentación debida, puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia o reporte de falta. En esta línea de ideas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), ha emitido en Informe Técnico N° 2300-2016-SERVIR-GPGSC5, de fecha 19 de diciembre del 2016, señalando que "3.1 El procedimiento administrativo disciplinario sobre el cual el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes y recomendaciones no son vinculantes", iniciándose con la notificación al servidor o al ex servidor el documento que contiene la imputación de cargos o inicio del procedimiento disciplinario, emitido por el Órgano Instructor. Durante la etapa de investigación previa y precalificación, la responsabilidad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, cuando corresponda y siempre que no se haya emitido el informe de precalificación que recomiende el inicio del procedimiento disciplinario, este es competencia y recae estrictamente en el Secretario Técnico. El Tribunal del Servicio Civil ha precisado en la Resolución N° 1396-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 22 de julio del 2016, la imposibilidad jurídica de que en una misma entidad exista un

Secretario Técnico titular y uno adjunto, recaído en la emitida por la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, señalando que debido a la naturaleza esencial de la función del Secretario Técnico conferida por ley, dicha labor no puede ser atribuida a varios servidores para que de manera paralela ejerzan tal mandato. Por ello, la figura del Secretario Técnico debe recaer en un solo servidor civil de la entidad pública.

Como podrá advertirse, el Secretario Técnico no solo podría equivocarse al momento de precalificar la presunta falta proponiendo una sanción desproporcionada o diferente a pesar de existir hechos similares evaluados por su persona, sino que eventualmente podría opinar que no existe mérito suficiente para iniciar el PAD con el consiguiente archivo respectivo tal como se detalló en forma precedente; por tanto, la importancia del rol que cumple el Secretario Técnico en la precalificación e investigación previa, muchas veces determina la correcta tramitación de los PAD.

En esta línea de ideas, si bien la fase de investigación previa o precalificación no forma parte del PAD, el ejercicio de la facultad atribuida al Secretario Técnico eventualmente podría descartar la posibilidad de inicio del PAD, toda vez que al declarar no ha lugar a trámite de la denuncia se dispone el archivo definitivo de la denuncia, no encontrándose sometido a una revisión de ninguna autoridad del PAD, sin perjuicio a que pueda ser pasible de incurrir en responsabilidades en el desempeño de estas funciones.

2.2.4.4 Contenido del acto de inicio del PAD debe contener.

a) identificación del siguiente: Servidor o exservidor civil en relación a la identificación del sujeto que cometió la conducta infractora, consideramos

acertada su inclusión dado que no podría imputarse la comisión de una falta a alguien cuya identificación no es posible, mucho menos podría pensarse en iniciar un PAD en tales condiciones, por cuanto carecería de objeto.

Sin perjuicio a ello, el Secretario Técnico deberá a su alcance agotar todas las acciones para lograr identificar al servidor o exservidor que eventualmente se vea involucrado en una denuncia formulada por un tercero, o una investigación iniciada de oficio por la entidad, antes que haya sido advertida.

b) Imputación de la falta.- Es decir, la descripción de los hechos que configuran la falta. Un adecuado ejercicio del derecho de defensa parte en una adecuada descripción de los hechos materia de imputación, toda vez que si el servidor civil no conociera los hechos de los que se le acusa mal podría requerírsele un descargo por los mismos. Entonces, el debido procedimiento administrativo no se agota con la tipificación de la falta administrativa que se imputa, sino también una descripción de los hechos que configurarían una eventual falta administrativa disciplinaria, y que motiva el movimiento del aparato estatal, en ejercicio de su poder disciplinario.

c) Norma jurídica presuntamente vulnerada.- Recordemos que no basta con la descripción de los hechos y tipificación de faltas, sino también se deberá precisar cuál ha sido la norma jurídica vulnerada y cómo se ha configurado la misma, con una exposición lógica y ordenada.

d) Medida cautelar.- En caso corresponda las medidas cautelares podrán ser adoptadas al inicio del procedimiento o durante el PAD.

e) Sanción que correspondería a la falta imputada.- Un adecuado ejercicio del derecho de defensa también implica conocer la sanción que podría corresponder, de comprobarse la existencia de responsabilidad por la comisión de la falta imputada. Precisamente, el detalle de un pronóstico de sanción permitirá evitar arbitrariedades al momento de sancionar, de modo que no podría variarse la sanción propuesta en perjuicio del trabajador. En sentido contrario, sí podría variarse a favor de este. Del mismo modo, la importancia de la sanción propuesta radica en que, según el tipo de sanción, se determinará las competencias de los Órganos Instructores y Sancionadores que intervendrán en cada etapa.

f) El plazo para presentar el descargo.- El plazo de presentación del descargo, tal como se señaló, que es de 5 días hábiles siguientes a la notificación del acto de inicio del PAD. Este plazo podrá ser prorrogado a solicitud del servidor procesado.

g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.- Conforme al artículo 96 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil mientras el servidor esté sometido al PAD, el servidor tiene derecho al debido proceso, a la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.

Asimismo, el servidor civil puede ser representado por un abogado, a acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del PAD.

Como una restricción se ha previsto que mientras dure el procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor, a que se refiero el literal h) del artículo 153 del reglamento, mayores a cinco (5) días hábiles, ni renuncia,

siempre que exista una medida cautelar puesta por el servidor para disposición de la Oficina de Recursos Humanos.

h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.- Una cuestión elemental en cuanto al adecuado ejercicio del derecho de defensa a que se refiere, es la notificación de los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. En esa línea de ideas, la norma ha previsto expresamente que el acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del PAD. En tal sentido, no podría pedirse el descargo al servidor otorgando documentación incompleta; o, por decirlo con un ejemplo, no podría requerirse la presentación de un descargo si al momento de resolver se tendrá en consideración otros documentos, un audio o video, dado que no se ha otorgado al servidor procesado la oportunidad para pronunciarse o cuestionar los referidos medios probatorios, y es que no se trata de cuanta información podamos ocultar para evitar su cuestionamiento, y que posteriormente puedan ser incluidas en los actuados del PAD, sino más bien actuar de mayor material probatorio sin afectar el derecho a la defensa del servidor procesado.

Uno de los errores habituales de las entidades es que al notificar la resolución que instaura el PAD, no adjuntan los antecedentes que dieron origen a la misma y por consiguiente otorgan el plazo de realizar cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del referido acto, para realizar el descargo, por tanto, consideramos un acierto de la normativa del servicio civil el establecer en forma expresa que la notificación del acto de inicio del PAD deberá ir acompañado de la documentación que le dio origen. Todo ello contribuye a un debido procedimiento.

i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos. - Si partimos de la premisa que con el nuevo PAD la instrucción estará a cargo de diferentes órganos, dependiendo del tipo de sanción a imponer, resultará igual de necesario identificar en el acto de inicio al Órgano Instructor ante el cual deberá dirigir el escrito de descargo, dentro del plazo de ley.

Si bien SERVIR, a través de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N.º 30057 (Art. 15.1), plantea que el inicio del PAD podría realizarse mediante otro tipo de acto, que no sea una resolución, no ha sido clara al precisar a qué otro tipo de acto se refiere quizá una carta, un memorándum, lo cual traerá consigo más de una actuación que podría resultar cuestionable; sin embargo, como precisamos anteriormente para efectos de contribuir a la mayor celeridad en la instauración del PAD, bien podría resultar más conveniente emitir una carta que cumpla con la estructura señalada. No obstante, como breve paréntesis debemos señalar que el artículo 107 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, señala, en forma expresa, que el inicio del PAD será a través de resolución administrativa; sin embargo, SERVIR ha referido que al no establecer en la Ley N.º 30057, que el acto de inicio deba ser necesariamente con una resolución, cualquier otro acto de inicio resultará igualmente válido.

Seguidamente, la norma refiere que el acto de inicio del procedimiento deberá notificarse al servidor civil, dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente a su expedición y de conformidad con el régimen de las notificaciones dispuesto por el TUO de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento

Administrativo General. Cabe señalar que el incumplimiento del plazo indicado no genera prescripción de la acción disciplinaria o vicio de nulidad de las actuaciones. Por otra parte, este acto de inicio del PAD, con el que se imputan los cargos, deberá estar acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del PAD (denuncias, audios, videos, fotografías, informe de investigación previa y precalificación del secretario técnico, etc.) y no es impugnabile.

2.2.4.5. Administra los archivos

Vilela (2019) Es una de las funciones administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD, si bien se establece en la directiva tal función esta no explica que debe entenderse por administrar y custodiar. Esta función está vinculada a documentar todas las etapas del PAD, incluso la actividad probatoria. Respecto al extremo de custodiar es guardar los expedientes, respetando los principios de cuidado y vigilancia. Cabe precisar que la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC no precisa ni detalla como el Secretario Técnico deba realizar esa función, es por ello que cada entidad deberá establecer los métodos y estrategias, a fin de no afectar la función del Secretario Técnico para lo cual, la entidad deberá implementar lo que sea necesario para su correcto funcionamiento. La función encomendada no solo alcanza a los expedientes en giro, sino a los que se encuentran finalizados, asimismo el hecho de que una denuncia haya sido archivada, no limita que el Jefe de Recursos Humanos solicite información sobre las denuncias y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados

2.2.4.6. Prescripción

Jara (2021) El ejercicio de la potestad disciplinaria supone la observación del debido procedimiento antes, durante y después de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) que conduzca a la emisión de una eventual sanción disciplinaria. En esta línea de ideas, sería contrario al principio del debido procedimiento que el ejercicio de este poder disciplinario. Por parte del Estado, en su condición de empleador, pueda ser ejercicio sin limitación del tiempo, toda vez que ello en definitiva afectaría el principio de seguridad jurídica.

La prescripción, en el marco del Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057, deberá ser entendida como el mecanismo a través del cual un servidor o ex servidor que haya incurrido en la comisión de una falta disciplinaria merecedora de una sanción disciplinaria, se libera de la carga de soportar la imposición de una sanción, o incluso el ser sometido a PAD, ello por imperio del transcurso del tiempo. En tal sentido, limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deje de tener competencia para perseguir y sancionar al servidor civil.

De ello se tiene que la Administración Pública tiene la obligación de conducir los PAD en plazos razonables; lo contrario supondría una afectación al derecho al debido proceso del presunto infractor, que comprende, a su vez, el derecho a un proceso sin dilaciones.

Jara (2021) De este modo, ponderado el rol que cumple el principio de inmediatez en el sector público, los plazos de prescripción en el Régimen Disciplinario de Ley N. 30057 configuran verdaderos límites tanto para iniciar como para culminar un PAD. Nuevo régimen disciplinario regulado por la Ley N°

30057, Ley del Servicio Civil, ha previsto dos plazos de prescripción del plazo para iniciar el PAD.

La primera de ellas referida al plazo máximo para iniciar el PAD; ha previsto lo que denominaremos una "prescripción corta", que toma como punto partida la fecha en que se tomó conocimiento de la comisión de los hechos, de modo que entre la fecha de toma de conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos. o quien haga sus veces, y la fecha de inicio del PAD, no puede superar más de un (1) año.

Jara (2021) Se ha previsto lo que podríamos denominar una "prescripción larga", es decir aquella que opera a los tres (3) años calendarios de haberse cometido la falta salvo que durante ese periodo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces hubiere tomado conocimiento de la misma, en cuyo caso se interrumpirá este plazo y empezará a computarse la "prescripción corta".

Con relación a este primer tipo de prescripción, se ha previsto que respecto al caso de ex servidores civiles, el plazo es de dos (2) años calendario computados desde que la entidad conoció de la comisión de la falta.

De ello se tiene que la administración tiene la obligación de conducir los procesos administrativos disciplinarios en plazos razonables; lo contrario, supondría una afectación al derecho al debido proceso del presunto infractor, que comprende. a su vez, el derecho a un proceso sin dilaciones. De este modo, la entidad debe observar el principio de inmediatez como una pauta orientadora para el ejercicio de su potestad disciplinaria, desde la apertura del proceso hasta su culminación, con la imposición de alguna sanción; no obstante, esta

inmediatez, a diferencia de lo que ocurre en el sector privado, se concentra sujeta a los plazos de prescripción regulados.

Por consiguiente, una transgresión del principio glosado, determinaría la falta de legitimidad al haberse de la entidad para imponer alguna sanción al servidor procesado. configurado el perdón u olvido de la falta presuntamente cometida

2.2.4.7. Tipos de sanción según la Ley N.º 30057

2.2.4.7.1. Amonestación

Esta sanción disciplinaria está reservada para las faltas leves, es decir, aquellas prevista en el reglamento interno de servidores civiles, sin perjuicio a que en forma excepcional luego de la evaluación respectiva en un PAD el Órgano Sancionador opte por graduar la sanción e imponer esta para alguno de los supuestos previstos en el artículo 85 de la Ley N° 30057. Esta falta tiene una doble modalidad, pudiendo ser verbal o escrita. Para el caso de la primera podrá ser efectuada por el jefe inmediato del infractor, en forma personal y reservada, lo cual resulta lógico toda vez que, si bien se trata de la materialización del poder disciplinario del Estado en su menor intensidad, un llamado de atención delante de sus compañeros de trabajo sin duda traerían consigo burlas, rechazo, incomodidad y con ello afectación del clima laboral, más si esta se encuentra reservada para faltas disciplinarias leves, no requiriendo el inicio de un PAD. Concordante con su naturaleza reservada, las amonestaciones verbales no se registran en el legajo del servidor civil, ello al no ser propiamente una sanción o si se quiere una de la menor intensidad, materializándose como una suerte de diálogo entre el servidor y el jefe inmediato, cuyos fines son correctivos y sobre

todo preventivo de conductas consideradas como infracciones leves. De otra parte, la amonestación en su modalidad escrita se aplicará necesariamente previo PAD, es impuesta por el jefe inmediato, y oficializada mediante la resolución del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, registrándose en el legajo del servidor civil.

Si bien la Directiva N ° 02-2015-SERVIR/GPGSC precisa en su punto 17.3 que en los casos de amonestación escrita el jefe inmediato actuará como Órgano Instructor y sancionador, una vez decidida su sanción deberá ser comunicada al jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, para que dicha sanción sea puesta en conocimiento del servidor procesado. No debe confundirse esta distribución de roles, toda vez que, en estos casos, mientras el jefe inmediato actúa como instructor y sancionador, el jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces es meramente un oficializador (comunicador) de la sanción. En tal sentido, la sanción se entenderá oficializada cuando es comunicada al servidor, no existiendo posibilidad de que el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces califique o se pronuncie sobre la pertinencia o impertinencia de la misma, debiendo limitarse a su oficialización. Debemos precisar que únicamente se puede imponer la sanción de amonestación en sus modalidades de verbal o escrita a los servidores activos, no siendo posible imponer una sanción de amonestación contra un ex servidor, toda vez que por disposición expresa de la norma para estos casos se encuentra reservada únicamente la sanción de inhabilitación. Recuérdese que cuando la norma se refiere a exservidor se hace referencia a la condición del procesado al momento de la comisión de falta, ello independientemente de que si al momento de imponerse la sanción este haya reingresado a la Administración Pública

2.2.4.7.2. Suspensión sin goce de remuneraciones

Jara (2021) La normativa del servicio civil, ha optado por unificar las sanciones disciplinarias conocidas en el Decreto Legislativo N° 276, en forma separada como "suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta (30) días y cese temporal sin goce de remuneraciones mayor a treinta (30) días y hasta por doce (12) meses. De este modo, se ha suprimido el término cese temporal, comprendiendo ambas en la suspensión sin goce de remuneraciones de 1 día hasta doce meses. (p. 180).

En esta parte, consideramos acertado el haber cambiado la nominación de la falta materia de comentario, toda vez que como se sabe cuándo un servidor era sancionado con el cese temporal antigua nominación no se concluía su vínculo laboral con la entidad, sino tan solo se suspendía en forma perfecta, de modo que el servidor no tenía la obligación de concurrir al centro de trabajo y la entidad no tenía la obligación de pagar sus remuneraciones por el tiempo que durara la sanción.

Como puede notarse, la denominada sanción de "cese temporal", en la práctica, no tenía los efectos cancelatorios de los registros respectivos; vale decir, no implicaba dar de baja en el T-Registro al servidor, sino que tan solo presentaba una suspensión perfecta de la relación laboral, situación que ha sido corregida al considerarse únicamente como sanción a la "suspensión si goce de remuneraciones", que a nuestro punto de vista consideramos acertado.

Ahora bien, la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica desde un (1) día hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo PAD. El jefe inmediato será quien tenga que proponer el número de días

de suspensión, para ser aprobado por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta.

En este punto, corresponde realizar algunos comentarios, ello en virtud a que, si bien corresponderá al jefe inmediato del servidor investigado proponer los días de suspensión, en la práctica por el grado de amistad o enemistad que pueda generarse del contacto laboral podría originar una propuesta de sanción en ocasiones infima y en otras excesiva, lo cual muchas veces no obedecerá a la proporcionalidad de la sanción cometida, al verse influenciados por los factores antes señalados, con fuertes dosis de subjetividad.

En esa línea de ideas, el jefe de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, podrá apartarse de la propuesta del jefe inmediato, obviamente tendrá que sustentar los motivos de la modificación de la propuesta.

Esta sanción se oficializará a través de resolución del Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en este caso la apelación será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, con cuyo pronunciamiento se agotará la vía administrativa.

Una consideración adicional referente a la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones está referida a que la normativa del servicio civil ha previsto que estas sanciones deberán ser impuestas previo PAD, lo cual, comparado con la regulación anterior, es un cambio a favor del debido procedimiento y adecuado ejercicio del derecho de defensa del servidor. Recuérdese que el Decreto Legislativo N° 276 solo preveía que únicamente cuando se pretendía imponer una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones superiores a treinta (30) días ameritaba que sea previo PAD, en este caso era de conocimiento de la

Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios; en sentido contrario, las sanciones de suspensión sin goce de remuneraciones iguales o inferiores a treinta, días no requerían de la apertura de PAD, dando cabida muchas veces a errores de parte de las personas a cargo, en este caso jefes de Recursos Humanos, los cuales en su mayoría son profesionales sin formación jurídica, generando que se incurra en irregularidades, en ocasiones insubsanables, y que más adelante eran sometida a control en vía judicial.

Jara (2021) La situación descrita en el párrafo precedente fue advertida por SERVIR en la Resolución de Sala Plena N ° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial El Peruano, el pasado 18 de mayo del 2012, de observancia obligatoria, en la cual se estableció que para el caso de las sanciones de amonestación y Suspensión sin goce de remuneraciones inferiores iguales o inferiores a treinta (30) días, si bien la norma no preveía el inicio de un PAD, conforme al numeral 14 del artículo 139 de la Constitución Política, nadie podría ser privado de su derecho a ejercer su defensa.

Finalmente, se debe señalar que para el caso de esta sanción corresponderá actuar como Órgano Instructor al jefe inmediato, mientras que en el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces recaerá el rol de sancionador y oficializador de la sanción

2.2.4.7.3. Destitución

La destitución es sin duda la sanción más grave y la cual es la más clara muestra de la magnitud del poder disciplinario del Estado, la cual como es lógico tendrá que ser aplicada únicamente para casos muy graves, conforme a los principios de la potestad administrativa sancionadora, más aún si tiene en cuenta

que una eventual destitución traerá consigo que el servidor sancionado se encontrará inhabilitado por cinco (5) años para reingresar al Estado como prestador de servicios.

No está demás referir que la resolución administrativa que resuelva imponer la mencionada sanción deberá estar debidamente motivada, y cumpliendo las condiciones para la determinación de la sanción las faltas y la graduación de la sanción, siendo esta impuesta en ultima ratio, vale decir, única y exclusivamente cuando careciera de objeto seguir manteniendo relación laboral con el servidor corresponderá la aplicación de la misma, y esto por cuanto el poder disciplinario del Estado no puede emplearse solamente con fines represivos, sino también la posibilidad de corregir errores, mejorar el desempeño y la conducta del servidor. Es sabido que la destitución se aplica previo PAD, en el que el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces actuará como órgano Instructor, mientras que el titular de la entidad actuará como Órgano Sancionador. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública, siendo la apelación resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Seguidamente, el artículo 105 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil ha previsto que una vez que la sanción de destitución quede firme, o se haya agotado la vía administrativa el servidor, quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario, a efecto de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades públicas, la inscripción de la sanción de destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución, Despido, a más tardar, al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil.

2.2.5. Definición de términos básicos

1. Administración pública. - La administración pública es un campo donde los líderes sirven a las comunidades para promover el bien común y lograr un cambio positivo en el sector público.

2. Sanción. - Pena establecida para el que infringe una ley o una norma legal

3. Falta. - Hecho de no hacer aquello que se indica o de hacer menos de lo necesario

4. Administrado. – Que está sometido a la jurisdicción de una autoridad administrativa.

5. Función Pública. – La función pública es toda actividad ejercida por los órganos del Estado para la obtención de sus fines, la cual podrá por expresa delegación legal o por concesión, ser desarrollada temporalmente por particulares.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

La participación de la secretaria técnica incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

2.3.2. Hipótesis Específicas

La demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

El incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

2.4. Variables

2.4.1. Identificación de las variables

Variable independiente: Incidencia de la secretaria técnica

Variable dependiente: Impunidad de las faltas administrativas

2.4.2. Definición operacional de la variable

V1. Incidencia de la secretaria técnica: Es servidor civil encargado de precalificar las denuncias dentro o fuera de la entidad pública y apoyar al órgano instructor y sancionador en un proceso administrativo disciplinario, el cual si realiza una inadecuada función influye o repercute en la incorrecta administración de sanciones.

V2. Impunidad de las faltas administrativas: Es la ausencia de sanción al servidor civil, que se puede originar por las prescripciones de los procedimientos, mala calificación, mala pre investigación, provocada intencionalmente por el secretario técnico, el cual esta vinculado a la falta de idoneidad y responsabilidad en sus funciones perjudicando a la Función Pública, consecuentemente a la atención de la ciudadanía.

2.4.3. Operacionalización de las variables

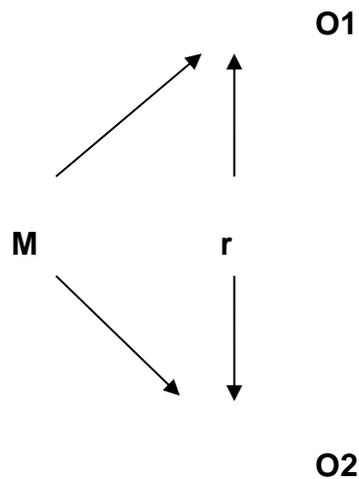
Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems Contenido	Medición
V1. Incidencia de la secretaria técnica				
Es la influencia o repercusión del servidor encargado de precalificar las denuncias dentro o fuera de la entidad pública y apoyar al órgano instructor y sancionador en un proceso administrativo disciplinario.	Precalificar	Denuncia de parte	1. ¿Considera usted que la secretaria técnica precalifica correctamente las denuncias presentadas?	<ul style="list-style-type: none"> - Estoy totalmente de acuerdo - Estoy de acuerdo - Estoy medianamente de acuerdo - Estoy en desacuerdo - Estos totalmente en desacuerdo
		Denuncia de oficio	2. ¿Considera usted que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad actividad probatoria?	
	Responsabilidad	Denuncia por auditoria	3. ¿Considera usted que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad la fundamentación de la precalificación de las denuncias?	
		Documenta la actividad probatoria	4. ¿Considera usted que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad la administración de los archivos relacionados a la precalificación de la denuncia?	
Propone la fundamentación		5. ¿Considera usted que la secretaria técnica carece de preparación para ejercer sus funciones?		
		Administra los archivos		
v2. Impunidad de las faltas administrativas				
Es la ausencia de sanción al servidor civil que ha incumplido con sus obligaciones de servidor público.	Prescripción	Carga administrativa	6. ¿Considera usted que la prescripción de las faltas administrativas genera impunidad?	
		Falta de personal	7. ¿Considera usted que la carga administrativa genera la prescripción de las faltas administrativas?	
	Tipos de faltas	Amonestación verbal	8. ¿Considera usted que la falta de personal administrativo genera la prescripción de las faltas administrativas que genera impunidad?	
		Amonestación escrita	9. ¿Considera usted que la impunidad de los diversos tipos faltas administrativas son a causa de la prescripción?	
		Suspensión	10. ¿Considera usted que el secretario técnico deba ser sancionado por permitir la impunidad de las faltas administrativas?	
		Destitución + inhabilitación		

CAPITULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Hernández y otros. (2010) nos dice “pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales”. Por lo tanto, para el análisis de la relación entre las variables, se realizó una investigación, descriptiva correlacional de corte transversal.

- **Descriptiva correlacional de corte transversal**



- **Donde:**

O1, O2: Observación o mediación del conjunto de datos 1 y 2

3.2. Población y muestra de estudio

3.2.1. Población

Estará constituido por los expedientes de procesos disciplinarios que terminaron en prescripción desde el 2017 hasta el 2021, siendo un total de 220 servidores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

3.2.2. Muestra

Se determinó el tamaño de la muestra aplicando la muestra probabilista para muestras pequeñas:

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

- n = Muestra = *¿?*
- Z = Nivel de confianza = 95 % = $\frac{95}{100} = 0.95 = \frac{0.95}{2} = 0.4750 = 1.96$
- p = Probabilidad de éxito = 50% = $\frac{50}{100} = 0.50$
- q = Probabilidad de fracaso = 50% = $\frac{50}{100} = 0.50$
- E = Margen de error = 5% = $\frac{5}{100} = 0.05$
- N = Población = 220

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50 \times 220}{(0.05)^2(220 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} =$$
$$n = \frac{211.288}{0.5475 + 0.9604} = \frac{211.288}{1.5079} = 140.121$$
$$n = 140$$

La muestra ha sido hecha al azar, para ello se ha considerado la obtención de datos, directos e indirectos, con un total de 140 servidores de la Dirección Regional de Salud de Ucayali

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento de medición el cuestionario formulándose preguntas en mérito de

las variables, las mismas que fueron aplicadas a la muestra definida, a los servidores públicos de la Dirección Región de Salud de Ucayali

3.4. Validez y confiabilidad del instrumento

Gino (2019) citando a Tamayo (1998) validar significa determinar cuantitativa y cualitativamente un dato, el instrumento fue revisado y validados por tres profesionales relacionados al campo de la temática de la investigación. Cada indicador o ítems del formato fue valorado por cada profesional.

3.5. Técnicas para el procesamiento de información

Con la aplicación de pruebas estadísticas. Se obtuvo resultados los cuales exhibieron las tendencias probabilidades y otros. Los resultados fueron analizados para probar las ideas más importantes de la investigación

La técnica utilizada es chi-cuadrado, también conocida como Chi-Cuadrado de Pearson o prueba exacta de Fisher, es uno de los métodos utilizados para probar una hipótesis en una investigación.

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIONES

Procesamiento de datos del objetivo general:

Determinar en qué medida el rol de la secretaria técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021

Tabla1:

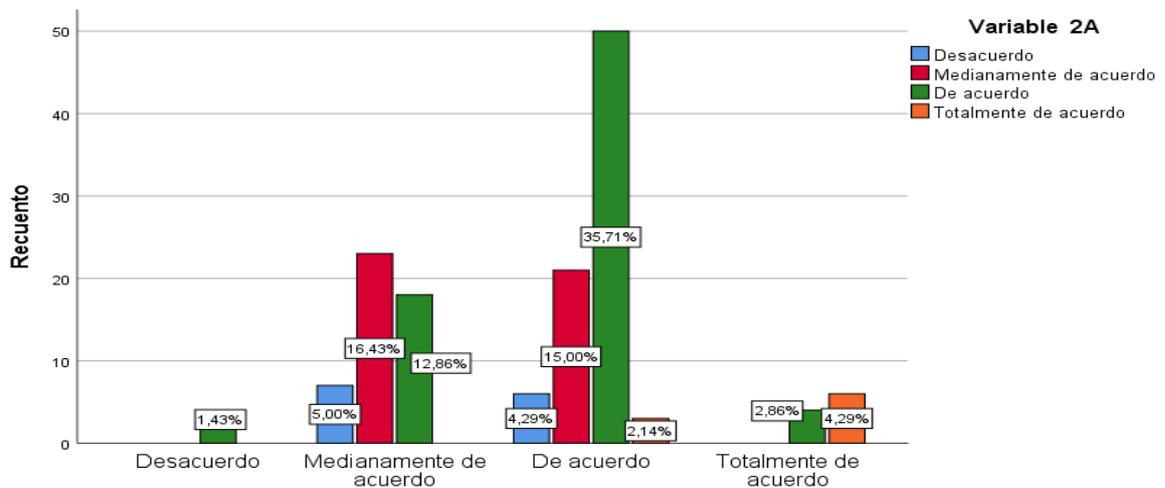
Tablas cruzadas: Incidencia de la secretaria técnica *Impunidad de las faltas administrativas

Tabla cruzada: Incidencia de la secretaria técnica *Impunidad de las faltas administrativas								
			Variable 2. Impunidad de las faltas administrativas				Total	
			Desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Variable 1. Incidencia de la secretaria técnica	Desacuerdo	Recuento	0	0	2	0	2	
		% dentro de Variable 2	0,0%	0,0%	2,7%	0,0%	1,4%	
	Medianamente de acuerdo	Recuento	7	23	18	0	48	
		% dentro de Variable 2	53,8%	52,3%	24,3%	0,0%	34,3%	
	De acuerdo	Recuento	6	21	50	3	80	
		% dentro de Variable 2	46,2%	47,7%	67,6%	33,3%	57,1%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	4	6	10	
		% dentro de Variable 2	0,0%	0,0%	5,4%	66,7%	7,1%	
	Total		Recuento	13	44	74	9	140
			% dentro de Variable 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Anexos 3

Figura 1:

De barras porcentuales del objetivo general



Fuente: tabla 1

Descripción.

De acuerdo a la tabla 1, se afirma que un 52,3% que equivale a 23 encuestados manifiestan que están medianamente de acuerdo que a mejorar rol de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, asimismo se afirma que un 24,3% que equivale a un 18 encuestados manifiestan que están medianamente de acuerdo y de acuerdo que a mejor rol de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, finalmente se muestra que un 67,7% que equivale a 50 encuestados indican que están de acuerdo que a mejor rol de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas.

Procesamiento de datos del objetivo específico.

Determinar en qué medida la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Tabla 2: Precalificación de la secretaría técnica. Impunidad de las faltas administrativas

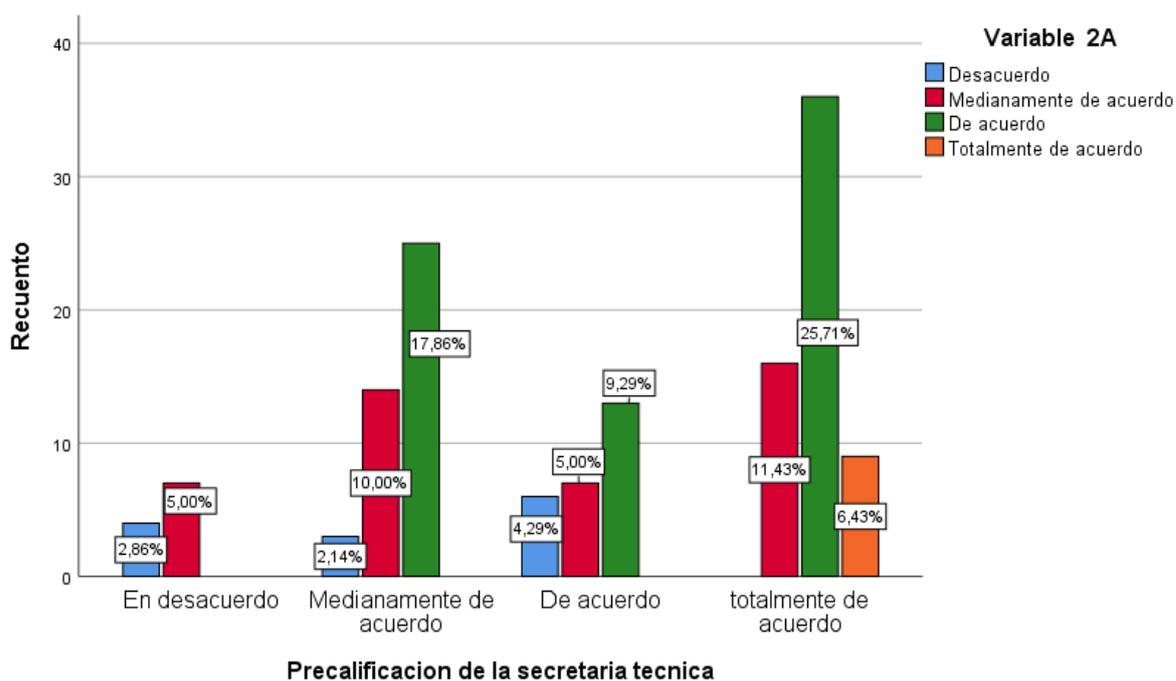
Tabla cruzada: Precalificación de la secretaria técnica. *Impunidad de las faltas administrativas

Tabla cruzada: Precalificación de la secretaria técnica. *Impunidad de las faltas administrativas							
			Variable 2 Impunidad de las faltas administrativas				Total
			Desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Ítem 1 Precalificación de la secretaria técnica	En desacuerdo	Recuento	4	7	0	0	11
		% dentro de Variable 2	30,8%	15,9%	0,0%	0,0%	7,9%
	Medianamente de acuerdo	Recuento	3	14	25	0	42
		% dentro de Variable 2	23,1%	31,8%	33,8%	0,0%	30,0%
	De acuerdo	Recuento	6	7	13	0	26
		% dentro de Variable 2	46,2%	15,9%	17,6%	0,0%	18,6%
	totalmente de acuerdo	Recuento	0	16	36	9	61
		% dentro de Variable 2	0,0%	36,4%	48,6%	100,0%	43,6%
Total		Recuento	13	44	74	9	140
		% dentro de Variable 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Anexos 3

Figura
Barras porcentuales del primer objetivo específico 1

2:



Fuente: Tabla 2

Descripción.

De acuerdo a la tabla 2, se afirma que un 48.6% que equivale a 36 encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo y de acuerdo que a mejor precalificación de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, asimismo se afirma que un 36,4% que equivale a 16 encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo y medianamente de acuerdo que a mejor precalificación de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, finalmente se muestra que un 33,8% que equivale a 25 encuestados indican que están medianamente de acuerdo y de acuerdo que a mejor precalificación de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas.

Procesamiento de datos del objetivo específico

Determinar en qué medida el cumplimiento de las funciones de la Secretaría Técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Tabla 3: Funciones de la secretaria técnica. Impunidad de las faltas administrativas

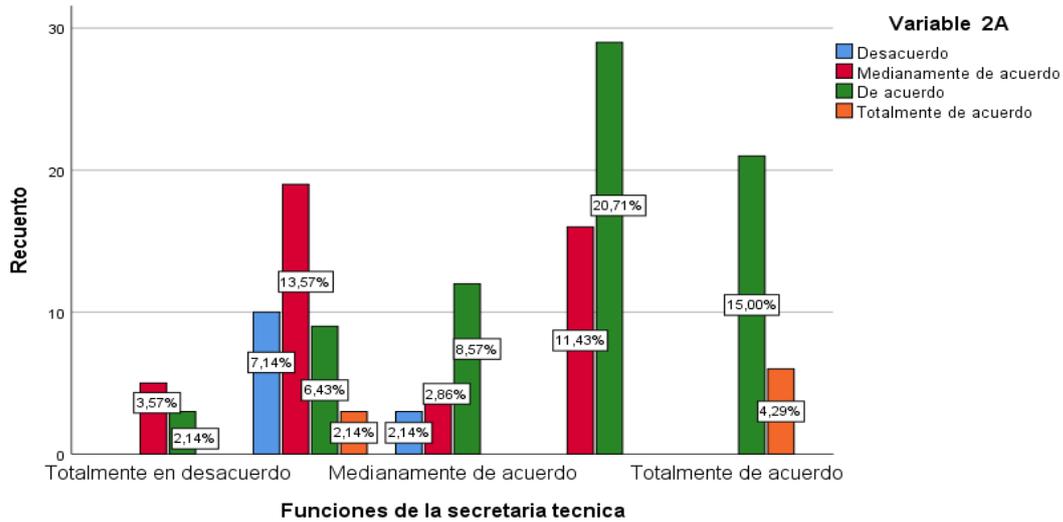
Tabla cruzada: funciones de la secretaria técnica * Impunidad de las faltas administrativas

Tabla cruzada: funciones de la secretaria técnica * Impunidad de las faltas administrativas							
			Variable 2 Impunidad de las faltas administrativas				Total
			Desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Ítem 5 Funciones de la secretaria técnica	Totalmente en desacuerdo	Recuento	0	5	3	0	8
		% dentro de Variable 2	0,0%	11,4%	4,1%	0,0%	5,7%
	Desacuerdo	Recuento	10	19	9	3	41
		% dentro de Variable 2	76,9%	43,2%	12,2%	33,3%	29,3%
	Medianamente de acuerdo	Recuento	3	4	12	0	19
		% dentro de Variable 2	23,1%	9,1%	16,2%	0,0%	13,6%
	De acuerdo	Recuento	0	16	29	0	45
		% dentro de Variable 2	0,0%	36,4%	39,2%	0,0%	32,1%
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	21	6	27
		% dentro de Variable 2	0,0%	0,0%	28,4%	66,7%	19,3%
Total		Recuento	13	44	74	9	140
		% dentro de Variable 2	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Anexos 3

Figura 3:

Barras porcentuales del segundo objetivo específico



Fuente: Tabla 3

Descripción. De acuerdo a la tabla 3, se afirma que un 39,2% que equivale a 29 encuestados manifiestan que están de acuerdo que a mayor eficacia de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, asimismo se afirma que un 28,4% que equivale a 21 encuestados manifiestan que están totalmente de acuerdo y de acuerdo que a mayor eficacia de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas, finalmente se muestra que un 43,2% que equivale a 19 encuestados indican que están en desacuerdo y medianamente de acuerdo que a mayor eficacia de la secretaria técnica existe menor impunidad en las faltas administrativas.

Procesamiento de datos del objetivo específico

Determinar cuál es el nivel de responsabilidad de la Secretaría Técnica en las prescripciones de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Tabla 4: Incidencia de la secretaría técnica. Prescripción de las faltas administrativas

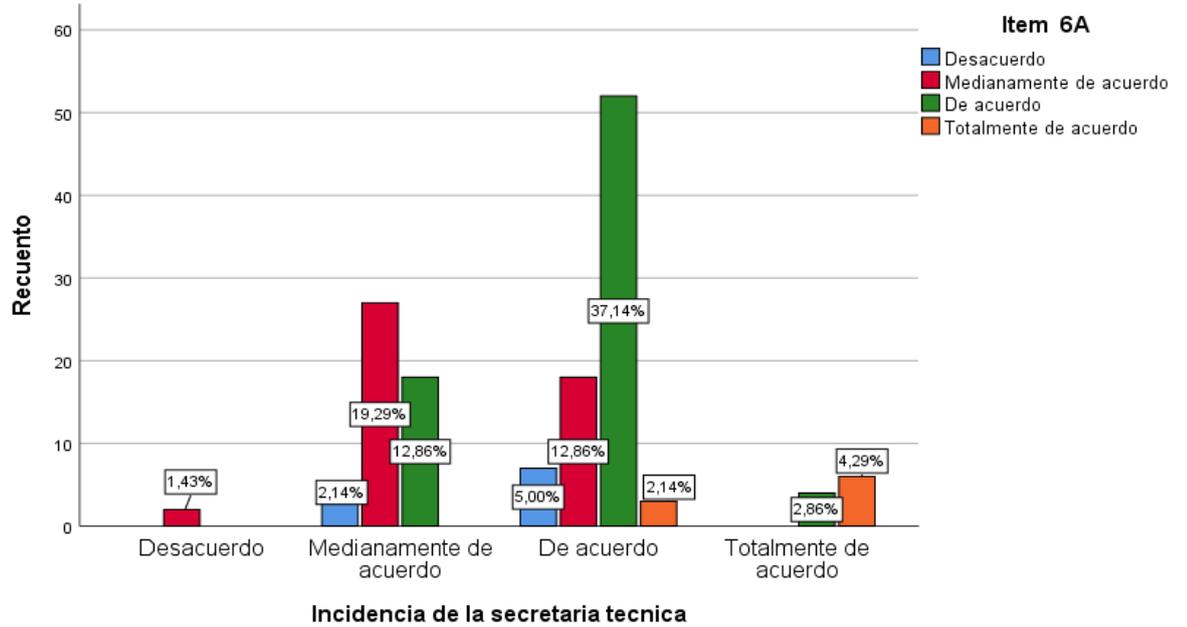
Tabla cruzada: Incidencia de la secretaria técnica * Prescripción de las faltas administrativas

Tabla cruzada: Nivel de responsabilidad de la secretaria técnica * Prescripción de las faltas administrativas								
			Ítem 6 Prescripción de las faltas administrativas				Total	
			Desacuerdo	Medianamente de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
Variable 1 Nivel de responsabilidad de la secretaria técnica	Desacuerdo	Recuento	0	2	0	0	2	
		% dentro de Ítem 6	0,0%	4,3%	0,0%	0,0%	1,4%	
	Medianamente de acuerdo	Recuento	3	27	18	0	48	
		% dentro de Ítem 6	30,0%	57,4%	24,3%	0,0%	34,3%	
	De acuerdo	Recuento	7	18	52	3	80	
		% dentro de Ítem 6	70,0%	38,3%	70,3%	33,3%	57,1%	
	Totalmente de acuerdo	Recuento	0	0	4	6	10	
		% dentro de Ítem 6	0,0%	0,0%	5,4%	66,7%	7,1%	
	Total		Recuento	10	47	74	9	140
			% dentro de Ítem 6	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Anexos 3

Figura 4:

Barras porcentuales del tercer objetivo específico



Fuente: Tabla 4

Descripción.

De acuerdo a la tabla 4, se afirma que un 70,3% que equivale a 52 encuestados manifiestan que están de acuerdo que a mayor incidencia de la secretaria técnica existe menor prescripción en las faltas administrativas, asimismo se afirma que un 57,4% que equivale a 27 encuestados manifiestan que están medianamente de que a mayor incidencia de la secretaria técnica existe menor prescripción en las faltas administrativas, finalmente se muestra que un 24,3% que equivale a 18 encuestados indican que están medianamente de acuerdo y de acuerdo que a mayor incidencia de la secretaria técnica existe menor prescripción en las faltas administrativas.

4.1. Prueba de hipótesis.

Según, (Córdova Zamora, 2003), manifiesta que la prueba de hipótesis “se denomina a cualquiera afirmación o conjetura que se acerca de la distribución de una o más poblaciones”. Seguidamente, nos afirma que la prueba de hipótesis es “un proceso que nos conduce a tomar la decisión de aceptar o rechazar la hipótesis en base a los resultados de una muestra aleatoria seleccionada de la población en estudio”. En base a lo que afirma Córdova para probar una hipótesis se deben seguir los siguientes pasos:

- 1) Formular las hipótesis
- 2) Especificar el tamaño α del nivel de significación.
- 3) Seleccionar la estadística apropiada a usar en la prueba.
- 4) Calcular el valor del estadístico de la prueba a partir de los datos de la muestra
- 5) Tomar la decisión de rechazar la hipótesis H_0 si el valor del estadístico de la prueba está en la región crítica. En caso contrario, no rechazar H_0 .

4.1.1. Prueba de hipótesis general

4.1.1.1. Plantear la hipótesis nula y la alternativa

H_0 : La participación de la secretaria técnica no incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

H1: La participación de la secretaria técnica incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.1.2. Seleccionar el nivel de significancia.

El nivel de significancia: $\alpha = 5\% = 0,05$,

Este punto, ya no se considera, en las demás pruebas de hipótesis específicas.

4.1.1.3. Seleccionar el nivel de significancia

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba del Chi cuadrada.

4.1.1.4. Aplicación la regla de decisión

Tabla 5,

Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis general

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	64,899 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	43,885	9	,000
Asociación lineal por lineal	20,250	1	,000
N de casos válidos	140		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Base de datos Anexo 2

4.1.1.5. Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: participación de la secretaria técnica y la impunidad de las faltas administrativas. Porque el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,050. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y de aceptar la hipótesis de investigación, por lo que se concluye que la participación de la secretaria técnica incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.2. Prueba de hipótesis específica 1

4.1.2.1. Plantear la hipótesis nula y la alternativa

Ho: La demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, no incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

H1: La demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.2.2. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba del Chi cuadrada.

4.1.2.3. Aplicación la regla de decisión

Tabla 6,

Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 1

		Pruebas de chi-cuadrado		
		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de	42,556 ^a	9	,000
	Razón de verosimilitud	51,226	9	,000
	Asociación lineal por lineal	20,969	1	,000
	N de casos válidos	140		

a. 8 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,71.

Fuente: Base de datos Anexo 2

4.1.2.4. Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: La precalificación de la secretaria técnica y las faltas administrativas. Porque el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,050. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de nula y de aceptar la hipótesis de investigación, por ende, se concluye que la demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide significativamente en la

impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.3. Prueba de hipótesis específica 2

4.1.4.1. Plantear la hipótesis nula y la alternativa

Ho: El incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica no incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

H1: El incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.4.2. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba del Chi cuadrada.

4.1.4.3. Aplicación la regla de decisión

Tabla 7,

Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 2

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,72 5 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	74,64 8	12	,000

Asociación lineal por lineal	30,20 1	1	,000
N de casos válidos	140		

a. 12 casillas (60,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,51.

Fuente: Base de datos Anexo 2

4.1.4.4. Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: el incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica y la impunidad de las faltas administrativas. Porque el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,050. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de nula y de aceptar la hipótesis de investigación, por ende, se concluye que el incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.4. Prueba de hipótesis específica 3

4.1.4.1. Plantear la hipótesis nula y la alternativa

Ho: No existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

H1: Existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.1.4.2. Seleccionar el nivel de significancia.

Es un estudio trasversal, en la que se aplicó la prueba del Chi cuadrada.

4.1.4.3. Aplicación la regla de decisión

Tabla 8,

Prueba de Chi cuadrada de la hipótesis específica 3

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	71,954 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	50,360	9	,000
Asociación lineal por lineal	23,702	1	,000
N de casos válidos	140		

a. 9 casillas (56,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,13.

Fuente: Base de datos Anexo 2

4.1.4.4. Toma de decisión:

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: La responsabilidad significativa de la secretaria técnica y la prescripción de las faltas administrativas. Porque el p valor (Sig.) 0.000, es menor que el nivel de significancia de 0,050. Por lo tanto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis de nula y de aceptar la hipótesis de investigación, por ende, se concluye que Existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica

en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

4.2. Discusión de resultados

El quebrantamiento de los principios del procedimiento administrativo, tales como celeridad, idoneidad, razonabilidad, imparcialidad se ven afectados dentro del procedimiento administrativo sancionador por parte del secretario técnico, quien en razón a su conducta ineficiente, permite la prescripción de investigaciones en curso, los cuales se encuentran paralizados y sin ninguna actividad por periodos de 1 a 2 años, sin realizar ninguna acción, lo cuándo se debe a múltiples razones en el ejercicio de la función del secretario técnico.

La función del secretario técnico funge como órgano de apoyo en todo el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador y ayudar a mejorar la administración pública, para que sus funcionarios y servidores públicos ejecuten una actividad estándar de eficiencia.

No se puede perder de vista que el secretario técnico, contiene dentro de su estructura funcional un enfoque inquisitivo, esto en la medida que el secretario técnico ejerce funciones desde actos preliminares, esto permite inferir que el secretario técnico tiene interiorizada los actos de investigación realizados en la etapa preliminar, aquí el punto de quiebre ya que este al brindar apoyo también en la etapa sancionadora, su imparcialidad y objetividad se ve parcializada y afectada ya que este los investigo previamente, tal como sucedía en el sistema procesal penal antes de la reforma del 2004.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: participación de la secretaria técnica y la impunidad de las faltas administrativas. se concluye que la participación de la secretaria técnica incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Asimismo, existe una relación directamente proporcional entre las variables: La precalificación de la secretaria técnica y las faltas administrativas. Por lo tanto, se concluye que la demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

También existe una relación directamente proporcional entre las variables: el incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica y la impunidad de las faltas administrativas. Por lo tanto, se concluye que el incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

Afirmamos que existe una relación directamente proporcional entre las variables: La responsabilidad significativa de la secretaria técnica y la prescripción de las faltas administrativas. Por lo tanto, se concluye que Existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda la creación de una plaza específica para la contratación por concurso público del secretario técnico y cuyo perfil debe ser necesariamente abogado.

La Autoridad Nacional del Servir debe brindar capacitación inductiva y periódica al secretario técnico respecto a sus funciones a desempeñar.

Se recomienda que el secretario técnico, para el ejercicio correcto de sus funciones se le debe asignar la función de capacitar a los funcionarios y servidor público en temas relacionados a sus deberes, obligaciones y prohibiciones contenidas en las normas internas de la entidad, en el Código de Ética de la Función Pública, en la Ley General del Procedimiento Administrativo General, en la Ley Servir, su Reglamento y Directiva, con la finalidad de prevenir el cometimiento de faltas administrativas.

Implementarse un registro informático, sistematizado de denuncias por supuestas faltas administrativas cometidas por funcionarios y el servidor público, con la finalidad de permitir el control de plazos en todo el procedimiento administrativo disciplinario y evitar la prescripción de las mismas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil debe implementar un sistema de control y fiscalización a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinarios con la finalidad de evitar la impunidad de los funcionarios y servidores públicos que cometen faltas administrativas en el cumplimiento de sus funciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bruna, D. y Escobedo, E. (2018). *El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos especialmente aquellos regidos por la ley n° 18.834 sobre estatuto administrativo*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Castro, J. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Córdova Zamora, M. (2003). *ESTADÍSTICA Descriptiva e Inferencial*. Lima: MOSHERA S.R.L.
- De Las Casas, O. (2021). El régimen disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil. *Sociedad peruana de Derecho del trabajo y de la seguridad social*. Obtenido de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-849-863.pdf>
- Galan; M. y Gutierrez, D. . (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*. Huànuco: Universidad Internacional SEK.
- Garcia, J. (2017). *Principios delimitados de la potestad sancionadora y su aplicación en los procesos administrativos disciplinarios en la UGEL de Coronel Portillo 2016*. Ucayali: Universidad Privada de Pucallpa.

- García, M. y Mozombite, G. (2020). *La Ley 30057: sanciones en la percepción de los trabajadores administrativos del Hospital Amazónico Yarinacocha, Ucayali, 2018*. Ucayali: Universidad Nacional de Ucayali.
- Gutiérrez Romero, D. S. (2019). *El procedimiento sancionatorio para servidores públicos de la Función Ejecutiva del Estado en el cometimiento de faltas disciplinarias*. Quito: Universidad Internacional SEK Ecuador.
- Jara, B. (2021). *Regimen disciplinario en el sector publico enfoque desde la Ley N° 30057*. Lima: Instituto Pacifico.
- Jara, J. (2022). *Principios del Derecho Administrativo Sancionador*. Breña: Instituto Pacifico.
- Lopez, M. y Sanabria, A. (2021). *Las pruebas en el Derecho Disciplinario*. Mexico: MUTARE.
- Marquez García, R. D. (2020). *LAS FALTAS en el Procedimiento Administrativo Disciplinario | PAD #01 | LEY SERVIR*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=i4pyASjg2fs&t=55s>
- Rosas Navarro, S. (2019). *Autonomía del Derecho Sancionador Municipal*. Cuernavaca: Universidad Autónoma del estado de Morelos .
- Santiago, R. (2019). *Autonomia del Derecho Sancionador Municipal*. Cuernavaca: Universidad Autonoma del Estado de Morelos .
- Taquia, W. y Puertas, J. (2017). *Proceso disciplinario sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca - 2017*. Chupaca: Universidad Peruana los Andres.

Vilela, J. (2019). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario a la luz de los pronunciamientos de SERVIR*. Lima: JURISTA EDITORES.

Zevallos, H. (2018). *El proceso sancionador y su relación en el desempeño docente en la Oroya 2017*. Huànuco: Universidad de Huànuco.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Incidencia de la secretaría técnica en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali 2017– 2021

Problema General	Objetivos generales	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología	
¿En qué medida el rol de la secretaría técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?	Determinar en qué medida el rol de la secretaría técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	La participación de la secretaría técnica incide en gran medida en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	V1. Incidencia de la secretaría	Denuncia de parte	1. ¿Considera usted que la secretaría técnica precalifica correctamente las denuncias presentadas? 2. ¿Considera usted que la secretaría técnica ejerce con responsabilidad actividad probatoria? 3. ¿Considera usted que la secretaría técnica ejerce con responsabilidad la fundamentación de la precalificación de las denuncias? 4. ¿Considera usted que la secretaría técnica ejerce con responsabilidad la administración de los archivos relacionados a la precalificación de la denuncia? 5. ¿Considera usted que la secretaría técnica carece de preparación para ejercer sus funciones?	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Mixto NIVEL DE INVESTIGACIÓN: descriptivo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Descriptiva correlacional de corte transversal POBLACIÓN: 220 servidores públicos MUESTRA: 140 servidores públicos TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Bibliográfica, documentos, Observación INSTRUMENTOS: Encuestas TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS. Análisis de resultados mediante un proceso estadístico: Prueba de chi-cuadrado	
¿En qué medida la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?	Determinar en qué medida la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	La demora en la pre calificación que realiza la secretaría técnica, incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.		V1. Precalificar			Documenta la actividad probatoria
¿En qué medida el cumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?	Determinar en qué medida el cumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	El incumplimiento de las funciones de la secretaría técnica incide significativamente en la impunidad de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.		Responsabilidad			Propone la fundamentación Administra los archivos
¿Cuál es el nivel de responsabilidad de la secretaría técnica en las prescripciones de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021?	Determinar cuál es el nivel de responsabilidad de la secretaría técnica en las prescripciones de las faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	Existe una responsabilidad significativa de la secretaría técnica en las prescripciones por faltas administrativas en la Dirección Regional de Salud de Ucayali – 2017-2021.	V2. Impunidad de las faltas administrativas	V2. Prescripción	Carga administrativa Falta de personal	6. ¿Considera usted que la prescripción de las faltas administrativas genera impunidad? 7. ¿Considera usted que la carga administrativa genera la prescripción de las faltas administrativas? 8. ¿Considera usted que la falta de personal administrativo genera la prescripción de las faltas administrativas que genera impunidad? 9. ¿Considera usted que la impunidad de los diversos tipos faltas administrativas son a causa de la prescripción? 10. ¿Considera usted que el secretario técnico deba ser sancionado por permitir la impunidad de las faltas administrativas?	
			Tipos de faltas	Amonestación verbal Amonestación escrita			
				Suspensión Destitución + inhabilitación			

Autor: Betty Salirrosas Ríos

Anexo 2: Matriz de validación de instrumento de investigación

Código	Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Variable 1	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Variable 2
1	5	3	4	4	5	4.2	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	2	2.8	3	3	3	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	2	3.6	3	3	3	3	3	3
5	5	3	4	4	2	3.6	2	5	5	5	5	4.4
6	5	4	4	4	5	4.4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	3	4	2	3.6	3	4	3	3	3	3.2
8	3	4	4	4	5	4.0	4	3	4	3	4	3.6
9	3	4	3	4	5	3.8	4	4	3	4	3	3.6
10	5	4	4	4	5	4.4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	3	4	2	3.2	3	3	3	3	1	2.6
12	5	4	3	3	5	4.0	4	4	4	4	4	4
13	2	4	4	4	2	3.2	4	3	3	3	1	2.8
14	5	3	3	3	5	3.8	4	4	4	4	4	4
15	2	4	4	4	2	3.2	4	2	2	2	1	2.2
16	2	4	3	4	2	3.0	3	3	2	3	2	2.6
17	2	4	3	4	2	3.0	3	3	2	3	2	2.6
18	5	2	3	3	5	3.6	4	4	4	4	4	4
19	5	3	3	4	1	3.2	3	4	3	3	4	3.4
20	5	4	4	3	5	4.2	2	5	5	5	5	4.4
21	5	4	5	4	5	4.6	4	5	4	4	4	4.2
22	5	3	2	3	5	3.6	3	4	4	4	4	3.8
23	5	4	4	5	5	4.6	5	4	5	5	5	4.8
24	5	4	4	4	5	4.4	4	4	4	4	4	4
25	5	4	4	4	5	4.4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	5	4.4	4	5	4	4	4	4.2
27	2	4	4	4	2	3.2	4	2	2	2	1	2.2
28	4	4	3	3	4	3.6	3	3	4	3	3	3.2
29	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4
30	2	4	3	3	2	2.8	3	2	2	2	3	2.4
31	5	3	4	4	4	4.0	4	4	4	4	4	4
32	2	3	3	3	3	2.8	3	3	3	3	3	3
33	5	5	5	5	5	5.0	5	5	5	5	5	5
34	5	4	3	4	4	4.0	3	3	3	3	3	3
35	5	3	4	4	2	3.6	2	5	5	5	5	4.4
36	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4
37	5	4	3	4	4	4.0	3	4	3	3	3	3.2
38	5	4	4	4	5	4.4	4	3	4	3	4	3.6
39	5	4	3	4	3	3.8	4	4	3	4	3	3.6
40	5	4	4	4	4	4.2	4	4	4	4	4	4
41	2	4	3	4	4	3.4	3	3	3	3	1	2.6
42	5	4	3	3	2	3.4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	2	3.8	4	3	3	3	1	2.8
44	5	3	3	3	4	3.6	4	4	4	4	4	4
45	2	4	4	4	2	3.2	4	2	2	2	1	2.2

Fuente: Cuestionario

Anexo 3: Instrumentos de aplicación

PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
	ESTOY TOTALMENTE DE ACUERDO	ESTOY DE ACUERDO	ESTOY MEDIANAMENTE DE ACUERDO	ESTOY EN DE ACUERDO	ESTOY TOTALMENTE EN DE ACUERDO
VARIABLE INDEPENDIENTE: Incidencia de la secretaria técnica					
1. ¿Considera Ud. que la secretaria técnica precalifica correctamente las denuncias presentadas?					
2. ¿Considera Ud. que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad actividad probatoria?					
3. ¿Considera Ud. que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad la fundamentación de la precalificación de las denuncias?					
4. ¿Considera Ud. que la secretaria técnica ejerce con responsabilidad la administración de los archivos relacionados a la precalificación de la denuncia?					
5. ¿Considera Ud. que la secretaria técnica carece de preparación para ejercer sus funciones?					
VARIABLE DEPENDIENTE: Impunidad de las faltas administrativas					
6. ¿Considera Ud. que la prescripción de las faltas administrativas genera impunidad?					
7. ¿Considera Ud. que la carga administrativa genera la prescripción de las faltas administrativas?					
8. ¿Considera Ud. que la falta de personal administrativo genera la prescripción de las faltas administrativas genera impunidad?					
9. ¿Considera Ud. que la impunidad de los diversos tipos faltas administrativas son a causa de la prescripción?					
10. ¿Considera Ud. que el secretario técnico deba ser sancionado por permitir la impunidad de las faltas administrativas?					

Anexo 4: Evidencias de aplicación de instrumentos y recopilación de datos