



INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA  
SECCIÓN DE POSGRADO

**POLÍTICAS PÚBLICAS DE RESPONSABILIDAD  
ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, POTESTAD  
SANCIONADORA, Y FALTAS EN LOS ADMINISTRADOS DE  
LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LIMA**

**2020**

**PRESENTADA POR  
CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA**

**ASESOR  
ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA EN  
GOBIERNO Y POLÍTICA PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LIMA – PERÚ  
2020**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**USMP**  
UNIVERSIDAD DE  
SAN MARTÍN DE PORRES

**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA**

**“POLÍTICAS PÚBLICAS DE RESPONSABILIDAD  
ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, POTESTAD SANCIONADORA,  
Y FALTAS EN LOS ADMINISTRADOS DE LA AUTORIDAD  
NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LIMA 2020”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTORA  
EN GOBIERNO Y POLÍTICA PÚBLICA**

**PRESENTADO POR:  
CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA**

**ASESOR:  
DR. ARMANDO FIGUEROA SÁNCHEZ**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: POLÍTICAS PÚBLICAS**

**LIMA, PERÚ**

**2020**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta investigación a mis abuelos Rolando y Dorita por sus enseñanzas y amor. A mi madre por haberme puesto siempre vallas cada vez más altas para ser siempre igual o más que ella, te amo madre mía. Y a JCAC, porque gracias a que sentía que debía ser mejor, me propuse a crecer como persona y como profesional.

***Claudia Cecilia Espinoza Borra***

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento eterno a mis Maestros del Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres y a mis compañeros de la Maestría y del Doctorado, por haberme sentido que estaba en casa aprendiendo de los mejores.

***Claudia Cecilia Espinoza Borra***

*«Y a mi parece súbitamente un sueño estar frente a ustedes, y a mí me parece súbitamente una añoranza cumplida estar frente a ustedes, y a mí parece que quizás he muerto y estoy frente a ustedes.»*

***Alan García Pérez, enero 2001, Lima Perú***

## ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLA.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xvi
RESUMEN .....	xx
ABSTRACT .....	xxi
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO I MARCO TEÓRICO.....	8
1.1 Antecedentes de la Investigación.....	8
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	8
1.1.2 Antecedentes Nacionales .....	8
1.2 Bases Teóricas .....	13
1.2.1 Responsabilidad administrativa disciplinaria.....	13
1.2.2 Reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria .....	15
1.2.3 Potestad Sancionadora.....	16
1.2.4 Faltas que determinan la aplicación de sanción .....	19
1.2.5 Sanciones aplicables .....	23
1.3 Definición de términos básicos.....	24
CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	26
2.1 Formulación de Hipótesis.....	26
2.1.1 Hipótesis General .....	26

2.1.2 Hipótesis Específicas .....	26
2.2 Variables y Definición Operacional .....	26
2.2.1 Matriz de Operacionalización de las Variables .....	28
CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	30
3.1 Diseño Metodológico.....	30
3.2 Diseño Muestral .....	30
3.2.1 Población .....	30
3.2.2 Muestra .....	30
3.3 Técnica de Recolección de Datos.....	30
3.4 Técnicas de gestión, y estadísticas para el procesamiento de la información .....	32
3.5 Aspectos éticos .....	32
CAPITULO IV RESULTADOS.....	33
4.1.- Responsabilidad administrativa disciplinaria.....	33
4.1.1- Ámbito de aplicación.....	33
4.1.1.1.- Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	33
4.1.1.2.- Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	35
4.1.1.3.- Resumen descriptivo del ámbito de aplicación.....	36
4.1.2- Reglas procedimentales. ....	37
4.1.1.1.- Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.....	37
4.1.2.2.- Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.....	38

4.1.2.3.- Plazo para la realización del procedimiento. ....	39
4.1.2.4.- Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales. .....	40
4.1.2.5.- Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	41
4.1.2.6.- Política pública para el ejercicio del derecho de defensa. ....	42
4.1.2.7.- Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria.....	43
4.1.2.8.- Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	44
4.1.2.9.- Resumen descriptivo de las reglas procedimentales. ....	45
4.1.3- Reglas sustantivas.....	46
4.1.3.1.- Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa.....	46
4.1.3.2.- Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria.....	48
4.1.3.3.- Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	49
4.1.3.4.- Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública.....	50
4.1.3.5.- Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	51
4.1.3.6.- Tipo de sanciones que determina la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria. ....	52



4.1.3.7.- Resumen descriptivo de las reglas sustantivas.....	53
4.1.4- Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria...	54
4.2.- Potestad Sancionadora.....	56
4.2.1- Legalidad.....	57
4.2.1.1.- Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad. .....	57
4.2.1.2- Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad. .....	58
4.2.1.3.- Resumen descriptivo de la legalidad.....	59
4.2.2- Debido procedimiento.....	60
4.2.2.1.- Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora...	60
4.2.2.2.- Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	61
4.2.2.3.- Resumen descriptivo del debido procedimiento.....	62
4.2.3- Razonabilidad.....	63
4.2.3.1.- Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad.....	63
4.2.3.2.- Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora.....	65
4.2.3.3.- Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción.....	66
4.2.3.4.- Potestad sancionadora según la repetición de la infracción.....	67
4.2.3.5.- Resumen descriptivo de la razonabilidad.....	68
4.2.4- Non bis in idem.....	69

4.2.4.1.- Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas. ....	69
4.2.4.2.- Potestad sancionadora sobre el mismo hecho.....	70
4.2.4.3.- Resumen descriptivo Non bis in idem. ....	71
4.2.5- Resumen general de la potestad sancionadora. ....	72
4.3.- Faltas que determinan la aplicación de sanción. ....	74
4.3.1- Faltas Disciplinarias.....	74
4.3.1.1.- Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado.....	74
4.3.1.2.-. Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas.....	76
4.3.1.3.- Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta. ....	77
4.3.1.4.-Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción. ....	78
4.3.1.5.- Faltas disciplinarias en caso de concurrencia. ....	79
4.3.1.6.- Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito. ....	80
4.3.1.7.- Resumen de las faltas disciplinarias. ....	81
4.3.2- Faltas administrativas.....	82
4.3.2.1.- Determinación de la gravedad de la falta cometida.....	82
4.3.2.2.- Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa. ....	83
4.3.2.3.- Falta administrativa según el daño causado se sancionan. ....	84
4.3.2.4.- Intencionalidad según la falta administrativa. ....	85
4.3.2.5.- Resumen descriptivo de las faltas administrativas. ....	86

4.3.3- Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción. .....	87
4.4.- Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.....	89
4.4.1.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.....	92
4.4.2.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.....	94
4.4.3.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.....	96
4.4.4.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.....	98
4.4.5.- Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020. ...	100
4.4.6.- Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020. ...	102
PROPUESTA DOCTORAL .....	104
CAPITULO V DISCUSIÓN .....	106
CONCLUSIONES.....	109

RECOMENDACIONES .....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	114
ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	119
ANEXO 2: CUESTIONARIO.....	120
ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	122
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	123
ANEXO 5: BASE DE DATOS .....	124
ANEXO 6: BASE DE DATOS .....	125

## ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	34
Tabla 2 Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	35
Tabla 3 Resumen descriptivo del ámbito de aplicación.....	36
Tabla 4 Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.....	37
Tabla 5 Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.....	38
Tabla 6 Plazo para la realización del procedimiento .....	39
Tabla 7 Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales .....	40
Tabla 8 Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	41
Tabla 9 Política pública para el ejercicio del derecho de defensa .....	42
Tabla 10 Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria.....	43
Tabla 11 Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria. ....	44
Tabla 12 Resumen descriptivo de las reglas procedimentales.....	45
Tabla 13 Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa .....	47
Tabla 14 Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria .....	48

Tabla 15 Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	49
Tabla 16 Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública.	50
Tabla 17 Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	51
Tabla 18 Tipo de sanciones que determinan la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria.....	52
Tabla 19 Resumen descriptivo de las reglas sustantivas.....	53
Tabla 20 Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	54
Tabla 21 Promedio general de la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	55
Tabla 22 Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad.....	57
Tabla 23 Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad.....	58
Tabla 24 Resumen descriptivo de la legalidad.....	59
Tabla 25 Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora.....	60
Tabla 26 Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	61
Tabla 27 Resumen descriptivo del debido procedimiento.....	62
Tabla 28 Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad.....	64
Tabla 29 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora ..	65
Tabla 30 Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción.....	66
Tabla 31 Potestad sancionadora según la repetición de la infracción.....	67
Tabla 32 Resumen descriptivo de la razonabilidad.....	68
Tabla 33 Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas	69

Tabla 34 Potestad sancionadora sobre el mismo hecho .....	70
Tabla 35 Resumen descriptivo Non bis in idem. ....	71
Tabla 36 Resumen general de la potestad sancionadora .....	72
Tabla 37 Promedio general de la potestad sancionadora .....	73
Tabla 38 Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado.....	75
Tabla 39 Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas.....	76
Tabla 40 Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta .....	77
Tabla 41 Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción .....	78
Tabla 42 Faltas disciplinarias en caso de concurrencia .....	79
Tabla 43 Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito .....	80
Tabla 44 Resumen de las faltas disciplinarias.....	81
Tabla 45 Determinación de la gravedad de la falta cometida.....	82
Tabla 46 Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa. ....	83
Tabla 47 Falta administrativa según el daño causado se sancionan .....	84
Tabla 48 Intencionalidad según la falta administrativa .....	85
Tabla 49 Resumen descriptivo de las faltas administrativas .....	86
Tabla 50 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción .....	87
Tabla 51 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción .....	88

Tabla 52 Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora.....	89
Tabla 53 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la potestad sancionadora .....	90
Tabla 54 Análisis de la potestad sancionadora y su asociación con las faltas que determinan la aplicación de sanción .....	91
Tabla 55 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas que determinan la aplicación de sanción .....	92
Tabla 56 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad.....	93
Tabla 57 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la legalidad.....	94
Tabla 58 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento.....	94
Tabla 59 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y el debido procedimiento .....	95
Tabla 60 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad.....	96
Tabla 61 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la razonabilidad .....	97
Tabla 62 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem.....	98
Tabla 63 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la Non bis in ídem.....	99
Tabla 64 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias ....	100



Tabla 65 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas disciplinarias.....	101
Tabla 66 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas.	102
Tabla 67 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas administrativas .....	103

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	34
Figura 2 Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	35
Figura 3 Resumen descriptivo del ámbito de aplicación .....	36
Figura 4 Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.....	38
Figura 5 Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.....	39
Figura 6 Plazo para la realización del procedimiento .....	40
Figura 7 Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales .....	41
Figura 8 Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	42
Figura 9 Política pública para el ejercicio del derecho de defensa.....	43
Figura 10 Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria.....	44
Figura 11 Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria .....	45
Figura 12 Resumen descriptivo de las reglas procedimentales .....	46
Figura 13 Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa.....	47
Figura 14 Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria .....	48

Figura 15 Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	49
Figura 16 Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública	50
Figura 17 Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	52
Figura 18 Tipo de sanciones que determinan la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria .....	53
Figura 19 Resumen descriptivo de las reglas sustantivas.....	54
Figura 20 Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	55
Figura 21 general de la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	56
Figura 22 Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad .....	57
Figura 23 Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad .....	58
Figura 24 Resumen descriptivo de la legalidad.....	59
Figura 25 Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora.....	61
Figura 26 Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria.....	62
Figura 27 Resumen descriptivo del debido procedimiento.....	63
Figura 28 Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad .....	64
Figura 29 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora .	65
Figura 30 Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción.....	66
Figura 31 Potestad sancionadora según la repetición de la infracción.....	67
Figura 32 Resumen descriptivo de la razonabilidad .....	68

Figura 33 Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas .....	69
Figura 34 Potestad sancionadora sobre el mismo hecho.....	70
Figura 35 Resumen descriptivo Non bis in idem .....	71
Figura 36 Resumen general de la potestad sancionadora .....	72
Figura 37 Promedio general de la potestad sancionadora .....	73
Figura 38 Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado.....	75
Figura 39 Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas.....	76
Figura 40 Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta .....	77
Figura 41 Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción .....	78
Figura 42 Faltas disciplinarias en caso de concurrencia .....	79
Figura 43 Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito.....	80
Figura 44 Resumen de las faltas disciplinarias .....	81
Figura 45 Determinación de la gravedad de la falta cometida .....	82
Figura 46 Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa .....	83
Figura 47 Falta administrativa según el daño causado se sancionan .....	84
Figura 48 Intencionalidad según la falta administrativa.....	85
Figura 49 Resumen descriptivo de las faltas administrativas .....	86
Figura 50 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción .....	87

Figura 51 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción	88
Figura 52 Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora.....	90
Figura 53 Análisis de la potestad sancionadora y su asociación con las faltas que determinan la aplicación de sanción. ....	91
Figura 54 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad.....	93
Figura 55 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento.....	95
Figura 56 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad.....	97
Figura 57 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem.....	99
Figura 58 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias ...	101
Figura 59 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas	103

## RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020. Se trató de un estudio no experimental, de corte transversal, y enfoque cuantitativo. El diseño fue descriptivo- comparativo, correlacional. La muestra fue de 54 especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas. Entre los resultados se tiene que, para el 75,9% de los especialistas entrevistados, la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario no es eficiente. Según el 59,2%, la política establecida en las etapas del procedimiento no es adecuada. Para el 74,1%, las prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria no son adecuadas. Según el 68,5%, la incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria no es adecuada. Según el 77,8%, la sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria no es eficiente. Para el 74,1%, la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultáneas no es eficiente. Para el 79,6%, la política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción no es eficiente. Según el 81,5%, la determinación de la gravedad de la falta cometida no es eficiente. La responsabilidad administrativa disciplinaria se encuentra relacionada con la potestad sancionadora, y esta se relaciona con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados.

Palabras claves: Responsabilidad, Administrativa, Faltas, Potestad, Sancionadora

## **ABSTRACT**

The objective of the thesis was to determine how the disciplinary administrative responsibility is associated with the sanctioning power, and this with the faults that determine the application of sanction in the administered ones of the National Authority of the Civil Service, Lima 2020. It was a study not experimental, cross-sectional, and quantitative approach. The design was descriptive-comparative, correlational. The sample consisted of 54 specialists in matters of administrative responsibility in public entities. Among the results, for 75.9% of the interviewed specialists, the management of the competent authorities in the disciplinary administrative procedure is not efficient. According to 59.2%, the policy established in the stages of the procedure is not adequate. For 74.1%, the prohibitions of the servants established in the substantive rules for the determination of disciplinary administrative responsibility are not adequate. According to 68.5%, the incompatibility of the servers in disciplinary administrative responsibility is not adequate. According to 77.8%, the sanction subject to the procedure according to administrative disciplinary responsibility is not efficient. For 74.1%, the sanctioning power in the event of successive or simultaneous sanctions is not efficient. For 79.6%, the policy to determine the disciplinary offense according to the circumstance in which the offense was committed is not efficient. According to 81.5%, determining the seriousness of the offense committed is not efficient. The disciplinary administrative responsibility is related to the sanctioning power, and this is related to the offenses that determine the application of sanction in the administered ones.

**Keywords:** Responsibility, Administrative, Fouls, Power, Penalty

## INTRODUCCIÓN

### **Descripción de la situación problemática**

En las deliberaciones de (Boyer, Reflexiones sobre la inconstitucionalidad de las faltas del procedimiento sancionador de la contraloría desde la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, 2019) referente a la “inconstitucionalidad de las faltas del procedimiento sancionador de la contraloría desde la responsabilidad administrativa de los servidores públicos”, se contempla que, desde el año 2013 el Tribunal Superior de Responsabilidades de la Contraloría establecieron la inexistencia del bis in ídem entre el proceso administrativo sancionador y el procedimiento administrativo disciplinario.

También, se evidencia “la ineficacia práctica de las sanciones disciplinarias, y en que las faltas administrativas previstas en el Régimen Disciplinario son leves, mientras que en el PAS las faltas son graves o muy graves” (Boyer, Reflexiones sobre la inconstitucionalidad de las faltas del procedimiento sancionador de la contraloría desde la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, 2019, pág. 372). Otra de la problemática latente en torno a la Ley del Servicio Civil, es el poco conocimiento de los servidores público, así se refleja en el estudio realizado por (Bustamante, 2016) donde se evidenció que, más del 60% de los servidores entrevistados no tienen conocimiento sobre los principios de la potestad sancionadora de las entidades pública, entre ellos: el debido proceso, la razonabilidad, el concurso de infracciones, la non bis in ídem, entre otros.

Ahora bien, desde otro análisis de acuerdo a la Ley del Servicio Civil, como lo era antes el D.L. 276, sólo se regulan las faltas graves, mientras que las leves son en base a lo establecido en el Reglamento Interno del Servidor Civil - RIS o en el Reglamento Interno de Trabajo - RIT. De acuerdo a la Ley, las faltas administrativas



de acuerdo a su gradualidad se sancionan con falta leve (amonestación verbal o escrita) o grave (suspensión o destitución). Sin embargo, desde el 2013 que se promulga la Ley del Servicio Civil, se han ido creándose faltas administrativas como graves y muy graves por diversas entidades como la Presidencia de Consejo de Ministros o la Contraloría General de la República contraviniendo la Ley del Servicio Civil.

En principio como lo sustenta (Boyer, El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad, 2017) el estado procede a castigar al servidor público, que mediante sus acciones infringe las normas. Entre los principales problemas que surgen a nivel del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es la definición de las autoridades competentes para el procedimiento, en este sentido es importante aclarar que, las autoridades para el PAD son unipersonales, solo se conforma una comisión en aquellos casos en los que el imputado es un funcionario.

Otro de los problemas latentes es la noción del ex servidor, de lo cual (Boyer, El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad, 2017) explica que, el procedimiento “no aplicará cuando la falta se cometió siendo servidor público y a la fecha del inicio del PAD, la persona imputada haya dejado de ser servidor público o haya dejado de estar vinculado a la entidad que lo procesa”, a lo que, (Boyer, El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad, 2017) sugiere que, para erradicar la corrupción es fundamental pasar de una política de crimen y castigo, hacia una política nacional de integridad.

Por ello, surgió la necesidad de evaluar los aciertos y desaciertos, respecto al Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, a través de los siguientes problemas científicos:

### **Formulación del problema**

#### **Problema General**

**PG.-** ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

#### **Problemas Específicos**

**PE1.-** ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

**PE2.-** ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con el debido procedimiento en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

**PE3.-** ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la razonabilidad en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

**PE4.-** ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la Non bis in idem en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

**PE5.-** ¿Cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas disciplinarias en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

**PE6.-** ¿Cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas administrativas en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo General**

**OG. –** Determinar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

#### **Objetivos Específicos**

**OE1.-** Analizar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**OE2.-** Identificar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con el debido procedimiento en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**OE3.-** Establecer cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la razonabilidad en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**OE4.-** Analizar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la Non bis in idem en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**OE5.-** Establecer cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas disciplinarias en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**OE6.-** Identificar cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas administrativas en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

### **Importancia de la Investigación**

La promoción de la transparencia según (Cárdenas, 2019) es indispensable para una gestión pública eficiente, y libre de corrupción, que para así garantizar la vigencia de los derechos de las personas y el eficiente manejo de los recursos del Estado. En lo sostenido por (Pacori, 2019) la responsabilidad administrativa prevista en la ley es importante para el resguardo, garantía y control de los recursos públicos.

En base a lo antes expuesto, es necesario señalar que las políticas públicas son un instrumento de intervención gubernamental, a través las que el estado establece el cumplimiento de deberes y responsabilidades. Según lo expresa (Gómez, Polonía, & González, 2016) las políticas públicas deben evolucionar constantemente, para lograr transformarse en una herramienta de intervención social

La presente tesis es importante para las políticas públicas porque fue necesario analizar las normativas vigentes, y los vacíos legales que se puedan advertir en torno su aplicación en materia de responsabilidad administrativa sancionadora, potestad sancionadora y la magnitud en la gravedad de la falta para determinar la sanción.

Asimismo, el informe final junto a las propuestas de políticas públicas que surgieron del estudio, tuvo un aporte importante a la comunidad científica, y podrá ser utilizado y referenciado en investigaciones futuras respecto al mismo tema o similares.

La viabilidad de la investigación se comprende como la factibilidad que tiene el contexto de la investigación para dar respuesta a la problemática planteada. En base a ello, se puede afirmar que la presente investigación contó con la viabilidad material, económica, técnica y operativa, así como con la experiencia y conocimiento de la autora respecto al tema.

Entre las limitaciones del presente estudio, se estiman aquellas que puedan surgir en torno a la situación actual de la pandemia por el COVID-19, sin embargo, se contó con un plan alternativo para proceder con la recolección de datos, y dar respuesta a los objetivos planteados, sin poner en riesgo la viabilidad del estudio.

La estructura de la presente tesis se detalla a continuación:

En el Capítulo I – Marco Teórico, se presentan los antecedentes de la investigación, bases teóricas, y definiciones de términos básicos.

En el Capítulo II – Hipótesis y Variables, se presentan las hipótesis formuladas en el presente estudio, y la matriz de operacionalización de variables, definiendo las variables de manera operacional y conceptual, sus dimensiones e indicadores.

En el Capítulo III – Metodología de la investigación, se presenta el diseño metodológico, diseño muestral, técnicas de recolección de datos, técnicas de gestión y estadística para el procesamiento de la información, y aspectos éticos.

En el Capítulo IV – Resultados, se presentan los resultados obtenidos a través de la aplicación del cuestionario, y los resultados inferenciales.

Luego, se presenta la propuesta doctoral a la que se llegó en el desarrollo de la presente investigación.

En el Capítulo V – Discusión, se presentan las comparaciones de los resultados obtenidos en el presente estudio, y los obtenidos por otros autores.

Luego, se presentan las conclusiones, y recomendaciones, las mismas que se encuentran relacionadas de manera directa con los problemas, objetivos, e hipótesis presentadas.

## **CAPITULO I MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes de la Investigación**

#### **1.1.1 Antecedentes Internacionales**

En Colombia (Cerón & Perea, 2019) en el “Análisis socio-jurídico de la aplicación del concepto de culpabilidad en el proceso disciplinario contenido en la Ley 734 de 2002”, cuyo objetivo fue estudiar las causas y efectos que tiene la aplicación del concepto de culpabilidad en el proceso disciplinario de los servidores públicos en Colombia. Entre los resultados se evidencia que, para el 90% de los entrevistados, si existe responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en razón del ejercicio de sus deberes, para el 10% no existe. Respecto de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción a los servidores públicos, conforme el grado de afectación para el 60% es bueno, para el 30% es regular, y para el 10% es malo. Entre las conclusiones de (Cerón & Perea, 2019) se aprecia que, “el concepto de culpabilidad se construye en fundamentación de la actividad sancionadora de la administración, así es como el infractor debe ser culpable procediendo desde el punto de partida de que siempre habrá una sujeción especial del servidor público” (pág. 109). Asimismo, en el sistema disciplinario se considera la culpa grave, leve y levísima, estas se comportan como graduaciones de la infracción al deber (pág. 111)

#### **1.1.2 Antecedentes Nacionales**

En la investigación de (Lau, 2018) sobre la “Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo, Lima 2017”, se pudo apreciar que, el 90.7% cree que la potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.67% cree que es moderada y solo un 0.27% cree que es inadecuada (p.48).

Por otro lado, el 90.9% de los servidores y/o funcionarios públicos encuestados determinan que la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy importante por ello reconocen que es adecuada, mientras que 8.8% cree que es moderada y solo un 0.3% cree que es inadecuada. También, el 87.5% de los servidores y /o funcionarios públicos precisa que la responsabilidad administrativa funcional es adecuada lo cual es un indicio que las entidades del Poder Ejecutivo promueven adecuadamente las responsabilidades funcionales de cada trabajador, implementando de esta manera documentos de gestión interna adecuados, mientras que solo un el 0.3% cree que la responsabilidad administrativa funcional es inadecuada (p.48)

El conjunto de resultados obtenidos permitió a (Lau, 2018) concluir que, existe una correlación directa positiva moderada entre la potestad sancionadora y el rendimiento laboral de los servidores públicos del Poder Ejecutivo (p.59)

Por otro lado, (Sinche, 2019) en la tesis denominada “El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley orgánica de la Contraloría General de la República”, cuyo objetivo fue “establecer, a partir de las principales instituciones del Derecho Disciplinario de la Función Pública, la relación entre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil y la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República” (p.27). Las conclusiones a las que llega (Sinche, 2019) en su investigación, son las siguientes:



Tanto el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil, como la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, establecen infracciones disciplinarias las cuales se caracterizan con el mismo concepto, razón por la cual no encontramos justificación para que cada orden haya tipificado sus propias infracciones. Por otro lado, ambos establecen sanciones disciplinarias las cuales se caracterizan por los mismos criterios, razón por la cual no se encontró justificación para que cada orden haya tipificado sus propias sanciones. (p.134)

En otras palabras, según el análisis presentado por (Sinche, 2019), el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley del Servicio Civil, como la Potestad Sancionadora establecida en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, guardan semejanza, una respecto de la otra, ello a partir de las principales instituciones del Derecho Disciplinario de la Función Pública; apreciándose una ausencia de coordinación entre ambos órdenes (p.135)

En la investigación de (Chavez, 2019) denominada “Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora Disciplinaria Dentro de la jurisdicción De La UGEL Sechura, 2019”, el objetivo principal fue “determinar la relación que existe entre la ley de la reforma magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de las II.EE. de la Ugel Sechura- 2019” (p.23). (Chavez, 2019) entre sus resultados señala que, existe una relación directa entre los deberes, derechos y estímulos, y la incidencia en la potestad disciplinaria, es decir, los directivos tienen claro el Reglamento Interno de la Institución educativa, sin embargo, no considera que es una falta leve los hechos cuando el

docente atenta contra la armonía de los estudiantes (p.21). Dentro de este orden de ideas (Chavez, 2019) concluye que, “existe relación entre la Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la potestad sancionadora disciplinaria de los directivos de la jurisdicción de la UGEL Sechura” (p.31), asimismo se hizo evidente la inexperiencia, y desconocimiento sobre la potestad sancionadora por parte de las directivas.

Desde otra perspectiva (Bendezú, 2018) presento la investigación sobre “Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017”, en la que se pudo apreciar resultados como los siguientes:

El 40% asigna el nivel fuerte a la potestad disciplinaria; el 31.1% percibe que es de nivel moderada; mientras que para el 28,8% es débil (p.73).

En otro de los resultados, se aprecia que, el 40% considera que la gestión municipal es buena, asimismo se observa que el 32,2% indica que la gestión es regular; y para el 27,8% la gestión municipal es mala (p.74-75)

Los resultados antes expuestos, permitieron que (Bendezú, 2018) concluyera que, entre la gestión municipal y la potestad disciplinaria existe una relación significativa.

En la investigación de (Carril, 2019) sobre la “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado” cuyo objetivo general fue observar la clasificación de faltas. La metodología utilizada fue descriptiva, cuantitativa, entre los resultados se aprecia que, el 68% del incumplimiento de las normas

establecidas en la Ley y su reglamento se debe categorizar como una falta leve, el 26% como falta grave, y 6% como falta muy grave (pág.37). En cuanto a la Proporcionalidad y Razonabilidad de la Sanción Administrativa Disciplinaria de la Ley Servir, el 76% señaló que la Sanción impuesta a su patrocinado por la falta cometida fue la correcta, mientras que un 24% las sanciones fueron impuestas de manera desproporcional con respecto a la falta cometida. Sobre la imposición de sanciones el 76% señaló que la Sanción impuesta fue la correcta, mientras que, el 24% de las sanciones fueron impuestas de manera desproporcional con respecto a la falta cometida (pág. 39). (Carril, 2019) concluyo que, los Decretos Legislativos 276 y 728, señalan las faltas administrativas que requieren por su gravedad el inicio de un procedimiento administrativo o aquellas que se justifica el despido; en otras palabras, los decretos analizados sustentan que “no toda falta administrativa disciplinaria acarrea la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario. Mientras que la Ley del Servicio Civil no realiza ninguna distinción de estas en cuanto a su gravedad para posterior inicio de un procedimiento administrativo” (pág. 67)

En la investigación de (Marin, 2018) sobre el procedimiento sancionador y la vulneración al derecho a la educación en las instituciones, el objetivo abordado fue establecer la relación entre las variables de estudio. La metodología utilizada fue no experimental con alcance descriptivo. Entre los resultados se apreció que, el procedimiento sancionador mostró una correlación positiva considerable con la vulneración del derecho a la educación, según la correlación de Pearson que fue de 0.859. También se

evidenció que, la infracción y falta administrativa se relaciona significativamente con la vulneración al derecho a la educación, así como la ejecución de sanciones.

Por su parte, (Machaca, 2019) en el estudio sobre el proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales, cuyo objetivo principal fue conocer “la medida en que el proceso administrativo disciplinario, vulneró los principios constitucionales en los casos investigados a los docentes de la UGEL Tacna” (pág.9). La metodología fue no experimental, de diseño explicativo, cuyos resultados evidenciaron que, en el año 2017, los procesos administrativos disciplinarios se realizaron inadecuadamente, asimismo en los casos analizados por (Machaca, 2019) se caracterizaron por vulnerar los principios constitucionales. Por otro lado, el 11% fue calificado como proceso muy inadecuado; el 78%, considerados como procesos administrativos disciplinarios inadecuados, y, finalmente, el 11% fue considerado como proceso adecuado. Entre las conclusiones se mostró que, 85% de los expedientes analizados fueron clasificados como inadecuados, ya que incumplieron con las acciones básicas establecidas en RVM N° 091-2015-MINEDU

## **1.2 Bases Teóricas**

### **1.2.1 Responsabilidad administrativa disciplinaria**

El Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) en el artículo 91 establece que, la responsabilidad administrativa disciplinaria:

Es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia. (p. 525156)

Dentro de este orden de ideas, (Díaz, 2016) explica que, la responsabilidad administrativa disciplinaria regularizada por la Ley del Servicio Civil en “la comisión de faltas durante el ejercicio de sus funciones, es atribuible sólo a quienes tienen vínculo laboral vigente, la norma motiva a que los servidores civiles que hayan cometido una falta, renuncien a su cargo para extinguir su vínculo laboral y con ello librarse de la posible sanción” (p.350). Tomando en consideración la norma para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad según la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GDSRH de la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

## **1.2.2 Reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria**

Según lo establece la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) del Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil, se encuentran regulados los procedimientos por responsabilidad administrativa respecto a los siguientes puntos:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

Sobre las reglas sustantivas la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) en el Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, sostiene que son:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.

### **1.2.3 Potestad Sancionadora**

La potestad se entiende como la facultad que tiene toda entidad para procesar y sancionar o no a los servidores que presuntamente han cometido una falta administrativa. Según la (Real Academia Española, 2020) es el “poder general de actuación contenido por el ordenamiento jurídico, cuya titularidad no implica la existencia de otros sujetos obligados, sino simplemente afectados y sometidos a dicha potestad, de cuyo ejercicio pueden derivar beneficios, gravámenes, o situaciones neutrales o diferentes”. Por otro lado, la (Real Academia Española, 2020) la potestad sancionadora es la autoridad de la “administración para imponer sanciones por la comisión de las infracciones administrativas que estén previstas como tales en la ley y de acuerdo con el procedimiento legal establecido”.

En este mismo sentido, (Nettel & Rodríguez, 2018) explica que, de la potestad sancionadora en la administración pública “se desprende la potestad disciplinaria relativa al régimen disciplinario de los empleados públicos, es decir, un ámbito especial que tiene por objeto proteger el adecuado funcionamiento del servicio público y de su prestación” (p.119).

En este mismo sentido, (Pérez, 2019) sostiene que, “la potestad sancionadora es una atribución del Estado orientada a conseguir una eficiente marcha de los asuntos públicos” (p.12), se centra en la revisión y sanción de conductas irregulares de sus servidores.

En el artículo 248, del TUO la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General del (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) se establecen los principios de la potestad sancionadora administrativa, los cuales se mencionan a continuación:

1. Legalidad, sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.
2. Debido procedimiento, las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.
3. Razonabilidad, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.
4. Tipicidad, sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.
5. Irretroactividad, son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.



6. Concurso de Infracciones, cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
7. Continuación de Infracciones, para imponer sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días desde la fecha de la imposición de la última sanción y se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo.
8. Causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.
9. Presunción de licitud, las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.
10. Culpabilidad, la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.
11. Non bis in ídem, no se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

En atención de lo antes expuesto, la presente investigación abordará los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, y non bis in ídem para analizar la potestad sancionadora disciplinaria mediante ley del Servicio Civil, su reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH y su modificatoria.

#### **1.2.4 Faltas que determinan la aplicación de sanción**

Según lo establece la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, todas las personas “independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos a su cargo, y, por ende, son susceptibles de ser sancionados atendiendo a la gravedad de la falta” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019). Las sanciones aplicables son proporcionales a la falta cometida y se determinan evaluando la existencia de las condiciones según faltas disciplinarias o faltas administrativas.

Las faltas administrativas señaladas por el (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, son aptas para aplicar sanciones administrativas de suspensión, cese o destitución según la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, las siguientes acciones según el artículo 261 son considerada como faltas administrativas:

- Negarse a recibir injustificadamente solicitudes, recursos, declaraciones, informaciones o expedir constancia sobre ellas. (p.58)
- No entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que deba decidir u opinar sobre ellos. (p.58)
- Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo. (p.58)
- Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia. (p.58)

- Ejecutar un acto que no se encuentre expedito para ello. (p.58)
- No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentra incurso. (p.58)
- Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones. (p.58)
- Intimidar de alguna manera a quien desee plantear queja administrativa o contradecir sus decisiones. (p.58)
- Incurrir en ilegalidad manifiesta. (p.58)
- Difundir de cualquier modo o permitir el acceso a la información confidencial. (p.58)
- No resolver dentro del plazo establecido para cada procedimiento administrativo de manera negligente o injustificada. (p.58)
- Desconocer de cualquier modo la aplicación de la aprobación automática o silencio positivo obtenido por el administrado ante la propia u otra entidad administrativa. (p.59)
- Incumplir con los criterios, procedimientos y metodologías para la determinación de los costos de los procedimientos y servicios administrativos. (p.59)
- Cobrar montos de derecho de tramitación por encima de una (1) UIT, sin contar con autorización previa. (p.59)
- No aplicar el procedimiento estandarizado aprobado. (p.59)
- Cobrar montos de derecho de tramitación superiores al establecido para los procedimientos estandarizados. (p.59)
- Proponer, aprobar o exigir procedimientos, requisitos o tasas en contravención a los dispuestos en esta ley y demás normas de

simplificación, aunque consten en normas internas de las entidades o Texto Único de Procedimientos Administrativos. (p.59)

- Exigir a los administrados la presentación de documentos prohibidos de solicitar o no admitir los sucedáneos documentales considerados en la presente ley, aun cuando su exigencia se base en alguna norma interna de la entidad o en su Texto Único de Procedimientos Administrativos. (p.59)
- Suspender la admisión a trámite de solicitudes de los administrados por cualquier razón. (p.59)
- Negarse a recibir los escritos, declaraciones o formularios presentados por los administrados, o a expedir constancia de su recepción. (p.59)
- Exigir la presentación personal de peticiones, recursos o documentos cuando la normativa no lo exija. (p.59)
- Otros incumplimientos que sean tipificados por Decreto Supremo refrendado por Presidencia del Consejo de Ministros. (p.59)

En cuanto a las faltas de carácter disciplinario, según la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil aprobada por el (Congreso de la República, 2013) establecidas en el artículo 85, estas deben ser sancionadas conforme a la falta cometida, para ello se evalúa las condiciones establecidas en el artículo 87, tal como se menciona a continuación:

- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. (p.498596)
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. (p.498596)

- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. (p.498596)
- Las circunstancias en que se comete la infracción. (p.498597)
- La concurrencia de varias faltas. (p.498597)
- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. (p.498597)
- La reincidencia en la comisión de la falta. (p.498597)
- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (p.498597)

En concordancia con lo antes expuesto, en el artículo 98° del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) considera que las siguientes acciones son consideradas faltas de carácter disciplinario:

- Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas de la materia. No están comprendidas las licencias concedidas por razones personales. (p. 525157)
- Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical. (p. 525157)
- Incurrir en actos de nepotismo conforme a lo previsto en la Ley y el Reglamento. (p. 525157)
- Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la entidad. (p. 525157)
- Acosar moral o sexualmente. (p. 525157)

- Usar la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables. (p. 525157)
- No observar el deber de guardar confidencialidad en la información
- Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga. (p. 525157)
- Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la entidad. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo. (p. 525157)

### **1.2.5 Sanciones aplicables**

Las sanciones deben ser proporcional a la falta cometida, en tal sentido la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil aprobada por el (Congreso de la República, 2013) establece en el Art.88 que las sanciones disciplinarias podrán ser: “amonestación verbal o escrita; Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce meses; y destitución” (p. 498597).

Asimismo, en el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) en el Artículo 102 establece que:

Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta

por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444. (p. 525157)

### **1.3 Definición de términos básicos**

**Funcionario Público:** “Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas”. (Congreso de la República, 2013).

**Garantías Judiciales:** “Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2020).

**Motivación:** “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

**Procedimiento Administrativo:** “Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto administrativo que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los administrados” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

**Servidor civil de carrera:** “Es la persona encargada de realizar actividades directamente vinculadas al cumplimiento de funciones sustantivas y de administración interna” (Congreso de la República, 2013).

**Servidor de Confianza:** “Es una persona que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos, cuya permanencia en el servicio

civil está determinada por parte de la persona que le designó” (Congreso de la República, 2013).

**Transparencia:** “Información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil confiable, accesible y oportuna” (Congreso de la República, 2013).



## **CAPITULO II HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de Hipótesis**

#### **2.1.1 Hipótesis General**

**HG-** La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

#### **2.1.2 Hipótesis Especificas**

**HE1.-** La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con la potestad sancionadora, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020

**HE2.-** La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

**HE3.-** La potestad sancionadora se asocia significativamente con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

### **2.2 Variables y Definición Operacional**

Para el desarrollo de la presente investigación se analizaron tres variables:

La variable independiente es la Responsabilidad administrativa disciplinaria que según lo dispuesto por el (Congreso de la República, 2013) en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles, por las faltas previstas en la Ley. Dichas faltas son cometidas en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Para efectos de la presente

investigación, la responsabilidad administrativa disciplinaria se analizó desde la perspectiva del ámbito de aplicación, las reglas procedimentales y sustantivas.

Como variable dependiente se estudió la potestad sancionadora, se entiende como “la atribución del Estado orientada a conseguir una eficiente marcha de los asuntos públicos, se centra en la revisión y sanción de conductas irregulares de sus servidores” (Pérez, 2019). La potestad sancionadora se estudió en base a los principios que la rigen, en este caso en particular a través de los principios de: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, y non bis in ídem mediante ley del Servicio Civil, su reglamento y la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH y su modificatoria

Por último, se analizó la variable dependiente denominada faltas que determinan la aplicación de sanción según el Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil de la (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015) y el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General establecido por (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019), las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta disciplinarias o administrativa en el trámite de los procedimientos a su cargo, y por ende, son susceptibles de ser sancionados atendiendo a la gravedad de la falta.

A continuación, se presenta la matriz de operacionalización para mayor detalle sobre las variables de estudio:

## 2.2.1 Matriz de Operacionalización de las Variables

Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Responsabilidad administrativa disciplinaria	La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil)	La responsabilidad administrativa disciplinaria se analizará desde la perspectiva del ámbito de aplicación, las reglas procedimentales y sustantivas.	Ámbito de Aplicación	Servidores
				Ex servidores
			Reglas procedimentales	Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario
				Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario
				plazos para la realización de actos procedimentales
				Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales
				Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
				Medidas cautelares
				Plazos de prescripción
			Reglas sustantivas	Los deberes y/u obligaciones,
				Prohibiciones
				Incompatibilidades
				derechos de los servidores
Las faltas				
Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes				

Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Potestad Sancionadora	La potestad sancionadora es una atribución del Estado orientada a conseguir una eficiente marcha de los asuntos públicos, se centra en la revisión y sanción de conductas irregulares de sus servidores. (Pérez, 2019) (Ley N.º 30057)	La potestad sancionadora de todas las entidades está regida por los siguientes principios: legalidad, debido procedimiento, razonabilidad, y non bis in ídem (Ley N.º 30057)	Legalidad	Atribución de la potestad sancionadora
				Consecuencias administrativas
			Debido procedimiento	Garantías del debido proceso
				Sanciones sujetándose al procedimiento establecido
			Razonabilidad	Existencia o no de intencionalidad
				Perjuicio causado
				Circunstancias de la comisión de la infracción
			Non bis in ídem	Repetición en la comisión de infracción
Sanciones sucesiva o simultáneamente				
	Sanción por el mismo hecho			
Faltas que determinan la aplicación de sanción	Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurrir en falta disciplinarias o administrativa en el trámite de los procedimientos a su cargo, y por ende, son susceptibles de ser sancionados atendiendo a la gravedad de la falta. (Ley N.º 30057) (Ley N.º 27444 )	Las sanciones aplicables son proporcionales a la falta cometida y se determinan evaluando la existencia de las condiciones según faltas disciplinarias o faltas administrativas (Ley N.º 27444) (Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil)	Faltas Disciplinarias	Grave afectación a los intereses generales a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado
				Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento
				El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta
				Circunstancias en que se comete la infracción
				Concurrencia de varias faltas
				Beneficio ilícitamente obtenido
			Faltas administrativas	Atendiendo a la gravedad de la falta,
				Reincidencia de la falta
				Daño causado
				Intencionalidad

## **CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Diseño Metodológico**

La presente tesis siguió la metodología no experimental, de corte transversal, y enfoque cuantitativo. El diseño de investigación fue descriptivo- comparativo porque se pretendió describir la situación actual en base a la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, la potestad sancionadora y la determinación de las faltas. El estudio fue correlacional, según (Hernandez, Fernandez, Batista, & P, 2014) “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más variables”.

### **3.2 Diseño Muestral**

#### **3.2.1 Población**

La población de estudio estuvo conformada por 54 especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

#### **3.2.2 Muestra**

La muestra estuvo conformada por el total de la población, es decir, 54 especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

### **3.3 Técnica de Recolección de Datos**

La técnica de recolección de datos se entiende como la herramienta utilizada para obtener la información necesaria en el estudio. En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, mediante un cuestionario que permitió recopilar información sobre la percepción de los especialistas en base a la responsabilidad administrativa, la potestad sancionadora y las faltas que determinan las sanciones en los servidores públicos.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach, mediante el uso del SPSS v26, en el cuadro 1 y cuadro 2, se puede observar que arrojó un valor excelente de 0,985, según, (George & Mallery, 2020), una regla general que se aplica a la mayoría de las situaciones es:

$\alpha > 0.9$  — excelente

$\alpha > 0.8$  — bueno

$\alpha > 0.7$  — aceptable

$\alpha > 0.6$  — cuestionable

$\alpha > 0.5$  — pobre

$\alpha < 0.5$  — inaceptable

**Cuadro 1 - Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Válido	54	100,0
Casos Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	54	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.  
 Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
 Elaboración: Propia

**Cuadro 2 - Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	36

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
 Elaboración: Propia

### **3.4 Técnicas de gestión, y estadísticas para el procesamiento de la información**

La técnica de gestión, y estadísticas que se utilizaron en la presente investigación para el procesamiento de información fueron las siguientes:

1. Se identificó la muestra de estudio.
2. Se formuló y aplicó el instrumento de recolección de datos, denominado cuestionario.
3. Se creó la base de datos en el software estadístico SPSS versión 26, para proceder al análisis de los datos obtenidos.
4. Posteriormente se utilizaron las técnicas estadísticas del software estadístico SPSS para determinar la correlación entre las variables de estudio.
5. Se concluyó en base a los objetivos, para de esta manera proceder a realizar propuestas de mejoras en el marco de responsabilidad administrativa en los servidores públicos.

### **3.5 Aspectos éticos**

En la presente tesis se respetó la autoría y el contenido de las fuentes, recurriendo a las citas bibliográficas según las normas APA. La autora se rigió y basó los principios éticos y morales para el desarrollo de la investigación, y garantizó que los datos que se obtuvieron solo fueron utilizados con fines académicos, en beneficio de los servidores porque se plantearon recomendaciones que beneficiaron la gestión pública.

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1.- Responsabilidad administrativa disciplinaria.

A continuación, se presentan los resultados concernientes a la responsabilidad administrativa disciplinaria, y sus dimensiones, según lo expresado por los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.



#### 4.1.1- Ámbito de aplicación.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión ámbito de aplicación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.

##### *4.1.1.1.- Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.*

Se observa en la tabla 1 y figura 1 que, para el 18,5% y el 16,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Para el 25,9% la política aplicable es regular, mientras que, para el 35,2% y el 3,7% la política es entre adecuada y muy adecuada.

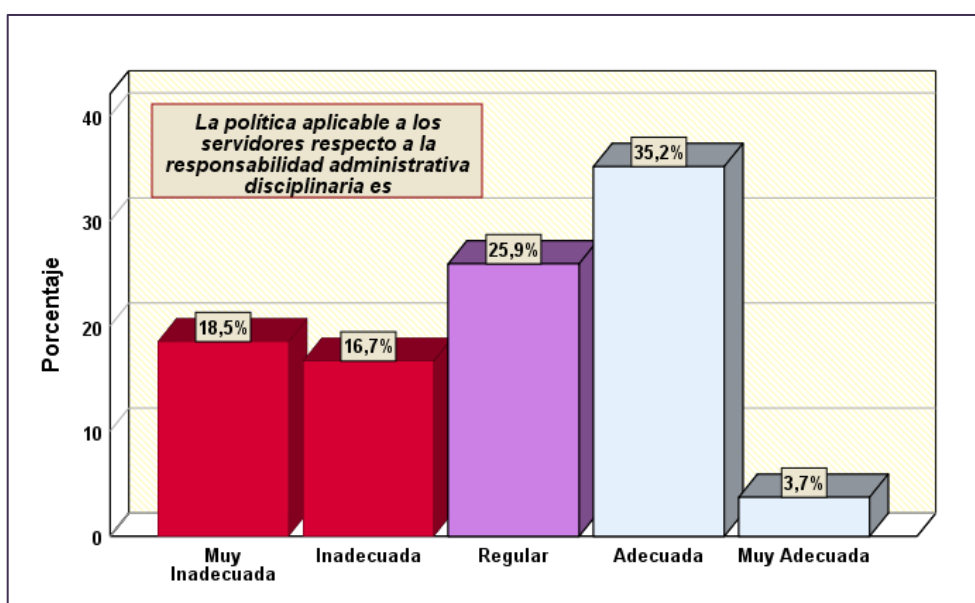


**Tabla 1 Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	10	18,5	18,5
Inadecuada	9	16,7	35,2
Regular	14	25,9	61,1
Adecuada	19	35,2	96,3
Muy Adecuada	2	3,7	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 1 Política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

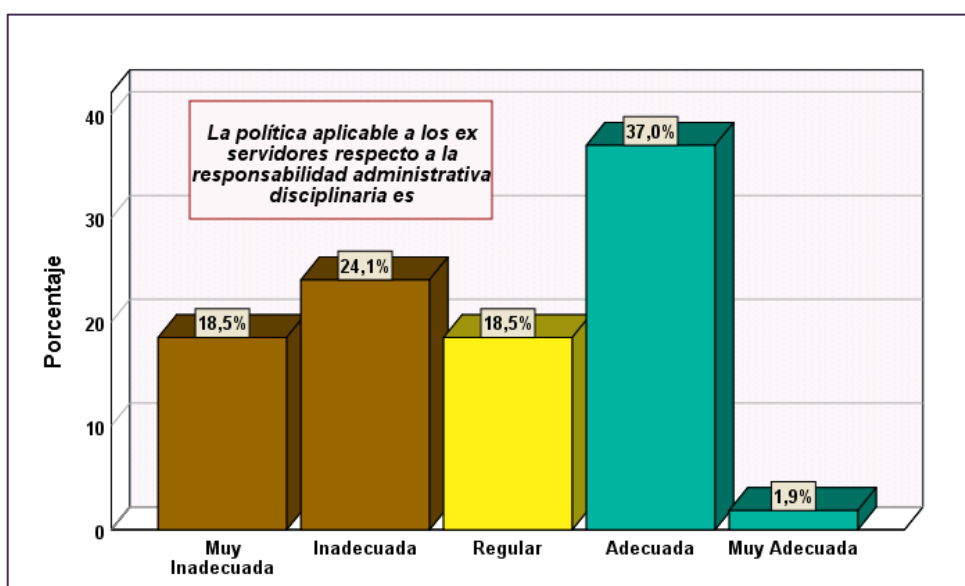
4.1.1.2.- Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se encontró en la tabla 2 y figura 2 que, para el 18,5% y el 24,1% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada. Según el 18,5% la política aplicable es regular, en cambio, solo el 37% y el 1,9% indicó que es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 2 Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	10	18,5	18,5
Inadecuada	13	24,1	42,6
Regular	10	18,5	61,1
Adecuada	20	37,0	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 2 Política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

#### 4.1.1.3.- Resumen descriptivo del ámbito de aplicación.

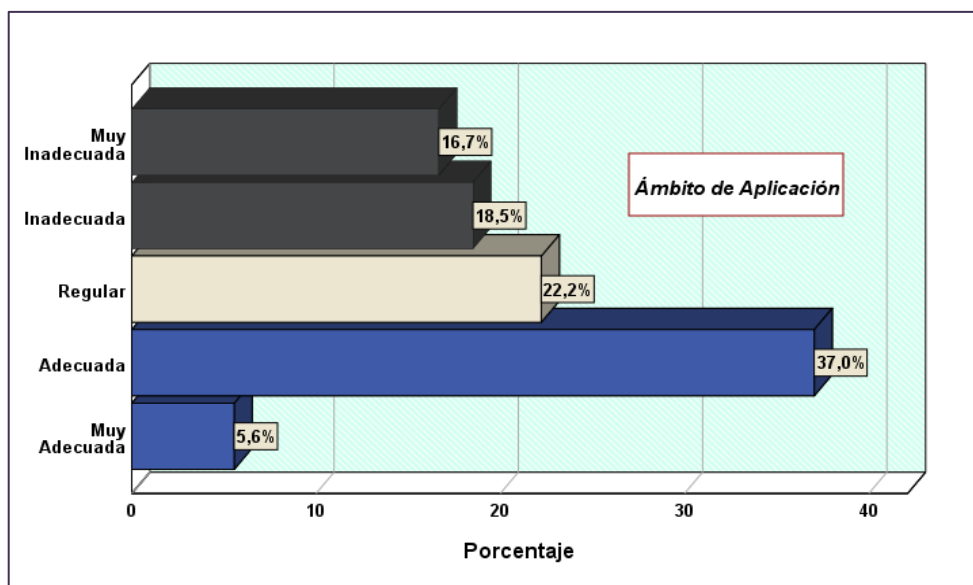
Se puede observar en el siguiente resumen descriptivo que, para el 16,7% y el 18,5% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, el ámbito de aplicación respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. El 22,2% indicó que es regular, sin embargo, para el 37% y el 5,6% el ámbito de aplicación es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 3 Resumen descriptivo del ámbito de aplicación**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	9	16,7	16,7
Inadecuada	10	18,5	35,2
Regular	12	22,2	57,4
Adecuada	20	37,0	94,4
Muy Adecuada	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 3 Resumen descriptivo del ámbito de aplicación**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2- Reglas procedimentales.

Seguidamente, se muestran los resultados referentes a la dimensión reglas procedimentales respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.

##### 4.1.1.1.- Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.

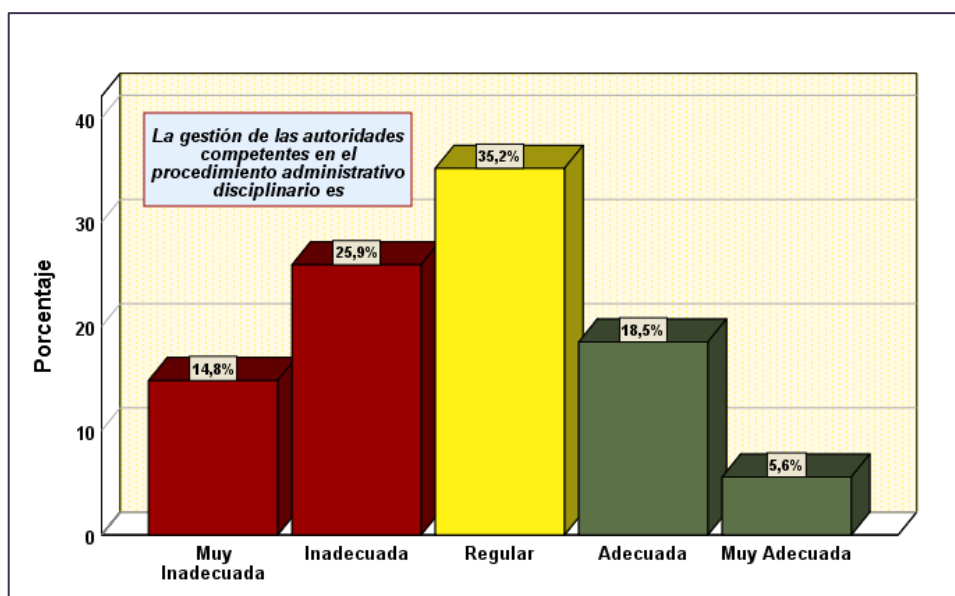
Se aprecia en la tabla 4 y figura 4 que, para el 14,8% y el 25,9% de los especialistas entrevistados, la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. El 35,2% lo indicó de manera regular, mientras que, solo para el 18,5% y el 5,6% la gestión es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 4 Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	8	14,8	14,8
Inadecuada	14	25,9	40,7
Regular	19	35,2	75,9
Adecuada	10	18,5	94,4
Muy Adecuada	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 4 Gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.2.- Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

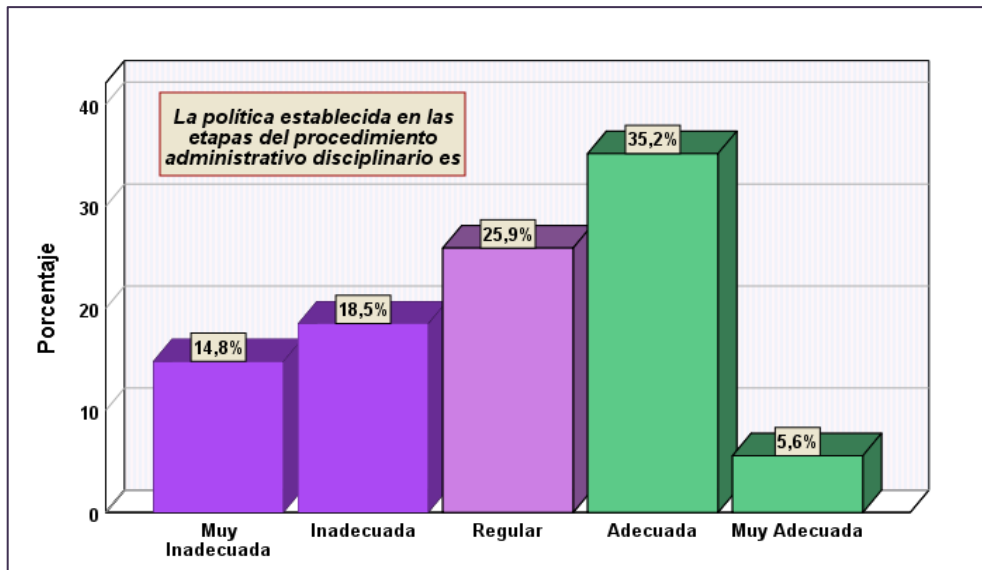
Se presenta en la tabla 5 y figura 5 que, para el 14,8% y el 18,5% de los entrevistados, la política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario es entre muy inadecuada e inadecuada. Según el 25,9% la política establecida es regular, en cambio, para el 35,2% y el 5,6% es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 5 Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	8	14,8	14,8
Inadecuada	10	18,5	33,3
Regular	14	25,9	59,3
Adecuada	19	35,2	94,4
Muy Adecuada	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 5 Política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.3.- Plazo para la realización del procedimiento.

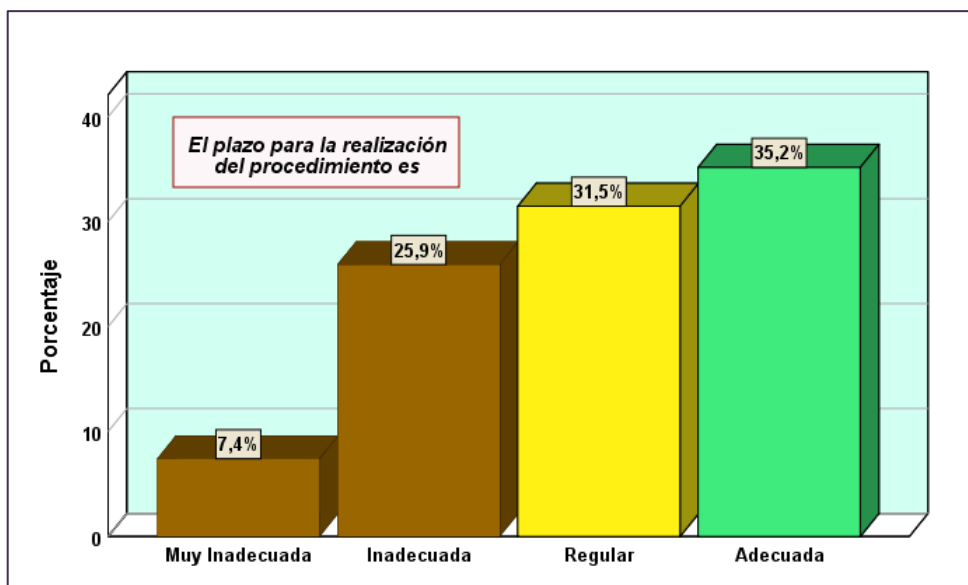
Para el 7,4% y el 25,9% de los especialistas entrevistados, el plazo para la realización del procedimiento es entre muy inadecuado e inadecuado respectivamente. El 31,5% de los mismos que, el plazo es regular, mientras que, solo para el 35,2% el plazo para la realización del procedimiento es adecuado.

**Tabla 6 Plazo para la realización del procedimiento**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	4	7,4	7,4
Inadecuada	14	25,9	33,3
Regular	17	31,5	64,8
Adecuada	19	35,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 6 Plazo para la realización del procedimiento**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.4.- Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales.

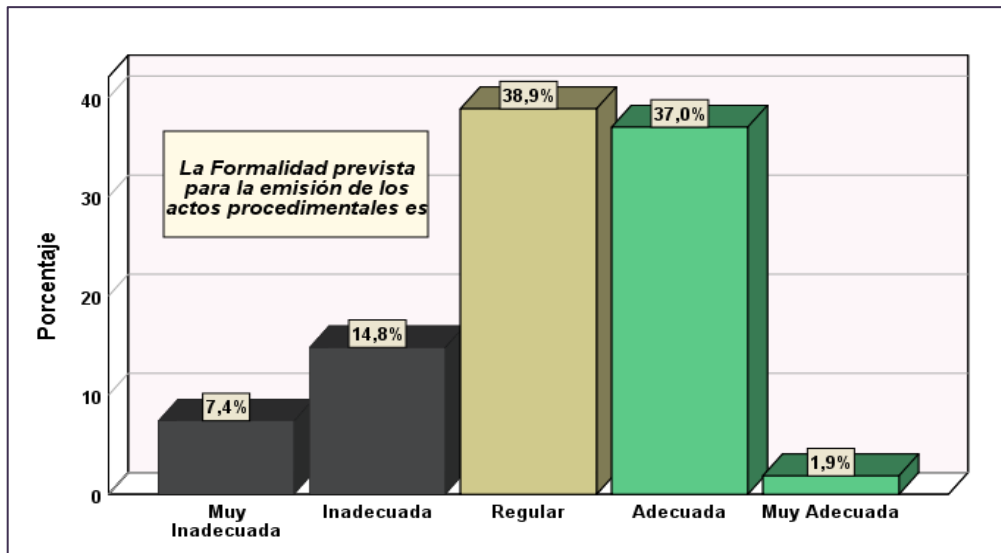
Se presenta en la tabla 7 y figura 7 que, para el 7,4% y el 14,8% de los especialistas entrevistados, la formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales es entre muy inadecuada e inadecuada. También, se observa que, según el 38,9% la formalidad es regular, por otro lado, solo para el 37% y el 1,9% es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 7 Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	4	7,4	7,4
Inadecuada	8	14,8	22,2
Regular	21	38,9	61,1
Adecuada	20	37,0	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 7 Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.5.- Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se muestra en la tabla 8 y figura 8 que, para el 13% y el 20,3% de los entrevistados, la regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. El 31,5% lo manifestó de manera regular, sin embargo, para el 31,5% y el 3,7% la regla para la actividad es entre adecuada y muy adecuada.

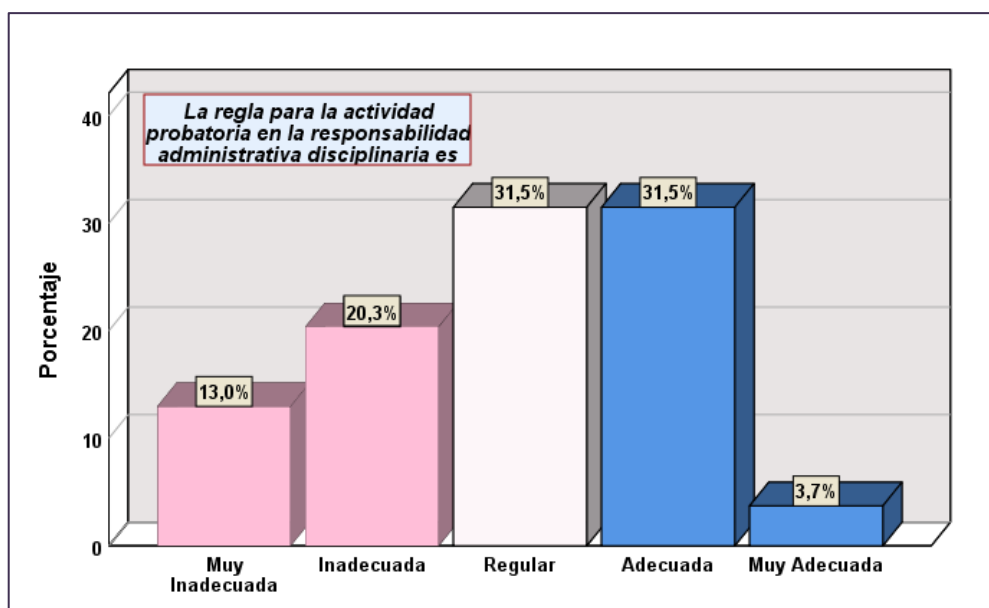
**Tabla 8 Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	7	13,0	13,0
Inadecuada	11	20,3	33,3
Regular	17	31,5	64,8
Adecuada	17	31,5	96,3
Muy Adecuada	2	3,7	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia





**Figura 8 Regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.6.- Política pública para el ejercicio del derecho de defensa.

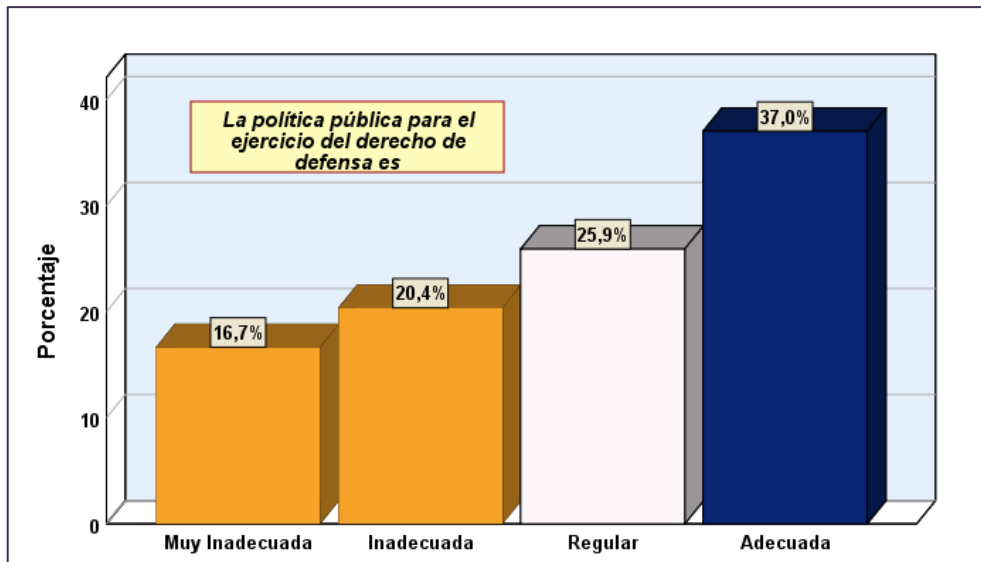
Se muestra en la tabla 9 y figura 9 que, para el 16,7% y el 20,4% de los entrevistados, la política pública para el ejercicio del derecho de defensa es entre muy inadecuada e inadecuada. Según el 25,9% es regular, en cambio, para el 37% la política es adecuada.

**Tabla 9 Política pública para el ejercicio del derecho de defensa**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	9	16,7	16,7
Inadecuada	11	20,4	37,0
Regular	14	25,9	63,0
Adecuada	20	37,0	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 9 Política pública para el ejercicio del derecho de defensa**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.7.- Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria.

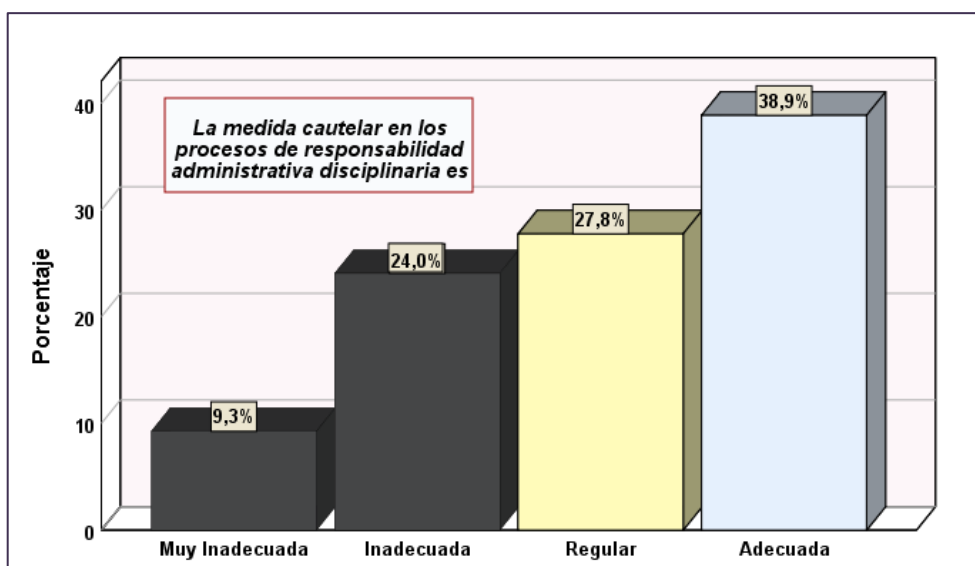
Se observa en la tabla 10 y figura 10 que, para el 9,3% y el 24% de los especialistas entrevistados, la medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Según el 27,8% la medida es regular, mientras que solo para el 38% de los entrevistados la medida es adecuada.

**Tabla 10 Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	5	9,3	9,3
Inadecuada	13	24,0	33,3
Regular	15	27,8	61,1
Adecuada	21	38,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 10 Medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.8.- Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

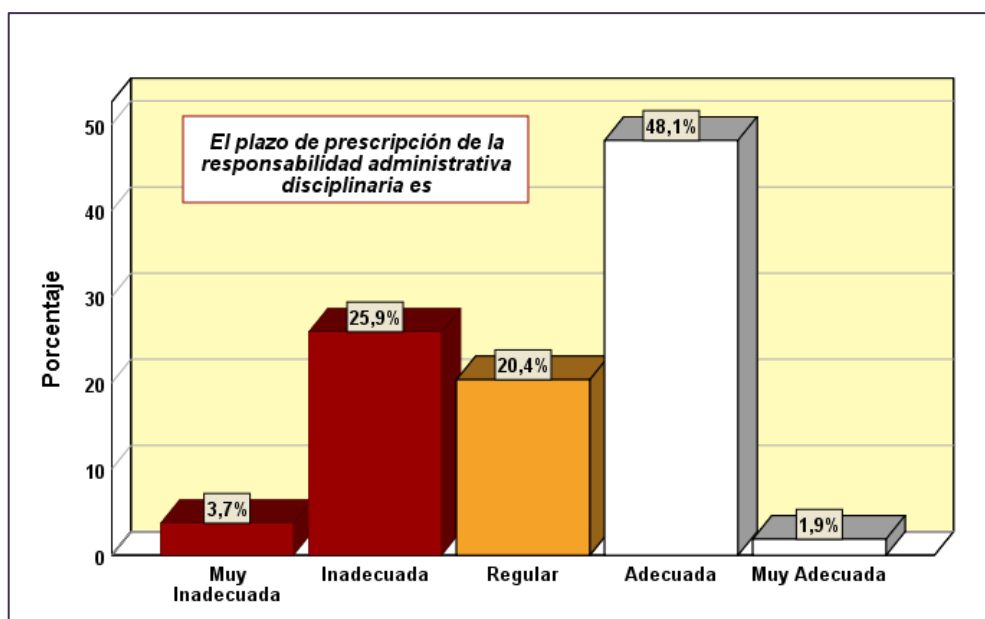
Se presenta en la tabla 11 y figura 11 que, para el 3,7% y el 25,9% de los entrevistados, el plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada. El 20,4% indicó que es regular, en cambio, para el 48,1% y el 1,9% el plazo de prescripción es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 11 Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	2	3,7	3,7
Inadecuada	14	25,9	29,6
Regular	11	20,4	50,0
Adecuada	26	48,1	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 11 Plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.2.9.- Resumen descriptivo de las reglas procedimentales.

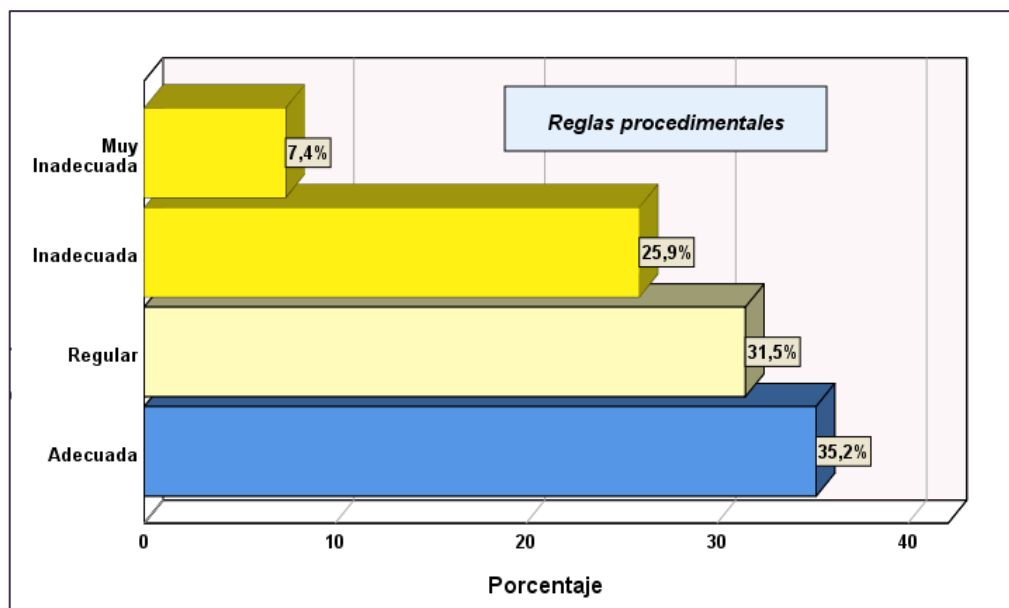
Se encontró en la tabla 12 y figura 12 que, para el 7,4% y el 25,9% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, las reglas procedimentales respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria son entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. El 31,5% indicó que es regular, sin embargo, para el 35,2% las reglas procedimentales son adecuada.

**Tabla 12 Resumen descriptivo de las reglas procedimentales**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	4	7,4	7,4
Inadecuada	14	25,9	33,3
Regular	17	31,5	64,8
Adecuada	19	35,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 12 Resumen descriptivo de las reglas procedimentales**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### **4.1.3- Reglas sustantivas.**

Consecutivamente, se presentan los resultados referentes a la dimensión reglas sustantivas respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria.

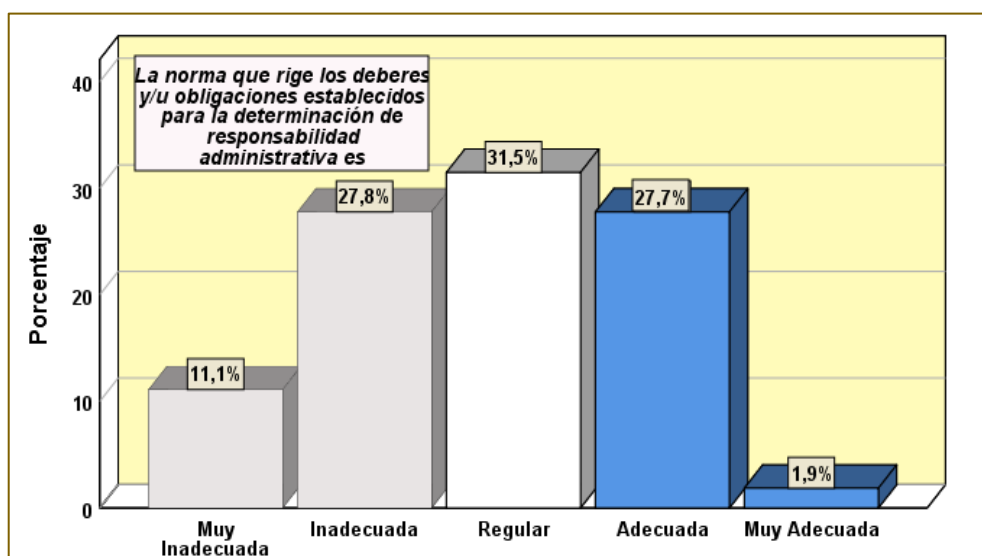
##### *4.1.3.1.- Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa.*

Se aprecia en la tabla 13 y figura 13 que, para el 11,1% y el 27,8% de los especialistas entrevistados, la norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Para el 31,5% la norma es regular, mientras que, solo para el 27,7% y el 1,9% es entre adecuada y muy adecuada respectivamente.

**Tabla 13 Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	6	11,1	11,1
Inadecuada	15	27,8	38,9
Regular	17	31,5	70,4
Adecuada	15	27,7	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 13 Norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

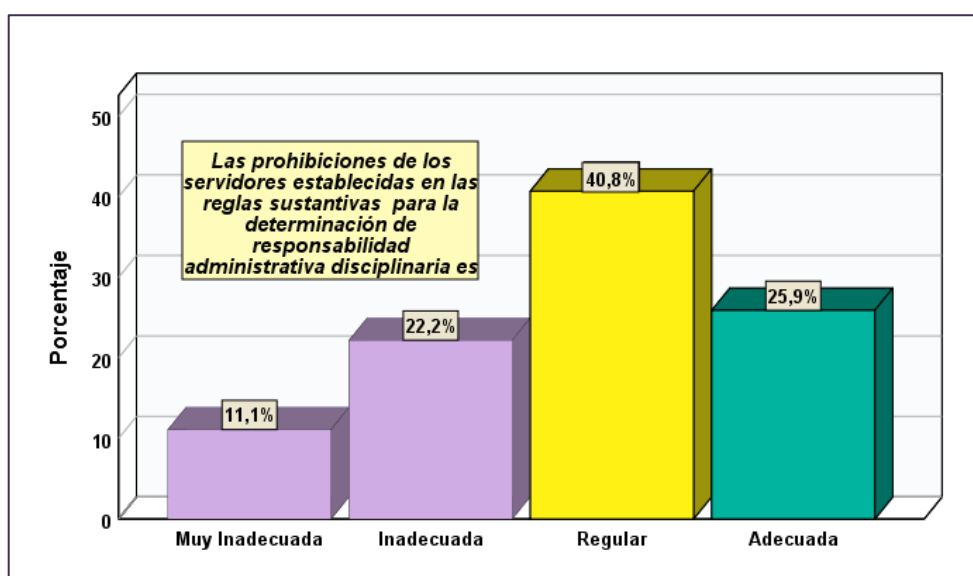
4.1.3.2.- *Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria.*

En la tabla 14 y figura 14 se aprecia que, para el 11,1% y el 22,2% de los entrevistados, las prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria son entre muy inadecuados e inadecuados. Para el 40,8% es regular, en cambio, solo para el 25,9% las prohibiciones de los servidores son adecuadas.

**Tabla 14 Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	6	11,1	11,1
Inadecuada	12	22,2	33,3
Regular	22	40,8	74,1
Adecuada	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 14 Prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

4.1.3.3.- *Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria.*

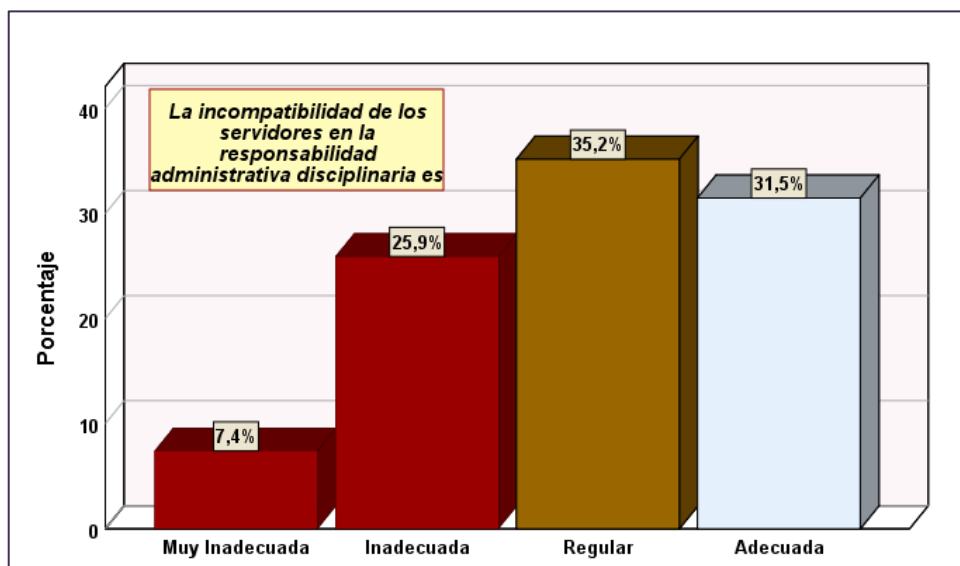
Se presenta en la tabla 15 y figura 15 que, para el 7,4% y el 25,9% de los entrevistados, la incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Para el 35,2% es regular, mientras que, para el 31,5% la incompatibilidad es adecuada.

**Tabla 15 Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	4	7,4	7,4
Inadecuada	14	25,9	33,3
Regular	19	35,2	68,5
Adecuada	17	31,5	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 15 Incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



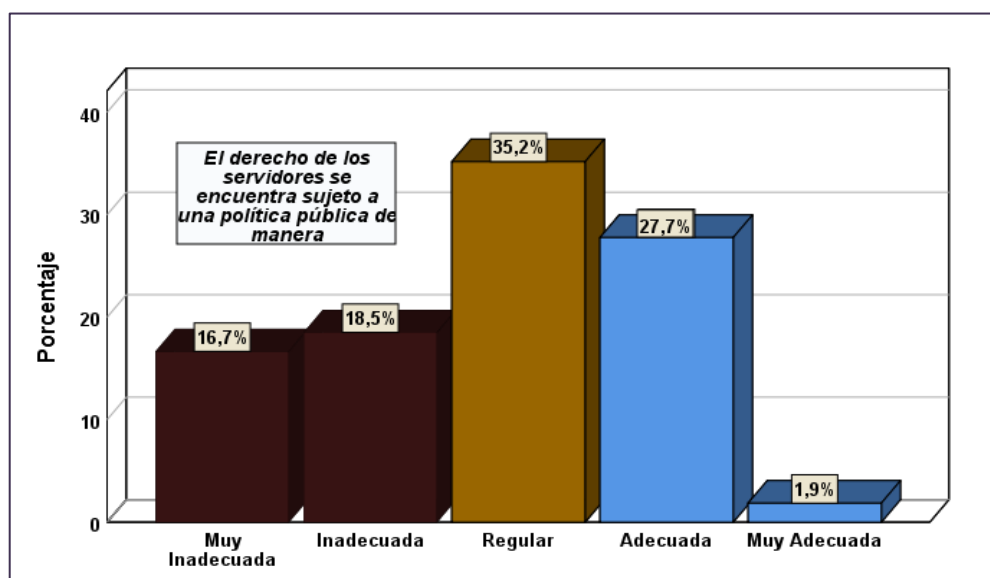
4.1.3.4.- *Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública.*

Se observa en la tabla 16 y figura 16 que, para el 16,7% y el 18,5% de los especialistas entrevistados, el derecho de los servidores se encuentra sujeto a una política pública de manera muy inadecuada e inadecuada. Según el 35,2% se encuentra sujeto a una política pública de manera regular, sin embargo, el 27,7% y el 1,9% expresó que es entre adecuada y muy adecuada.

**Tabla 16 Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	9	16,7	16,7
Inadecuada	10	18,5	35,2
Regular	19	35,2	70,4
Adecuada	15	27,7	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 16 Derechos de los servidores encontrados, sujeto a una política pública**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

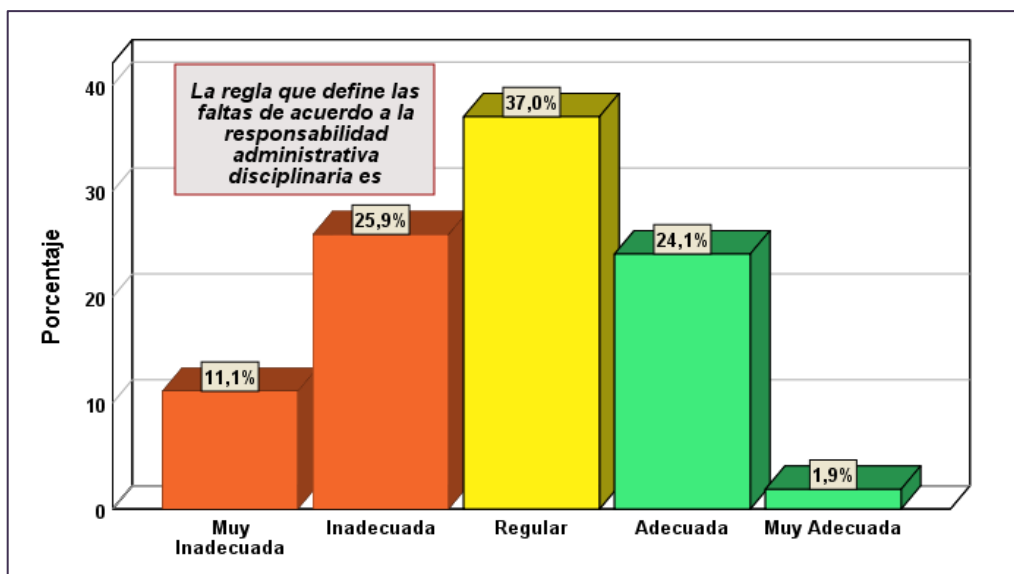
4.1.3.5.- Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se encontró en la tabla 17 y figura 17 que, para el 11,1% y el 25,9% de los encuestados, la regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Para el 37% es regular, en cambio, para el 24,1% y el 1,9% la regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre adecuada y muy adecuada respectivamente.

**Tabla 17 Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	6	11,1	11,1
Inadecuada	14	25,9	37,0
Regular	20	37,0	74,1
Adecuada	13	24,1	98,1
Muy Adecuada	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 17 Regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.3.6.- Tipo de sanciones que determina la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria.

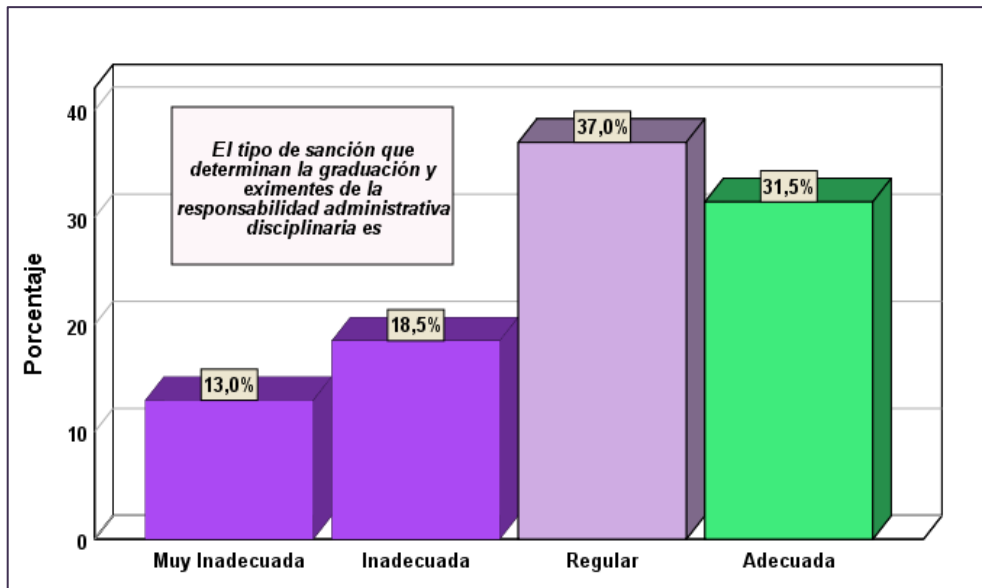
Se presenta en la tabla 18 y figura 18 que, para el 13% y el 18,5% de los especialistas entrevistados, el tipo de sanción que determina la graduación y eximentes de la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy inadecuado e inadecuado respectivamente. Para el 37% el tipo de sanción es regular, sin embargo, para el 31,5% es adecuada.

**Tabla 18 Tipo de sanciones que determinan la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	7	13,0	13,0
Inadecuada	10	18,5	31,5
Regular	20	37,0	68,5
Adecuada	17	31,5	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 18 Tipo de sanciones que determinan la graduación y eximentes de las responsabilidades administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.3.7.- Resumen descriptivo de las reglas sustantivas.

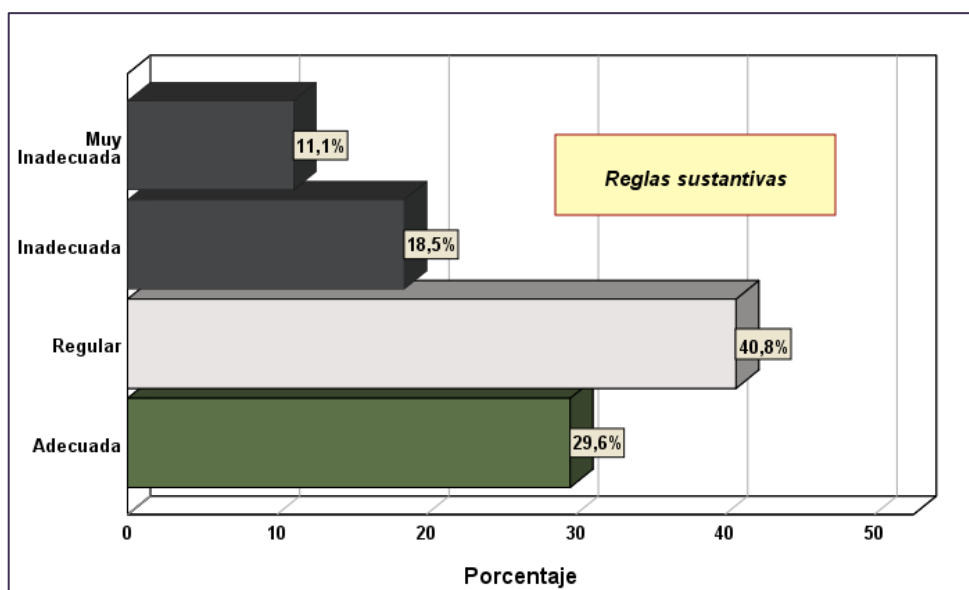
Para el 11,1% y el 18,5 de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, las reglas sustantivas respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria son entre muy inadecuada e inadecuada respectivamente. El 40,8% expresó que es regular, mientras que, para el 29,6% las reglas sustantivas en las entidades son adecuadas.

**Tabla 19 Resumen descriptivo de las reglas sustantivas**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	6	11,1	11,1
Inadecuada	10	18,5	29,6
Regular	22	40,8	70,4
Adecuada	16	29,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 19 Resumen descriptivo de las reglas sustantivas**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.1.4- Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

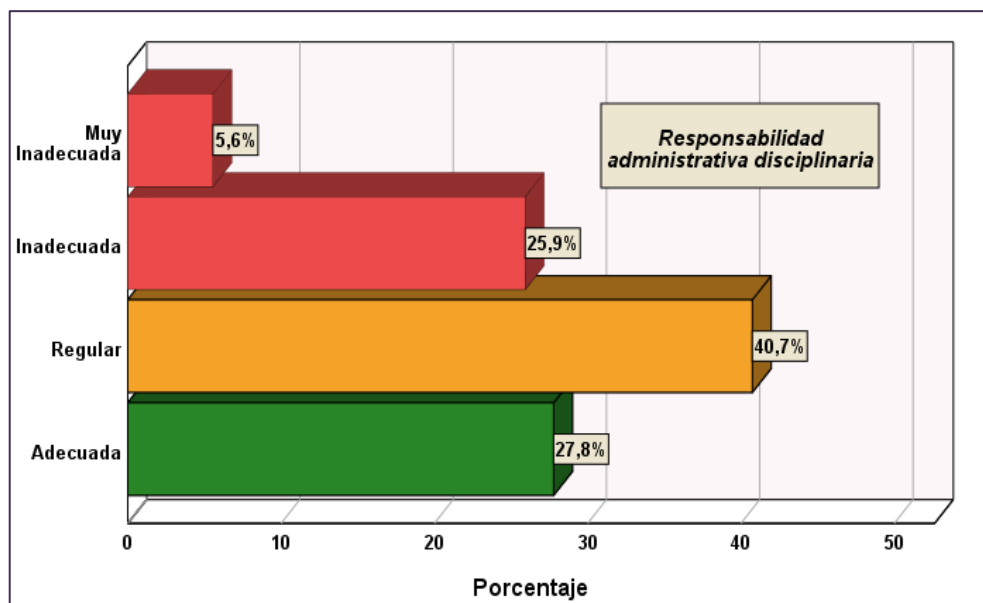
De manera general se observa en la tabla 20 y figura 20 que, para el 5,6% y el 25,9% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy inadecuada e inadecuada respectivamente. Para el 40,7% la responsabilidad administrativa disciplinaria es regular, si embargo, solo para el 27,8% es adecuada.

**Tabla 20 Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Inadecuada	3	5,6	5,6
Inadecuada	14	25,9	31,5
Regular	22	40,7	72,2
Adecuada	15	27,8	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 20 Resumen general de la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

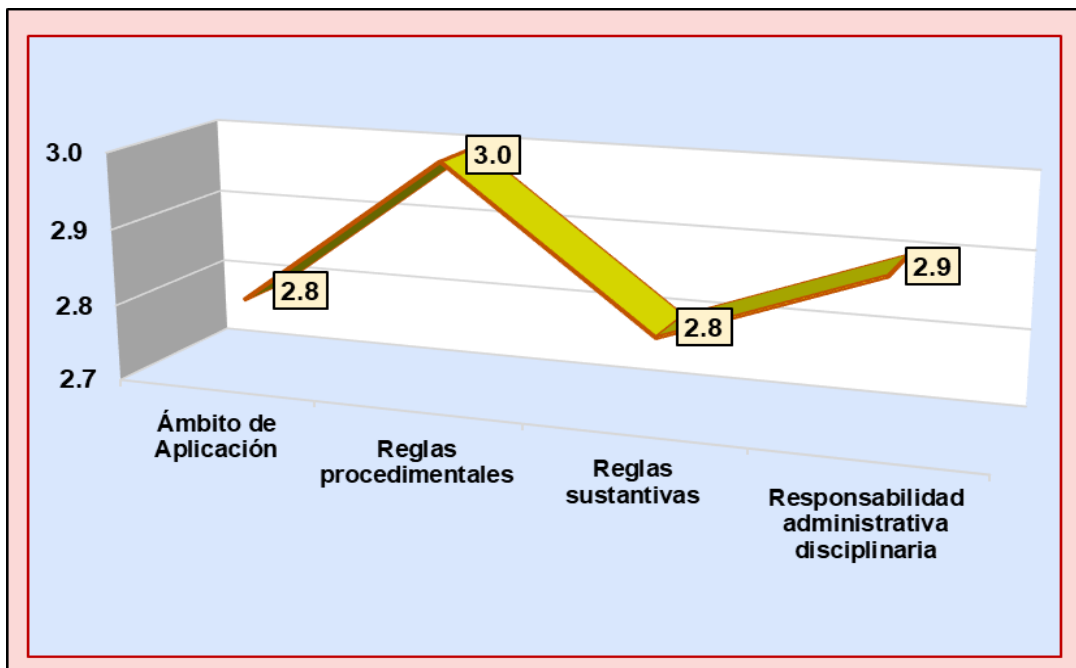
Se elaboró una tabla de promedios de la responsabilidad administrativa disciplinaria y sus dimensiones, encontrándose un valor cualitativo regular en todas sus dimensiones, como se aprecia en la tabla 21 y figura 21 a continuación:

**Tabla 21 Promedio general de la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Ámbito de Aplicación	2,8	Regular
Reglas procedimentales	3,0	Regular
Reglas sustantivas	2,8	Regular
<b>Responsabilidad administrativa disciplinaria</b>	<b>2,9</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



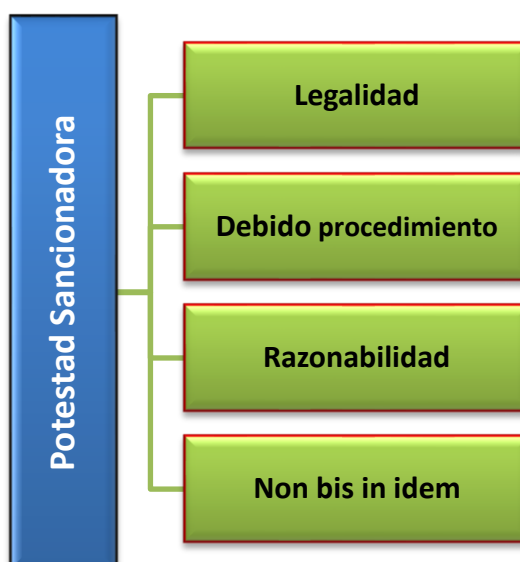
**Figura 21 general de la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.- Potestad Sancionadora.

Seguidamente, se presentan los resultados referentes a la potestad sancionadora, y sus dimensiones, según lo expresado por los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.



#### 4.2.1- Legalidad.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión legalidad respecto a la potestad sancionadora.

##### 4.2.1.1.- Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad.

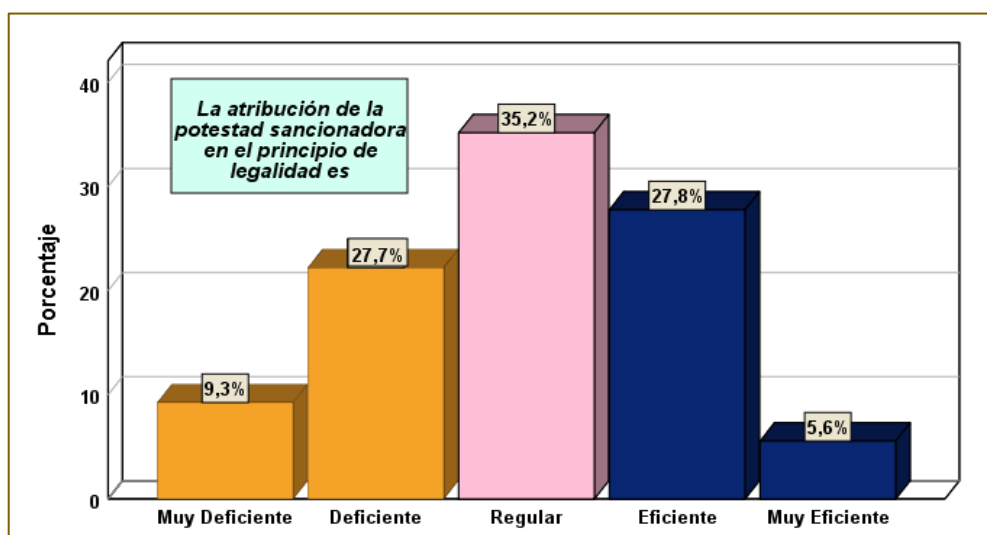
Se encontró en la tabla 22 y figura 22 que, para el 9,3% y el 22,2% de los especialistas entrevistados, la atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 35,2% es regular, sin embargo, para el 27,7% y el 5,6% la atribución es entre eficiente y muy eficiente.

**Tabla 22 Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	5	9,3	9,3
Deficiente	12	22,2	31,5
Regular	19	35,2	66,7
Eficiente	15	27,7	94,4
Muy Eficiente	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 22 Atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



#### 4.2.1.2- Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad.

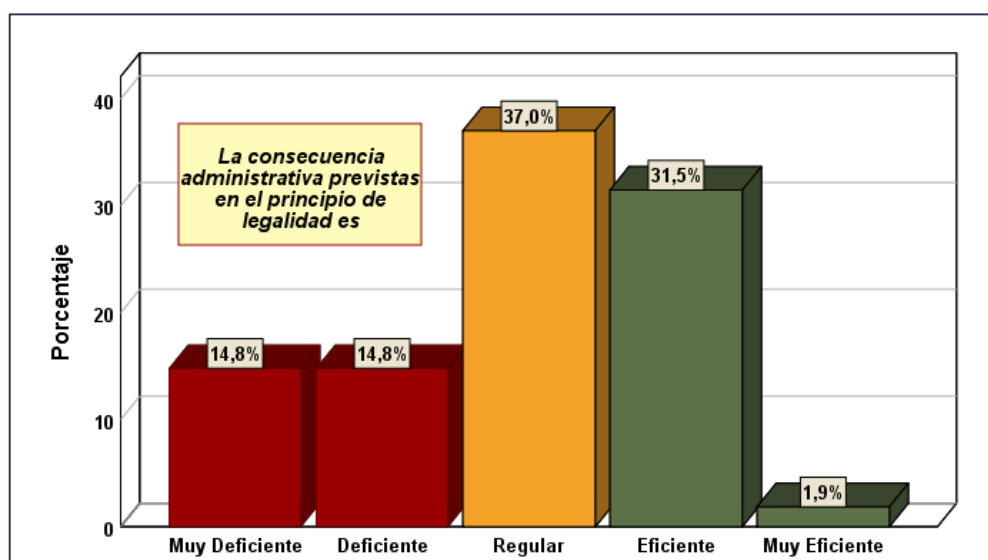
Se encontró en la tabla 23 y figura 23 que, para el 14,8% y el otro 14,8% de los entrevistados, la consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Asimismo, el 37% indicó que, la consecuencia administrativa es regular, en cambio, para el 31,5% y el 1,9% indicó que es eficiente y muy eficiente.

***Tabla 23 Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad***

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	8	14,8	14,8
Deficiente	8	14,8	29,6
Regular	20	37,0	66,7
Eficiente	17	31,5	98,1
Muy Eficiente	1	1,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



***Figura 23 Consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad***

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.1.3.- Resumen descriptivo de la legalidad.

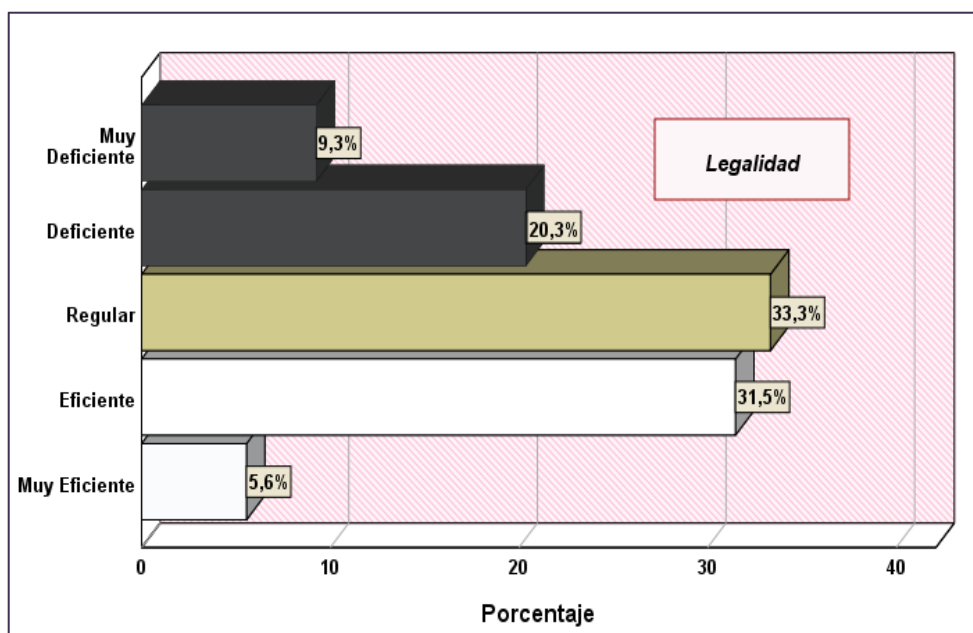
De manera descriptiva, se observa en la tabla 24 y figura 24 que, para el 9,3% y el 20,3% de los entrevistados, la legalidad respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Según el 33,3% es regular, mientras que, para el 31,5% la legalidad respecto a la potestad sancionadora es eficiente y muy eficiente.

**Tabla 24 Resumen descriptivo de la legalidad.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	5	9,3	9,3
Deficiente	11	20,3	29,6
Regular	18	33,3	63,0
Eficiente	17	31,5	94,4
Muy Eficiente	3	5,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 24 Resumen descriptivo de la legalidad.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2- Debido procedimiento.

Seguidamente, se presentan los resultados concernientes a la dimensión debido procedimiento respecto a la potestad sancionadora.

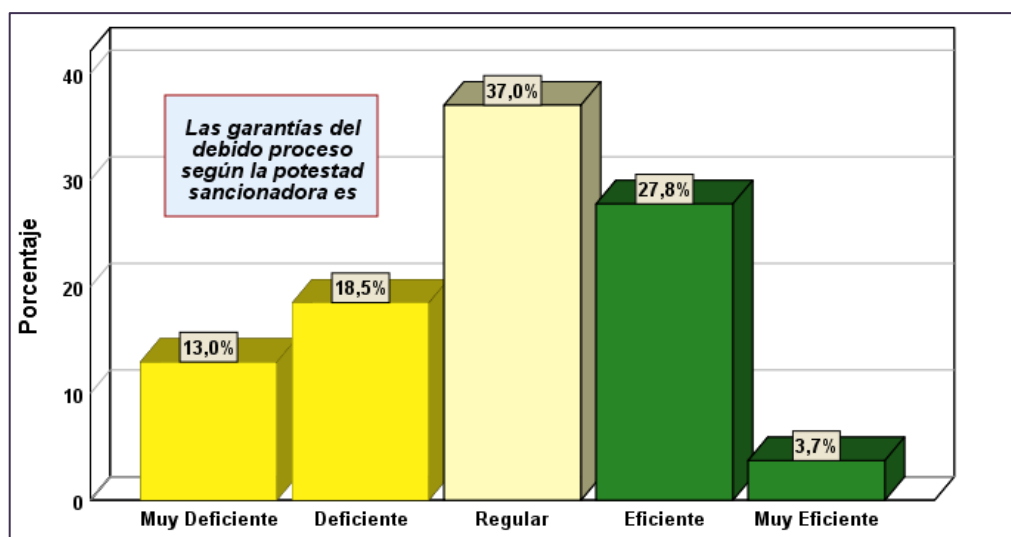
##### 4.2.2.1.- Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora.

Se aprecia en la tabla 25 y figura 25 que, el 13% y el 18,5% que, de los especialistas entrevistados, las garantías del debido proceso según la potestad sancionadora son entre muy deficiente y deficiente respectivamente, y según el 37% es regular, Por otro lado, el 27,8% y el 3,7% de los entrevistados, indicó que, las garantías del debido proceso son eficientes y muy eficientes.

**Tabla 25 Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	7	13,0	13,0
Deficiente	10	18,5	31,5
Regular	20	37,0	68,5
Eficiente	15	27,8	96,3
Muy Eficiente	2	3,7	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 25 Garantías del debido proceso según la potestad sancionadora**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.2.- Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria.

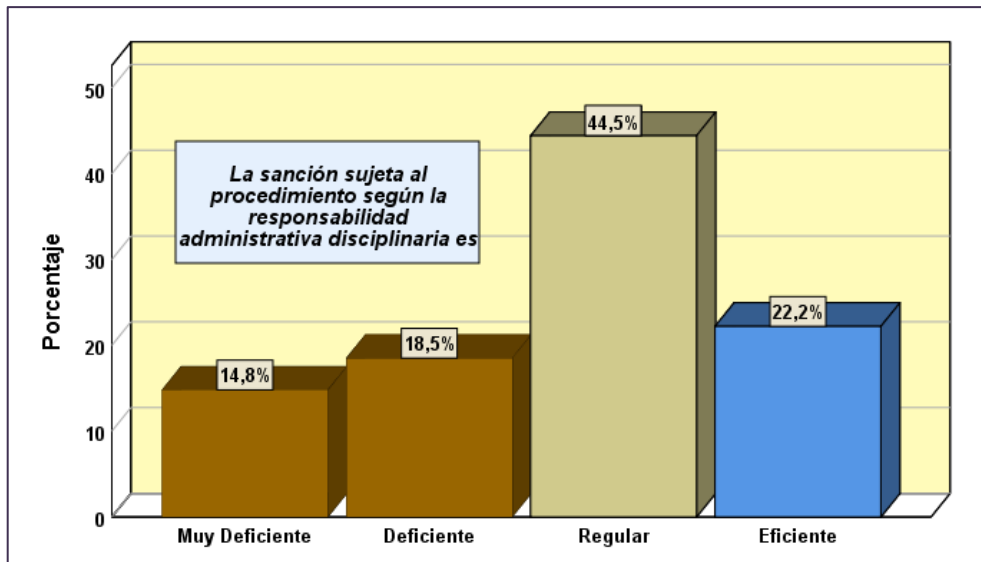
Se observa en la tabla 26 y figura 26 que, el 14,8% y el 18,5% de los entrevistados, la sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 44,5% es regular, en cambio, solo para el 22,2%, la sanción sujeta al procedimiento es eficiente.

**Tabla 26 Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	8	14,8	14,8
Deficiente	10	18,5	33,3
Regular	24	44,5	77,8
Eficiente	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 26 Sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.2.3.- Resumen descriptivo del debido procedimiento.

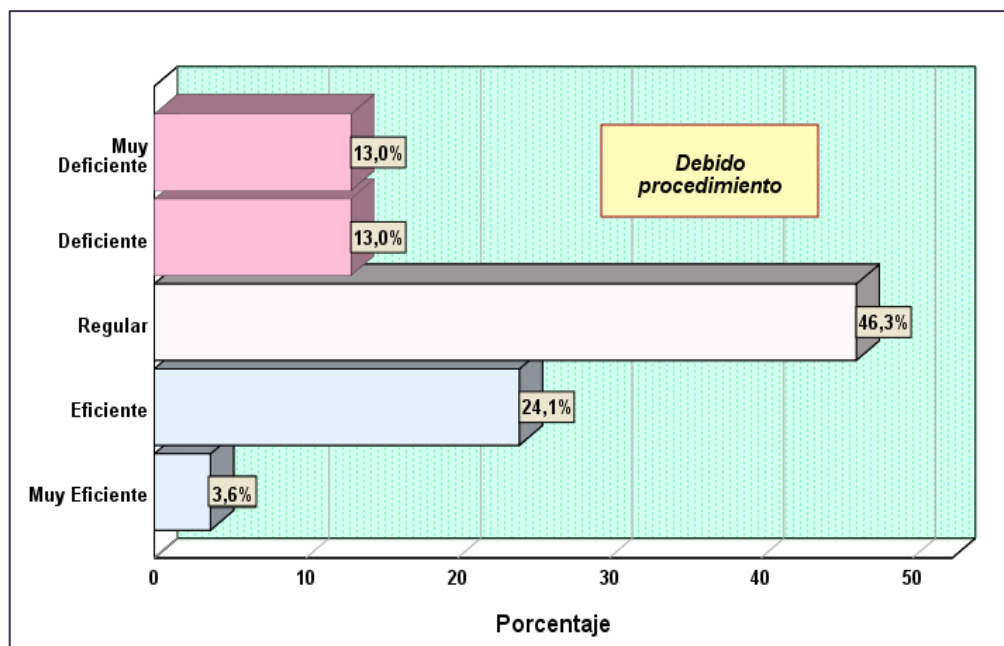
Se encontró de manera descriptiva en la tabla 27 y figura 27 que, para el 13% y el otro 13% de los especialistas entrevistados, el debido procedimiento respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. El 46,3% indicó que es regular, en cambio, para el 24,1% y el 3,6% el debido procedimiento respecto a la potestad sancionadora es entre eficiente y muy eficiente.

**Tabla 27 Resumen descriptivo del debido procedimiento.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	7	13,0	13,0
Deficiente	7	13,0	26,0
Regular	25	46,3	72,3
Eficiente	13	24,1	96,4
Muy Eficiente	2	3,6	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 27 Resumen descriptivo del debido procedimiento.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3- Razonabilidad.

Consecutivamente, se presentan los resultados referentes a la dimensión razonabilidad respecto a la potestad sancionadora.

##### 4.2.3.1.- Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad.

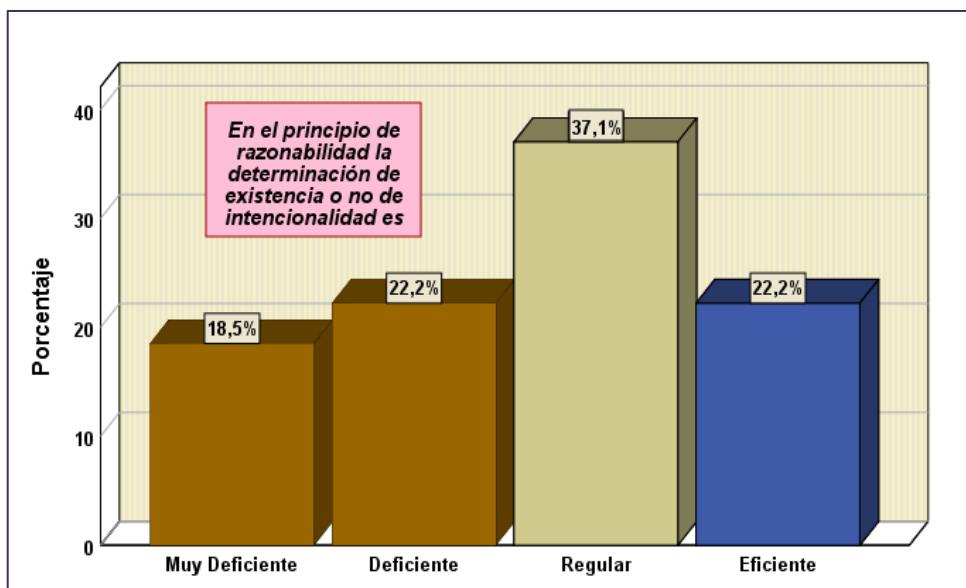
Se aprecia en la tabla 28 y figura 28 que, para el 18,5% y el 22,2% de los entrevistados, en el principio de razonabilidad la determinación de existencia o no de intencionalidad es entre muy deficiente y deficiente. Asimismo, el 37,1% manifestó que es regular, sin embargo, solo para el 22,2% la determinación de existencia o no de intencionalidad es eficiente.

**Tabla 28 Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	10	18,5	18,5
Deficiente	12	22,2	40,7
Regular	20	37,1	77,8
Eficiente	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 28 Determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.3.2.- Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora.

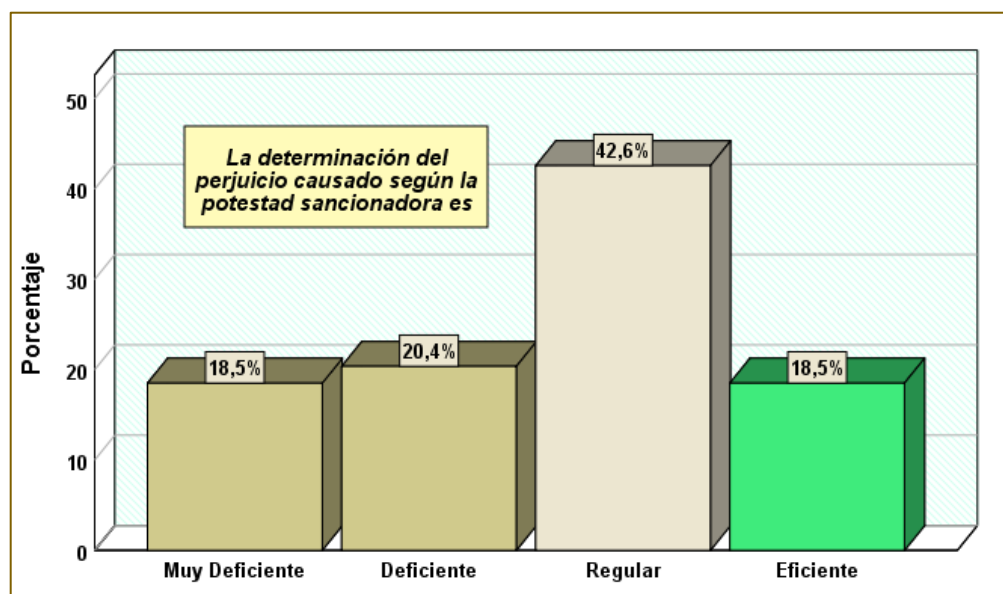
Para el 18,5% y el 20,4% de los especialistas encuestados, la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. El 42,6% indicó que es regular, por el contrario, solo para el 18,5% la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora es eficiente. Estos resultados se visualizan en la tabla 29.

**Tabla 29 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	10	18,5	18,5
Deficiente	11	20,4	38,9
Regular	23	42,6	81,5
Eficiente	10	18,5	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 29 Determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



4.2.3.3.- *Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción.*

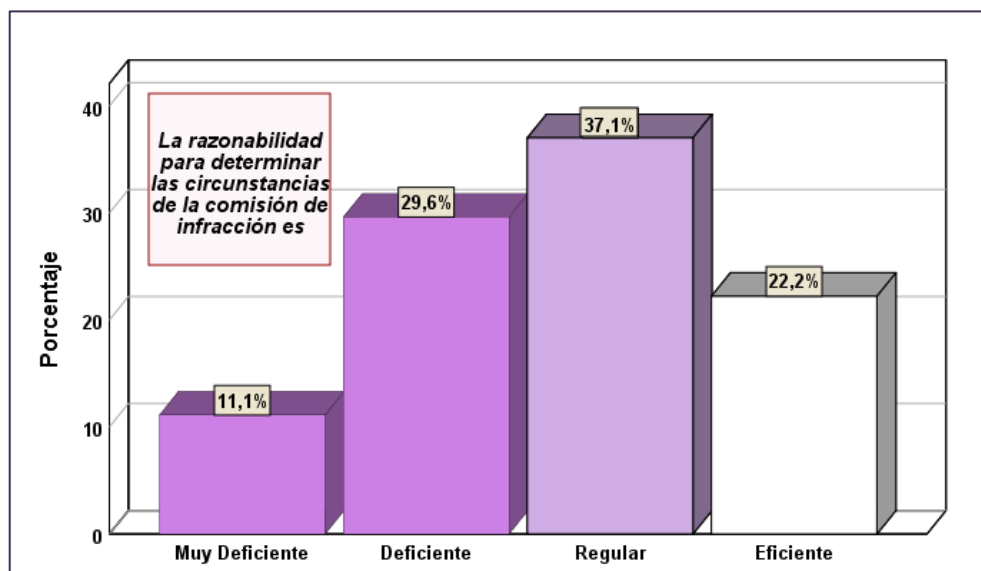
Se visualiza en la tabla 30 y figura 30 que, el 11,1% y el 29,6% de los especialistas entrevistados, la razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. El 37,1% indicó que es regular, mientras que, solo para el 22,2% de los mismos, la razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción es eficiente.

**Tabla 30 Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	6	11,1	11,1
Deficiente	16	29,6	40,7
Regular	20	37,1	77,8
Eficiente	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 30 Razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

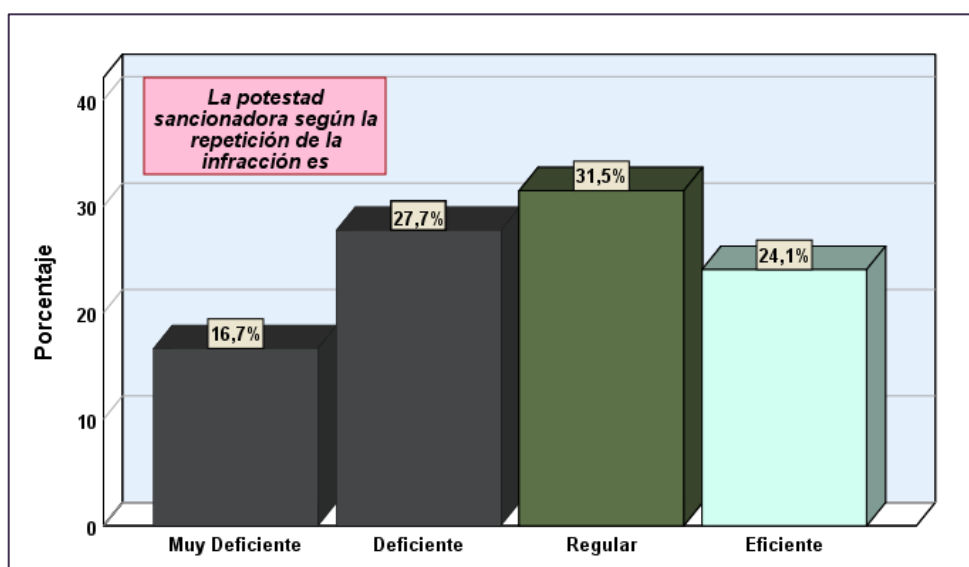
#### 4.2.3.4.- Potestad sancionadora según la repetición de la infracción.

Se muestra en la tabla 31 y figura 31 que, el 16,7% y el 27,7% de los encuestados, la potestad sancionadora según la repetición de la infracción es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Según el 31,5% es regular, aunque, solo para el 24,1% la potestad sancionadora es eficiente.

**Tabla 31 Potestad sancionadora según la repetición de la infracción.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	15	27,7	44,4
Regular	17	31,5	75,9
Eficiente	13	24,1	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 31 Potestad sancionadora según la repetición de la infracción**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

#### 4.2.3.5.- Resumen descriptivo de la razonabilidad.

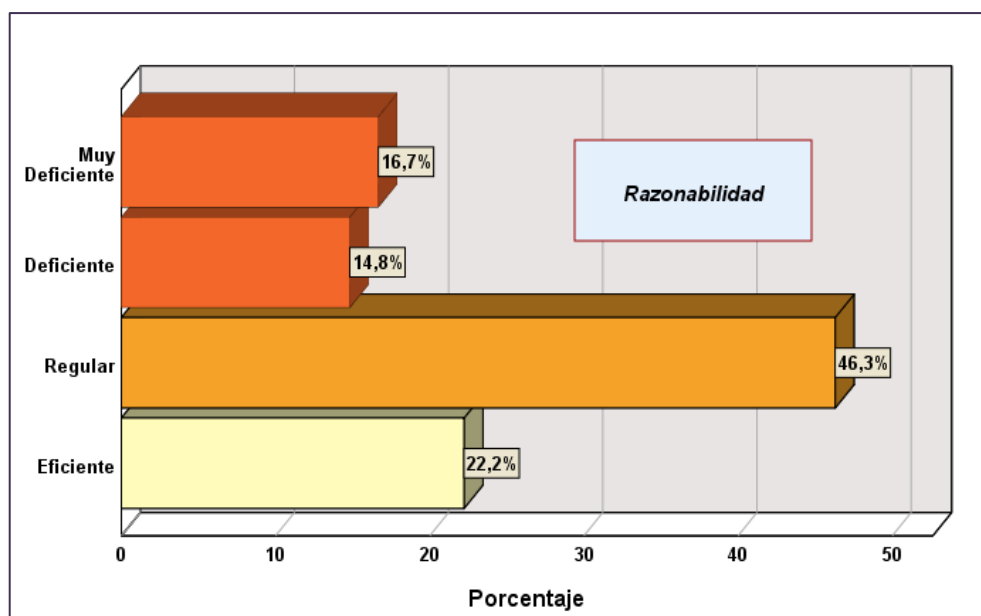
Se observa de manera descriptiva en la tabla 32 y figura 32 que, para el 16,7% y el 14,8% de los especialistas entrevistados, la razonabilidad respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 46,3% es regular, por el contrario, solo para el 22,2% la razonabilidad respecto a la potestad sancionadora es eficiente.

**Tabla 32 Resumen descriptivo de la razonabilidad**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	8	14,8	31,5
Regular	25	46,3	77,8
Eficiente	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 32 Resumen descriptivo de la razonabilidad**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.4- Non bis in idem.

Se presenta a continuación, los resultados correspondientes a la dimensión non bis in idem respecto a la potestad sancionadora.

##### 4.2.4.1.- Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas.

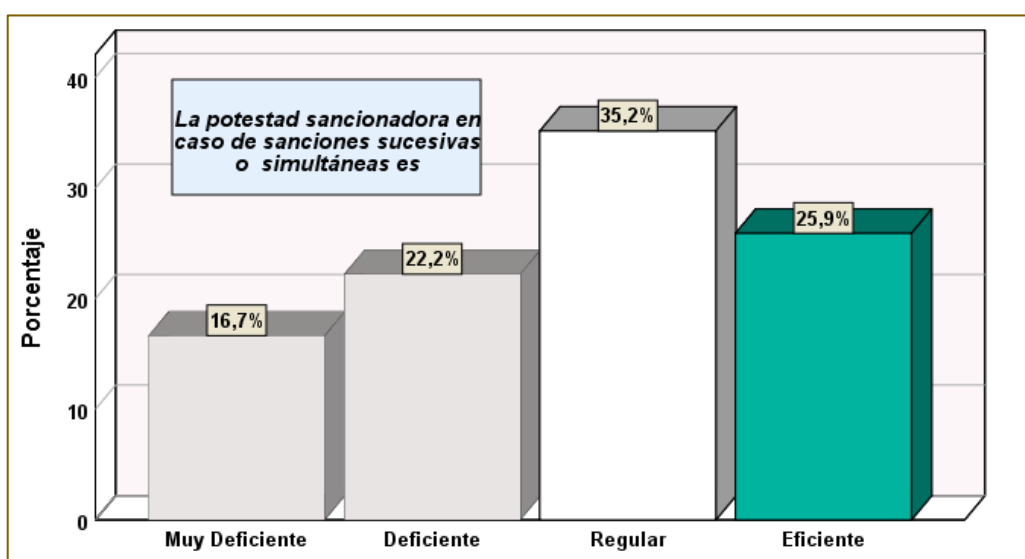
Se aprecia en la tabla 33 y figura 33 que, el 16,7% y el 22,2% de los encuestados, la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas es entre muy deficiente y deficiente. Asimismo, el 35,2% lo indicó de manera regular, en cambio, solo para el 25,9% la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas es eficiente.

**Tabla 33 Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	12	22,2	38,9
Regular	19	35,2	74,1
Eficiente	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 33 Potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.4.2.- Potestad sancionadora sobre el mismo hecho.

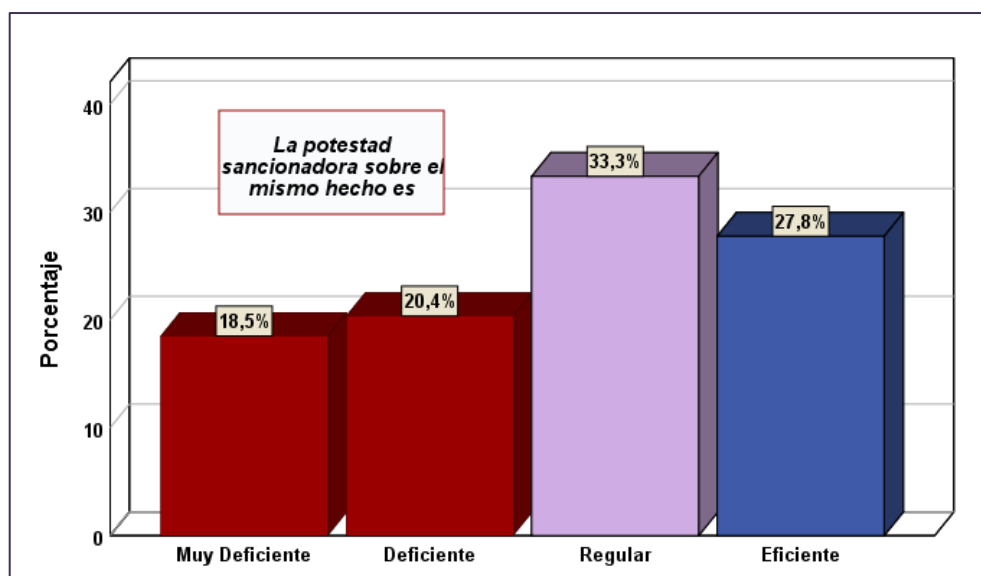
Se presenta en la tabla 34 y figura 34 que, para el 18,5% y el 20,4% de los especialistas encuestados, la potestad sancionadora sobre el mismo hecho es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 33,3% la potestad es regular, mientras que, solo para el 27,8% es eficiente.

**Tabla 34 Potestad sancionadora sobre el mismo hecho**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	10	18,5	18,5
Deficiente	11	20,4	38,9
Regular	18	33,3	72,2
Eficiente	15	27,8	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 34 Potestad sancionadora sobre el mismo hecho.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.2.4.3.- Resumen descriptivo Non bis in idem.

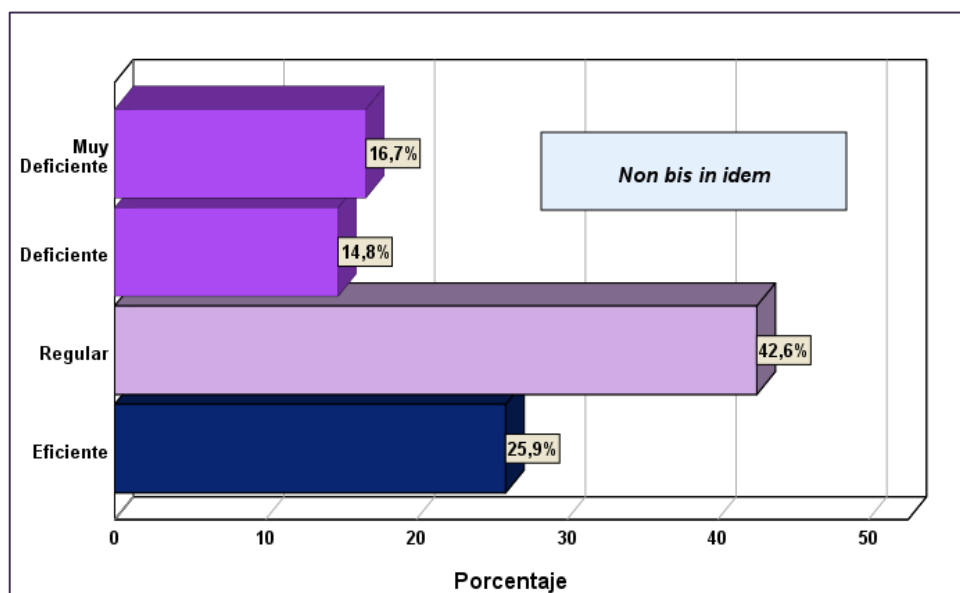
Se encontró de manera descriptiva en la tabla 35 y figura 35 que, para el 16,7% y el 14,8% de los especialistas entrevistados, la non bis in idem respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Según el 42,6% de los encuestados es regular, por el contrario, solo para el 25,9% la non bis in idem respecto a la potestad sancionadora es eficiente.

**Tabla 35 Resumen descriptivo Non bis in idem.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	8	14,8	31,5
Regular	23	42,6	74,1
Eficiente	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 35 Resumen descriptivo Non bis in idem**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

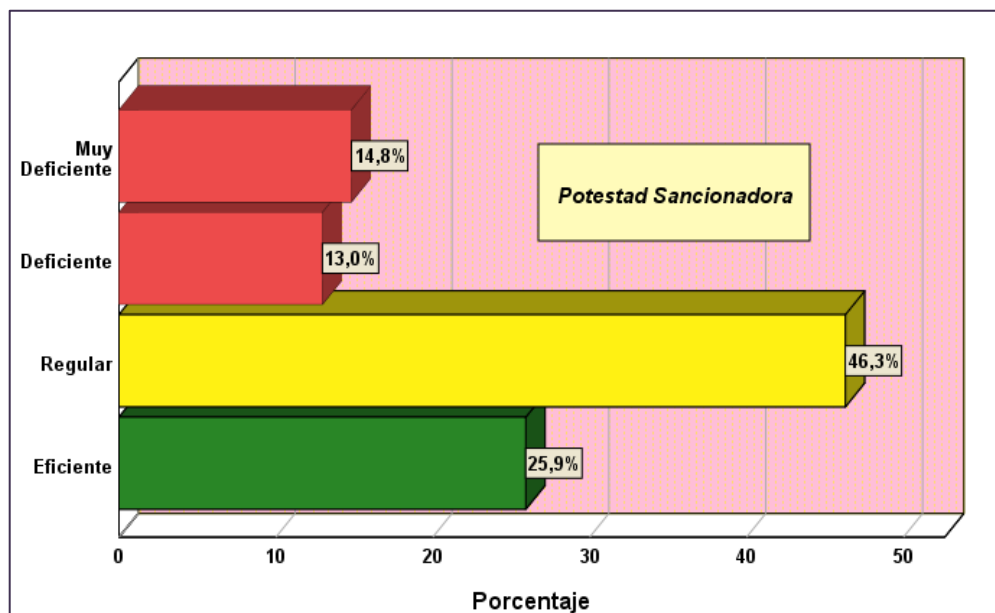
#### 4.2.5- Resumen general de la potestad sancionadora.

Se observa de manera general en la tabla 36 y figura 36 que, para el 14,8% y el 13% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la potestad sancionadora es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Por otro lado, el 46,3% expresó que, la potestad sancionadora es regular, en cambio, solo para el 25,9% es adecuada.

**Tabla 36 Resumen general de la potestad sancionadora**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	8	14,8	14,8
Deficiente	7	13,0	27,8
Regular	25	46,3	74,1
Eficiente	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



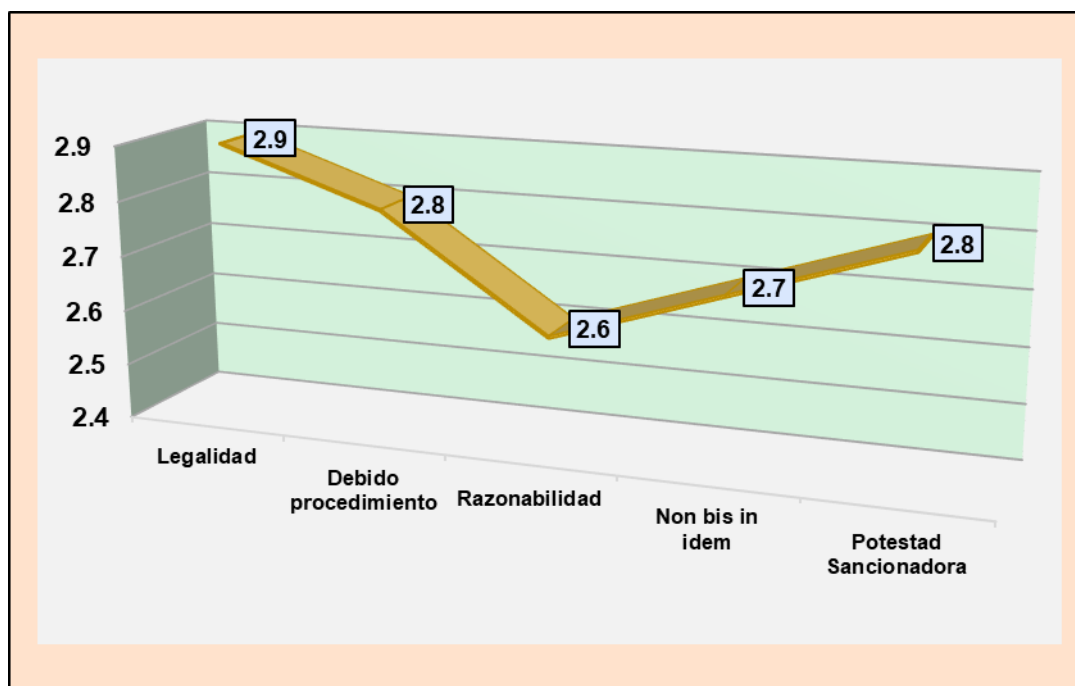
**Figura 36 Resumen general de la potestad sancionadora**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

Se obtuvo una tabla de promedios de la potestad sancionadora y sus dimensiones, encontrándose un valor cualitativo regular en todas sus dimensiones, como se aprecia en la tabla 37 y figura 37 a continuación:

Legalidad	2,9	Regular
Debido procedimiento	2,8	Regular
Razonabilidad	2,6	Regular
Non bis in idem	2,7	Regular
<b>Potestad Sancionadora</b>	<b>2,8</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 37 Promedio general de la potestad sancionadora**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

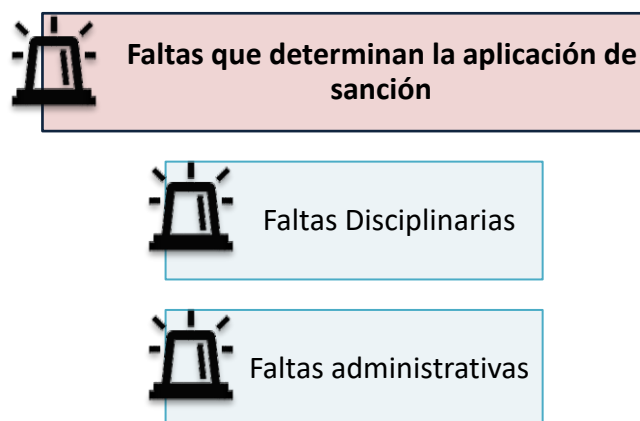


### 4.3.- Faltas que determinan la aplicación de sanción.

Consecutivamente, se presentan los resultados concernientes a las faltas que determinan la aplicación de sanción, y sus dimensiones, según lo expresado por los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

#### 4.3.1- Faltas Disciplinarias.

Seguidamente, se muestran los resultados referentes a la dimensión faltas disciplinarias respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción.



#### 4.3.1.1.- Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado.

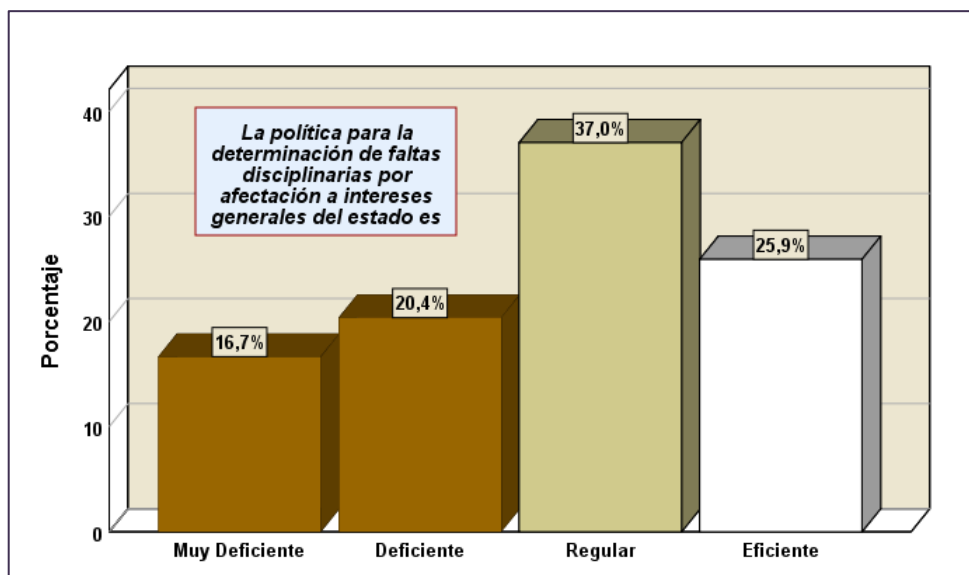
Se presenta en la tabla 38 y figura 38 que, para el 16,7% y el 20,4% de los especialistas entrevistados, la política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 37% la política para la determinación de faltas es regular, sin embargo, solo para el 25,9% es eficiente.

**Tabla 38 Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	11	20,4	37,0
Regular	20	37,0	74,1
Eficiente	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 38 Política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

4.3.1.2.-. *Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas.*

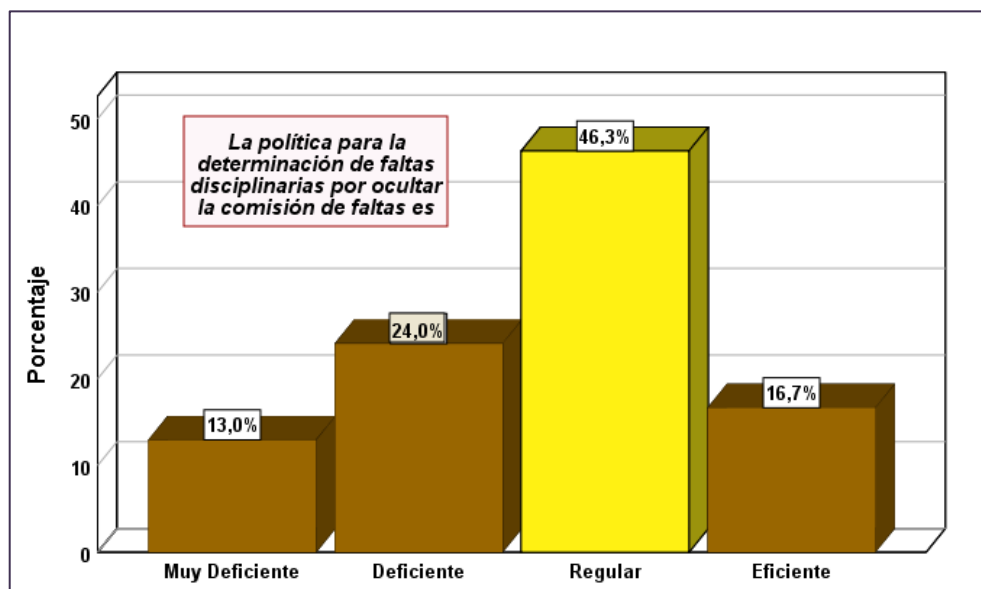
Se encontró en la tabla 39 y figura 39 que, para el 13% y el 24% de los encuestados, la política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas es entre muy deficiente y deficiente respectivamente. Asimismo, el 46,3% lo declaró de manera regular, mientras que, solo para 16,7% de los entrevistados, la política para la determinación de faltas es eficiente.

**Tabla 39 Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	7	13,0	13,0
Deficiente	13	24,0	37,0
Regular	25	46,3	83,3
Eficiente	9	16,7	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 39 Política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

4.3.1.3.- Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta.

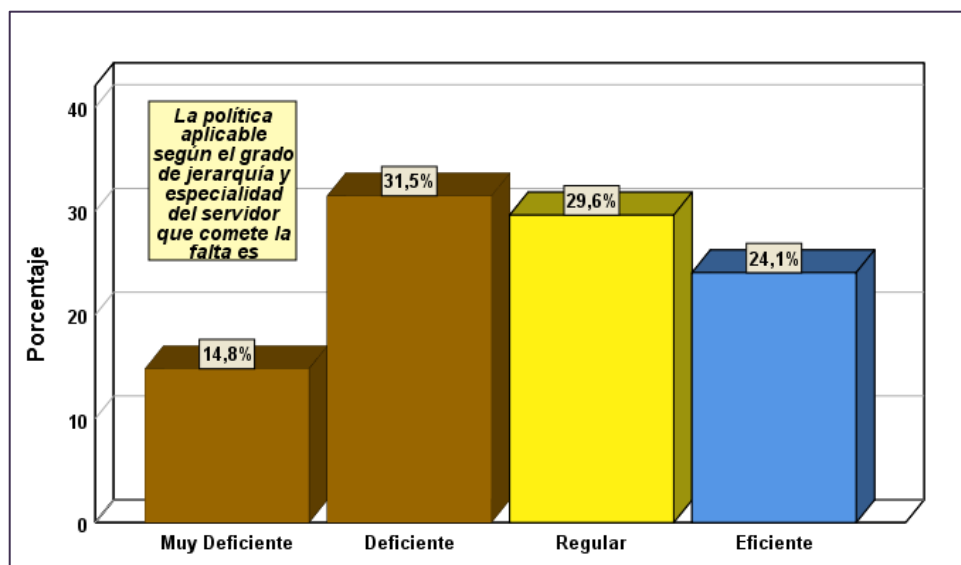
Se observa en la tabla 40 y figura 40 que, para el 14,8% y el 31,5% de los entrevistados, la política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta es entre muy deficiente y deficiente; y según el 29,6% es regular. Por otro lado, el 24,1% indicó que, la política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta es eficiente.

**Tabla 40 Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	8	14,8	14,8
Deficiente	17	31,5	46,3
Regular	16	29,6	75,9
Eficiente	13	24,1	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 40 Política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

4.3.1.4.-Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción.

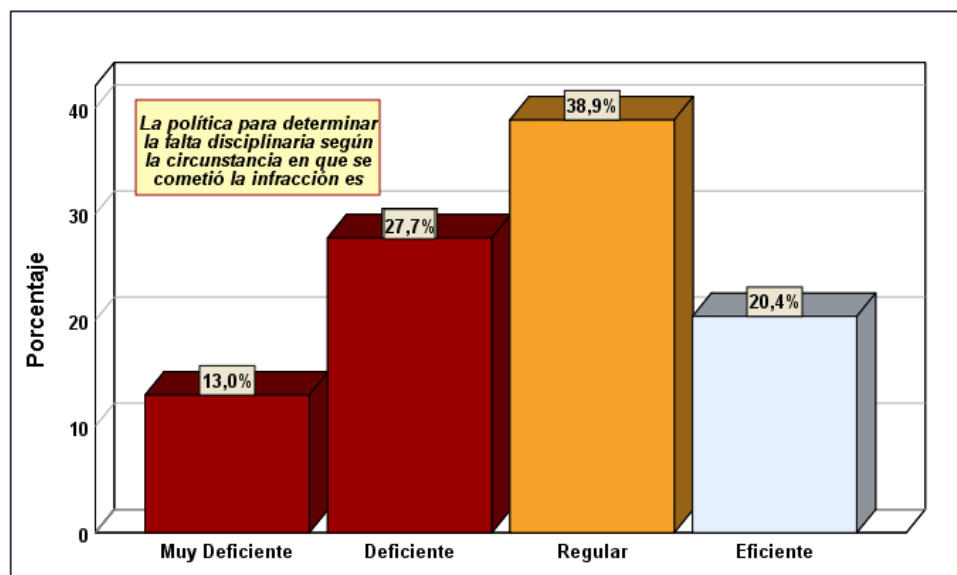
Se aprecia en la tabla 4 y figura 41 que, para el 13% y el 27,7% de los especialistas entrevistados, la política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción es entre muy deficiente y deficiente. Para el 38,9% es regular, mientras que, solo para el 20,4% la política para determinar la falta es eficiente.

**Tabla 41 Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	7	13,0	13,0
Deficiente	15	27,7	40,7
Regular	21	38,9	79,6
Eficiente	11	20,4	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 41 Política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

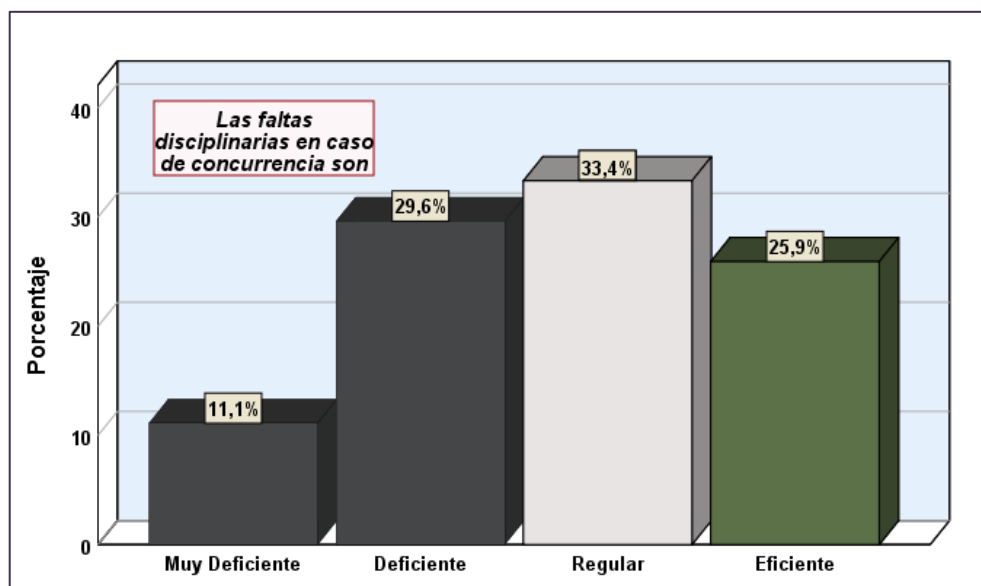
#### 4.3.1.5.- Faltas disciplinarias en caso de concurrencia.

Se observa en la tabla 42 y figura 42 que, para el 11,1% y el 29,6% de los especialistas entrevistados, las faltas disciplinarias en caso de concurrencia son muy deficientes y deficientes respectivamente. También para el 33,4%, las faltas disciplinarias son regulares, en cambio, solo para el 25,9% son eficientes.

**Tabla 42 Faltas disciplinarias en caso de concurrencia**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	6	11,1	11,1
Deficiente	16	29,6	40,7
Regular	18	33,4	74,1
Eficiente	14	25,9	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 42 Faltas disciplinarias en caso de concurrencia**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.1.6.- Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito.

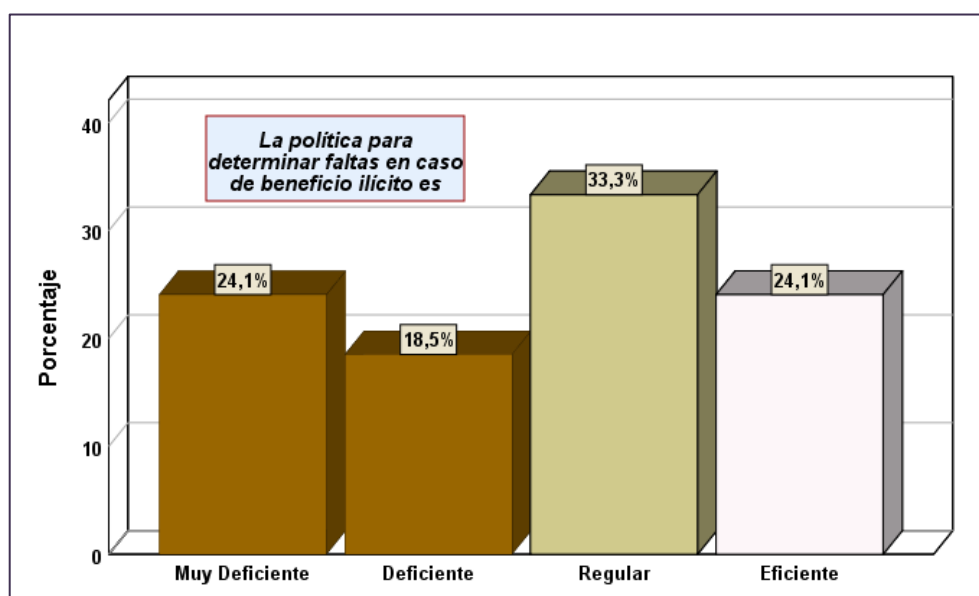
Se encontró en la tabla 43 y figura 43 que, para el 24,1% y el 18,5% de los servidores, la política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito es entre muy deficiente y deficiente. Por otro lado, el 33,3% lo manifestó de manera regular, en cambio solo para el 24,1% la política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito es eficiente.

**Tabla 43 Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	13	24,1	24,1
Deficiente	10	18,5	42,6
Regular	18	33,3	75,9
Eficiente	13	24,1	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 43 Política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.3.1.7.- Resumen de las faltas disciplinarias.

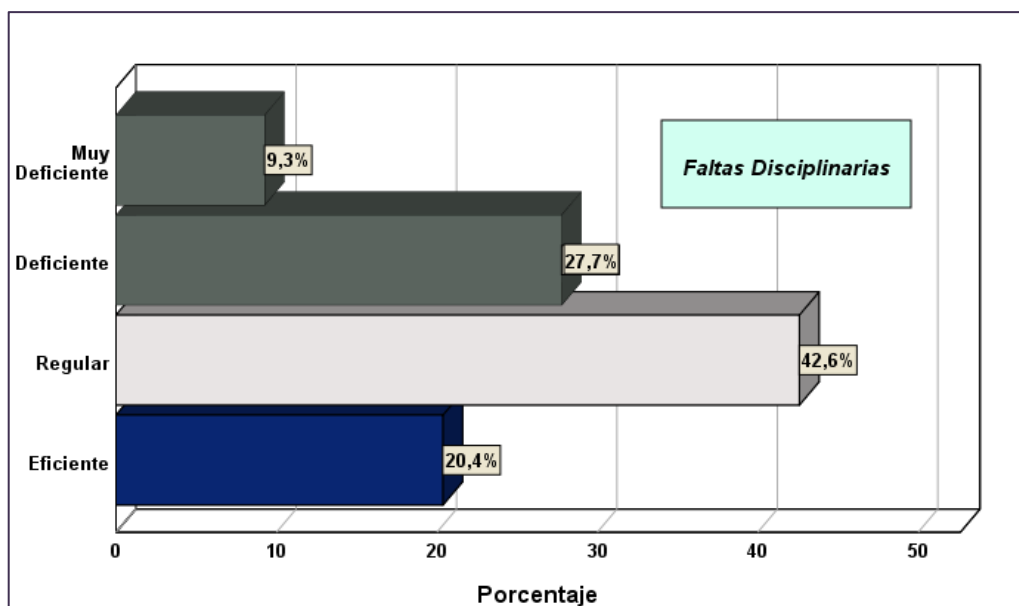
De manera descriptiva se visualiza en la tabla 44 y figura 44 que, para el 9,3% y el 27,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, las faltas disciplinarias respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción, son entre muy deficientes y deficientes respectivamente. Según el 42,6% las faltas son regulares, en cambio para el 20,4% las faltas disciplinarias son eficientes.

**Tabla 44 Resumen de las faltas disciplinarias**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	5	9,3	9,3
Deficiente	15	27,7	37,0
Regular	23	42,6	79,6
Eficiente	11	20,4	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 44 Resumen de las faltas disciplinarias**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



### 4.3.2- Faltas administrativas.

Finalmente, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión faltas administrativas respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción.

#### 4.3.2.1.- Determinación de la gravedad de la falta cometida.

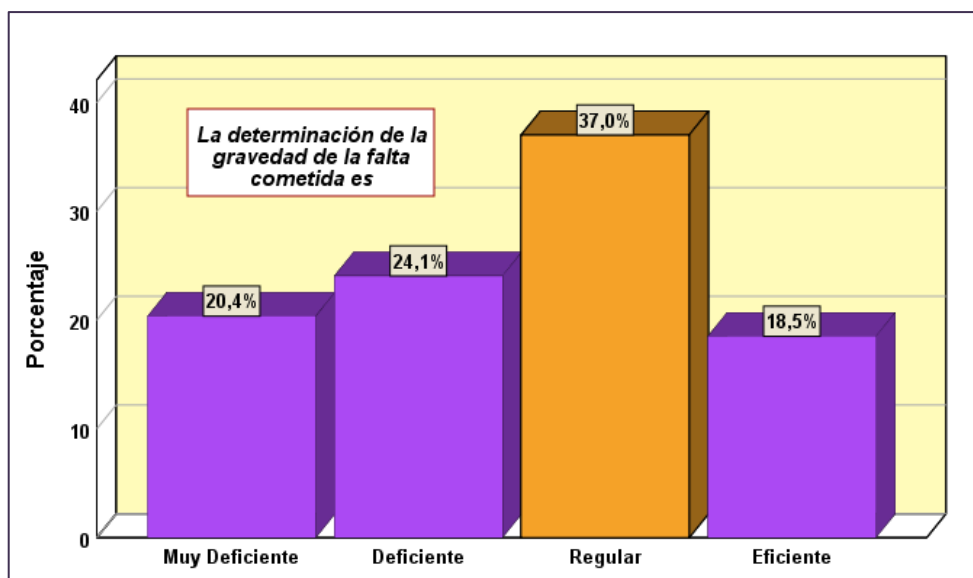
Se puede apreciar en la tabla 45 y figura 45 que, para el 20,4% y el 24,1% de los encuestados, la determinación de la gravedad de la falta cometida es entre muy deficiente y deficiente. El 37% indicó que es regular, en cambio solo para el 18,5% la determinación de la gravedad de la falta cometida es eficiente.

**Tabla 45 Determinación de la gravedad de la falta cometida.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	11	20,4	20,4
Deficiente	13	24,1	44,4
Regular	20	37,0	81,5
Eficiente	10	18,5	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 45 Determinación de la gravedad de la falta cometida**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

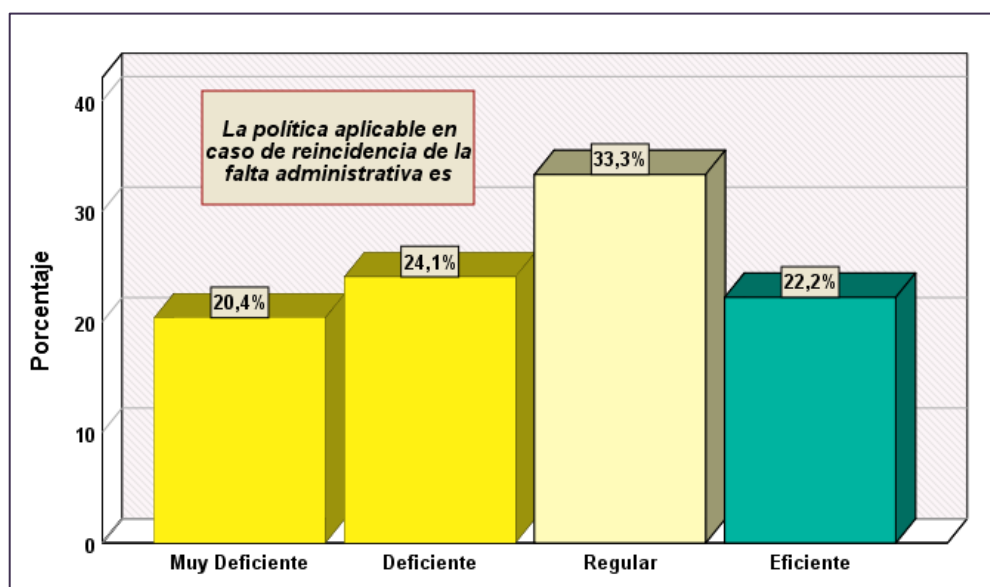
#### 4.3.2.2.- Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa.

Se presenta en la tabla 46 y figura 46 que, para el 20,4% y el 24,1% de los entrevistados, la política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa es entre muy deficiente y deficiente, mientras que, para el 33,3% es regular. Por otro lado, para el 22,2% la política aplicable es eficiente.

**Tabla 46 Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa.**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	11	20,4	20,4
Deficiente	13	24,1	44,5
Regular	18	33,3	77,8
Eficiente	12	22,2	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 46 Política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

#### 4.3.2.3.- Falta administrativa según el daño causado se sancionan.

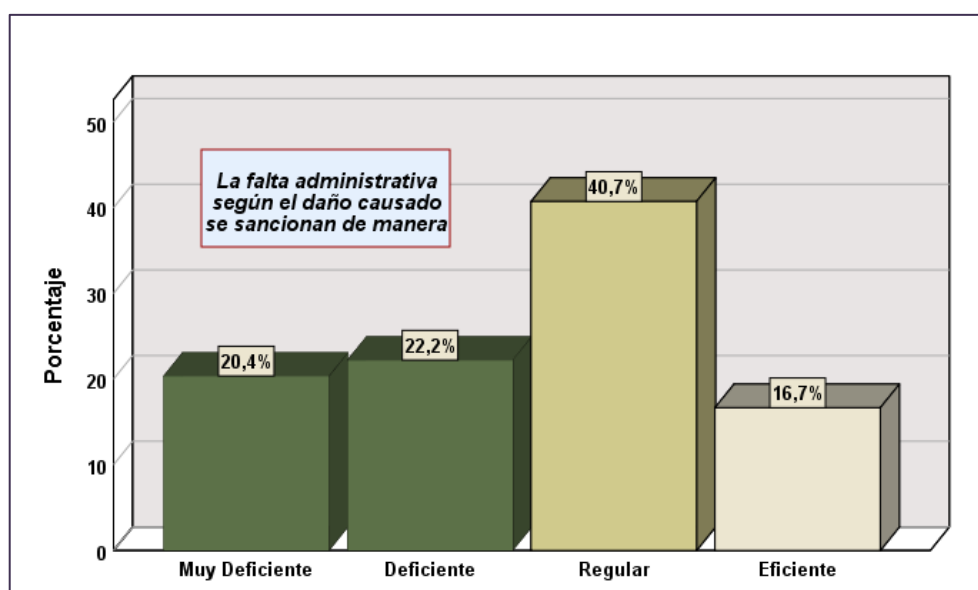
Para el 20,4% y el 22,2% de los especialistas encuestados, la falta administrativa según el daño causado se sanciona de manera muy deficiente y deficiente respectivamente. Para el 40,7% se sanciona de manera regular, en cambio, solo para el 16,7% se sanciona de manera eficiente.

**Tabla 47 Falta administrativa según el daño causado se sancionan**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	11	20,4	20,4
Deficiente	12	22,2	42,6
Regular	22	40,7	83,3
Eficiente	9	16,7	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 47 Falta administrativa según el daño causado se sancionan**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.3.2.4.- Intencionalidad según la falta administrativa.

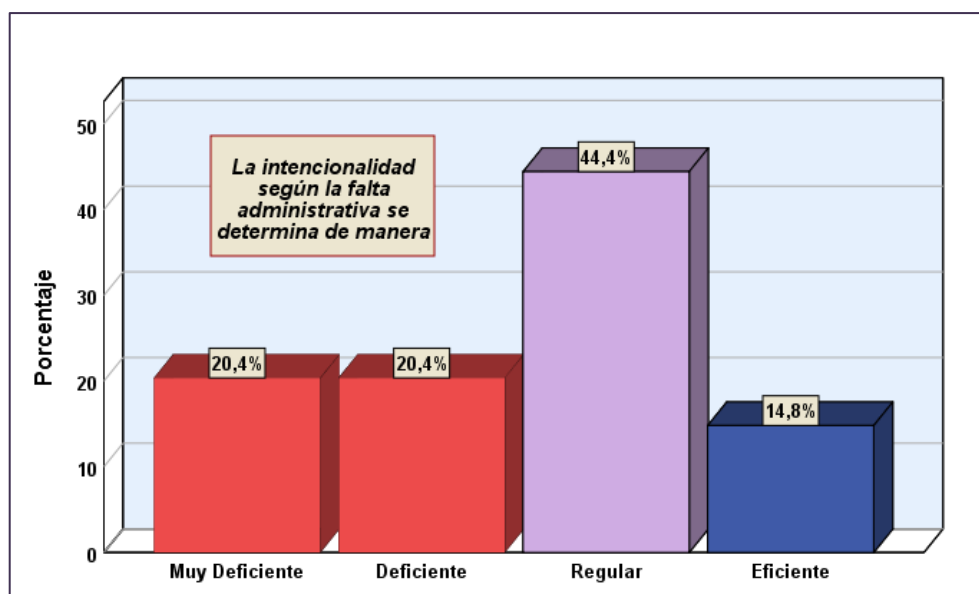
Se puede visualizar en la tabla 48 y figura 48 que, para el 20,4% y el otro 20,4% de los especialistas encuestados, la intencionalidad según la falta administrativa se determina de manera muy deficiente y deficiente. El 44,4% indicó que es regular, mientras que, solo para el 14,8% de los entrevistados, se determina de manera eficiente.

**Tabla 48 Intencionalidad según la falta administrativa**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	11	20,4	20,4
Deficiente	11	20,4	40,8
Regular	24	44,4	85,2
Eficiente	8	14,8	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 48 Intencionalidad según la falta administrativa**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.3.2.5.- Resumen descriptivo de las faltas administrativas.

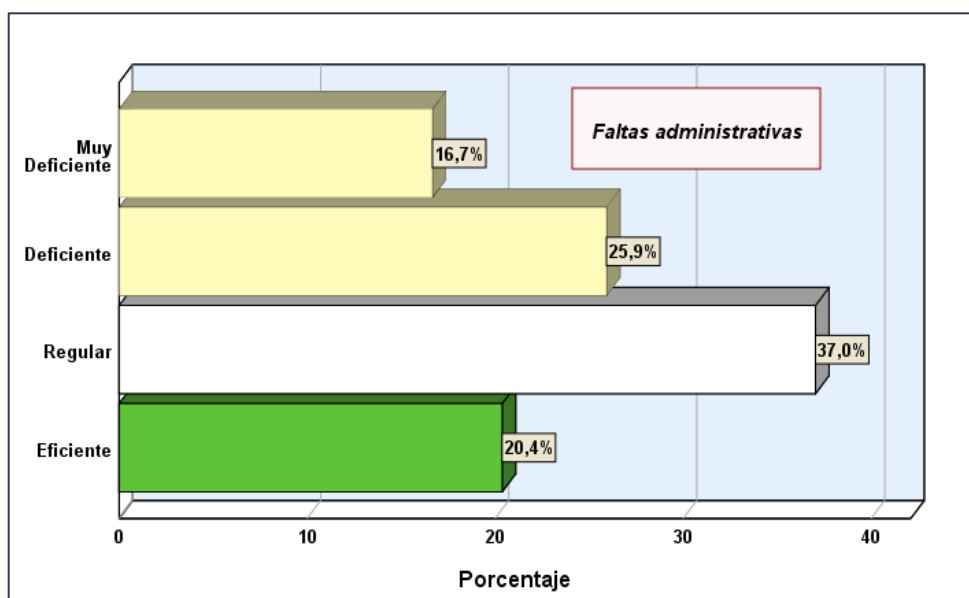
Se encontró de manera descriptiva en la tabla 49 y figura 49 que, para el 16,7% y el 25,9% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, las faltas administrativas respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción, son entre muy deficientes y deficientes respectivamente. Para el 37% las faltas se determinan de manera regular, sin embargo, para el 20,4% son eficientes.

**Tabla 49 Resumen descriptivo de las faltas administrativas**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	9	16,7	16,7
Deficiente	14	25,9	42,6
Regular	20	37,0	79,6
Eficiente	11	20,4	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 49 Resumen descriptivo de las faltas administrativas**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.3.3- Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción.

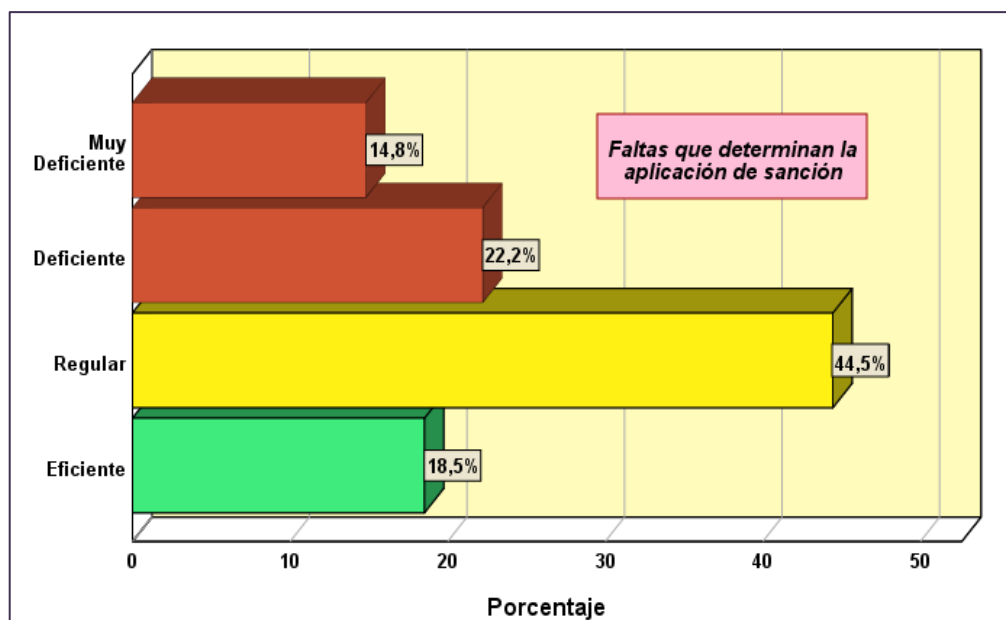
De manera general, se encontró en la tabla 50 y figura 50 que, para el 14,8% y el 22,2% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, las faltas que determinan la aplicación de sanción son entre muy deficiente y deficiente respectivamente. En el mismo sentido, el 44,5% lo indicó de manera regular, mientras que, solo para el 18,5%, las faltas que determinan la aplicación de sanción son eficientes.

**Tabla 50 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción**

Valor cualitativo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy Deficiente	8	14,8	14,8
Deficiente	12	22,2	37,0
Regular	24	44,5	81,5
Eficiente	10	18,5	100,0
Total	54	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 50 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

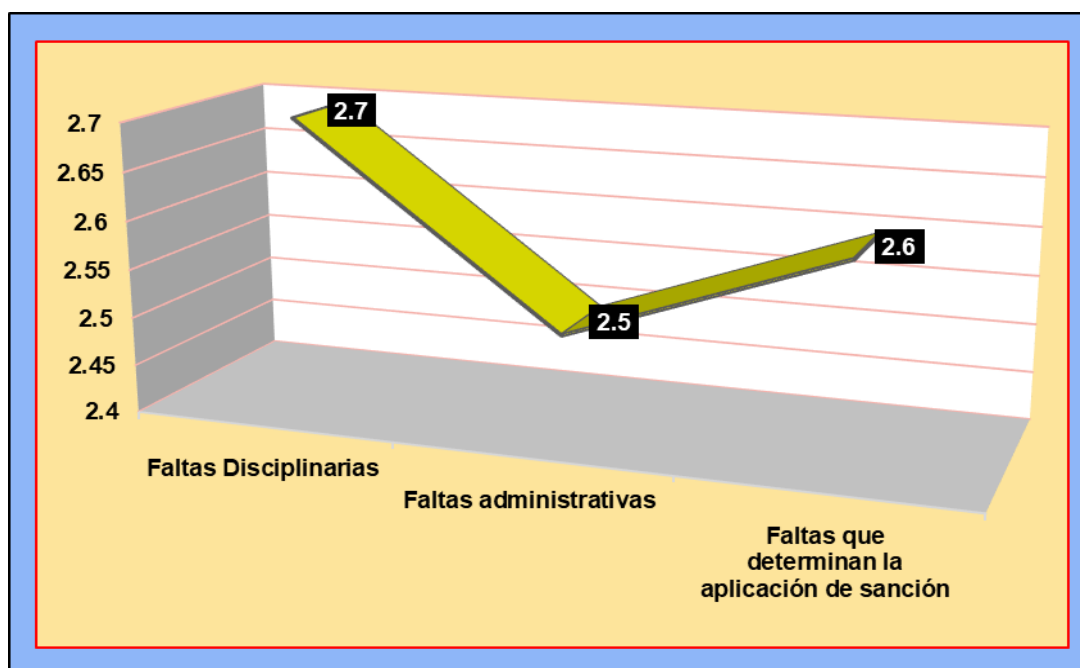
Elaboración: Propia

Se creó una tabla de promedios de la variable faltas que determinan la aplicación de sanción y sus dimensiones, encontrándose un valor cualitativo regular en todas sus dimensiones, como se visualiza en la tabla 51 y figura 51 a continuación:

**Tabla 51 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción**

Faltas Disciplinarias	2,7	Regular
Faltas administrativas	2,5	Regular
<b>Faltas que determinan la aplicación de sanción</b>	<b>2,6</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 51 Resumen general de las faltas que determinan la aplicación de sanción**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia

**4.4.- Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

Se observa a continuación en la tabla 52 y figura 52 que, para el 5,6%, 25,9% y el 40,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada, inadecuada y regular respectivamente. Asimismo, para el 14,8%, 13% y el 46,3% de los especialistas, la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente.

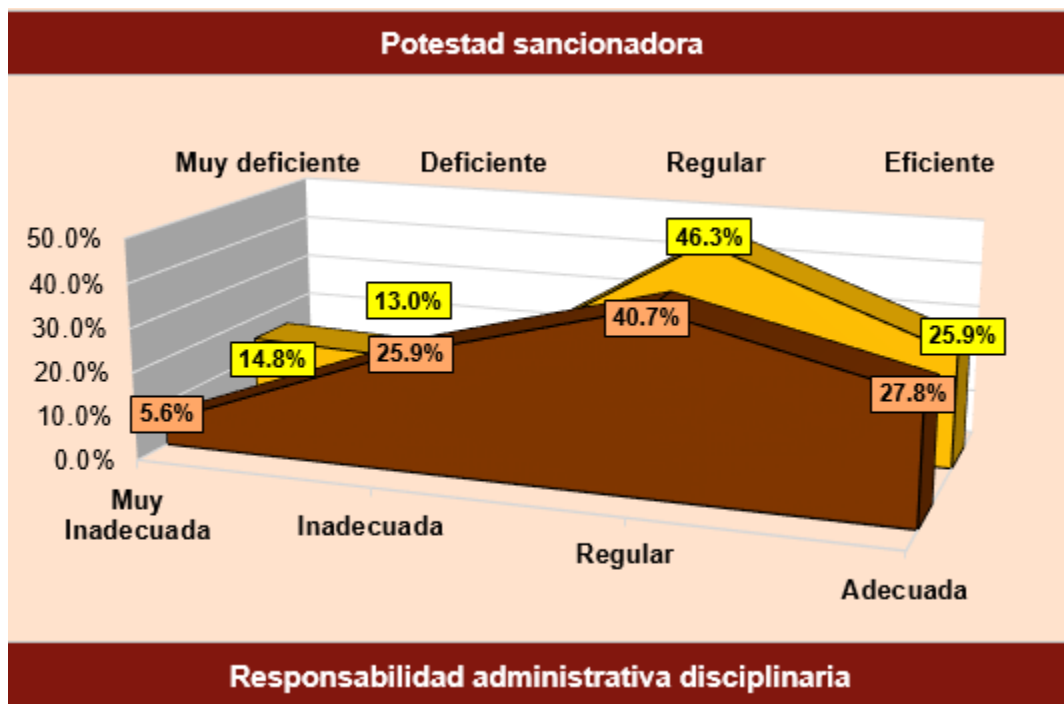
**Tabla 52 Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora**

		Potestad Sancionadora				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
	Muy Inadecuada	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>5,6%</b>
Responsabilidad administrativa disciplinaria	Inadecuada	7,4%	11,1%	7,4%	0,0%	<b>25,9%</b>
	Regular	1,9%	1,9%	31,5%	5,6%	<b>40,7%</b>
	Adecuada	0,0%	0,0%	7,4%	20,4%	<b>27,8%</b>
<b>Total</b>		<b>14,8%</b>	<b>13,0%</b>	<b>46,3%</b>	<b>25,9%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia





**Figura 52 Análisis de la responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la potestad sancionadora.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

Se presenta en la tabla 53 el análisis de correlación, donde puede observar que, existe una fuerte relación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y, la potestad sancionadora con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay una adecuada responsabilidad administrativa disciplinaria en las entidades públicas, la potestad sancionadora no será eficiente.

**Tabla 53 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la potestad sancionadora**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	60,298 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	54,765	9	,000
Asociación lineal por lineal	33,207	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 12 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .39.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

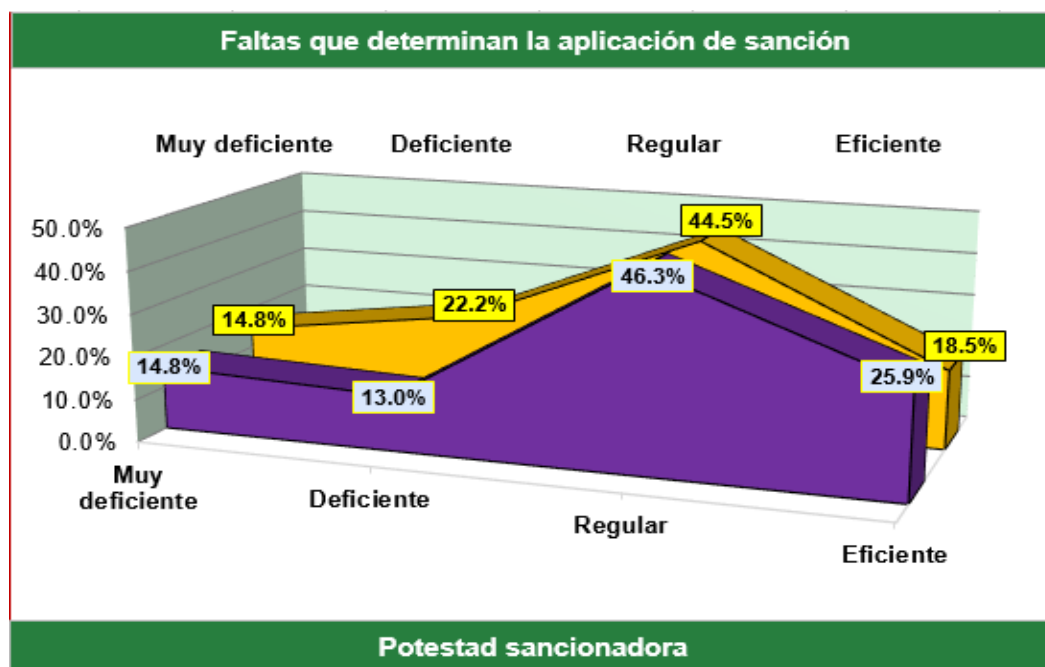
Integrando a estos resultados, se presenta en la tabla 54 y figura 53 que para el 14,8%, 13% y el 46,3% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. En el mismo sentido, para el 14,8%, 22,2%, y el 44,5% de los entrevistados, las faltas que determinan la aplicación de sanción son entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente.

**Tabla 54 Análisis de la potestad sancionadora y su asociación con las faltas que determinan la aplicación de sanción**

		Faltas que determinan la aplicación de sanción				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Potestad Sancionadora	Muy Deficiente	12,9%	1,9%	0,0%	0,0%	<b>14,8%</b>
	Deficiente	1,9%	11,1%	0,0%	0,0%	<b>13,0%</b>
	Regular	0,0%	9,2%	37,1%	0,0%	<b>46,3%</b>
	Eficiente	0,0%	0,0%	7,4%	18,5%	<b>25,9%</b>
<b>Total</b>		<b>14,8%</b>	<b>22,2%</b>	<b>44,5%</b>	<b>18,5%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 53 Análisis de la potestad sancionadora y su asociación con las faltas que determinan la aplicación de sanción.**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

En siguiente el análisis (tabla 55) de correlación, se puede observar que, existe una fuerte relación entre la potestad sancionadora y las faltas que determinan la aplicación de sanción con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay una eficiente potestad sancionadora en las entidades públicas, las políticas para determinar las faltas que determinan la aplicación serán deficientes.

**Tabla 55 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas que determinan la aplicación de sanción**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	93,656 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	85,762	9	,000
Asociación lineal por lineal	43,416	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 13 casillas (81.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.04.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### **4.4.1.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

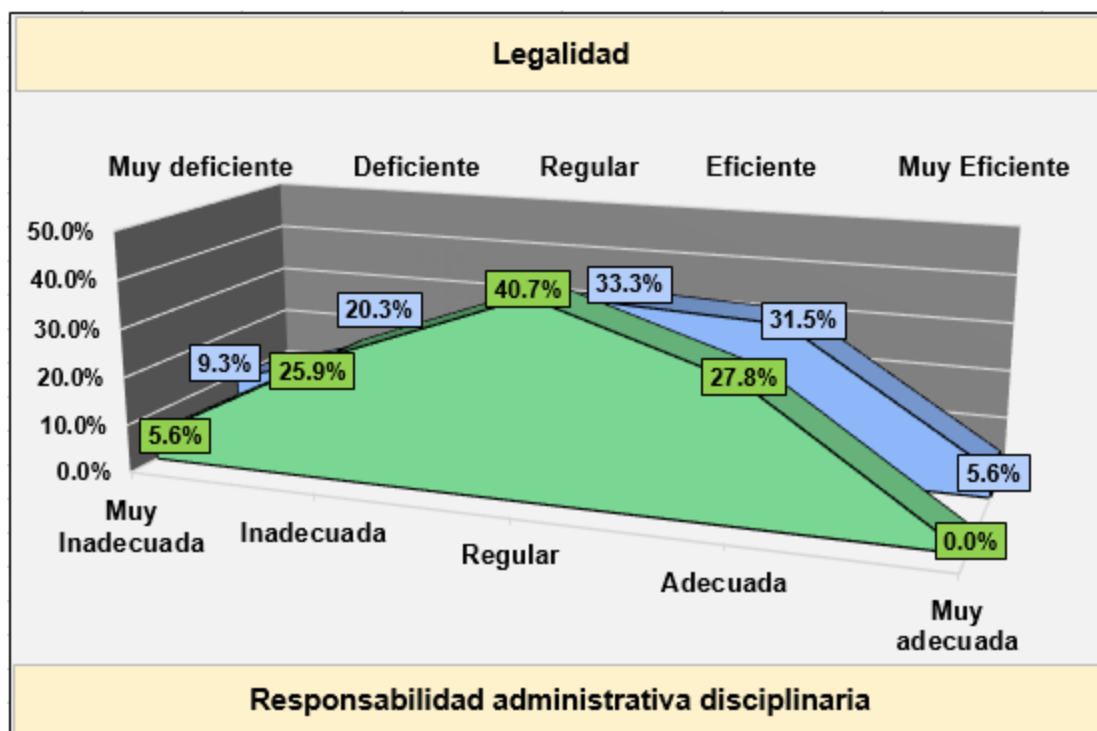
En la tabla 56 y figura 54 se visualiza que, para el 5,6%, 25,9% y el 40,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada, inadecuada y regular respectivamente. Asimismo, para el 9,3%, 20,3% y el 33,3% de los entrevistados, la legalidad respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente.

**Tabla 56 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad**

		Legalidad					Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	Muy Eficiente	
Responsabilidad administrativa disciplinaria	Muy Inadecuada	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	<b>5,6%</b>
	Inadecuada	1,9%	16,6%	7,4%	0,0%	0,0%	<b>25,9%</b>
	Regular	1,9%	3,7%	24,1%	9,3%	1,9%	<b>40,7%</b>
	Adecuada	0,0%	0,0%	1,9%	22,2%	3,7%	<b>27,8%</b>
<b>Total</b>		<b>9,3%</b>	<b>20,4%</b>	<b>33,3%</b>	<b>31,5%</b>	<b>5,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 54 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la legalidad**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

Se encontró en la tabla 57 que, existe una fuerte asociación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la legalidad respecto a la potestad sancionadora con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay adecuada responsabilidad administrativa disciplinaria en las entidades públicas, la potestad sancionadora no será eficiente.

**Tabla 57 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la legalidad**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	75,353 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitud	62,453	12	,000
Asociación lineal por lineal	33,501	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 17 casillas (85.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .17.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

#### 4.4.2.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.

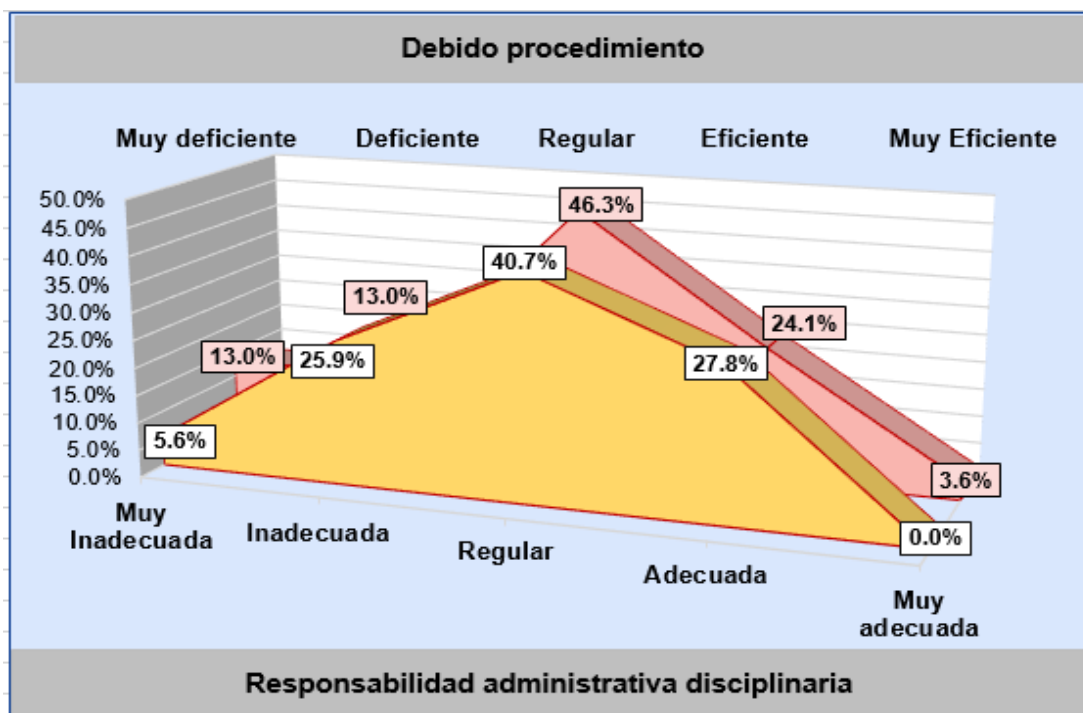
Se presenta en la tabla 58 y figura 55 que, para el 5,6%, el 25,9% y el 40,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada, inadecuada y regular respectivamente. Del mismo modo para el 13%,13%, y el 46,3% de los especialistas entrevistados, el debido procedimiento respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente, y regular respectivamente.

**Tabla 58 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento**

		Debido procedimiento				Muy Eficiente	Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente		
Responsabilidad administrativa disciplinaria	Muy Inadecuada	3,7%	0,0%	1,9%	0,0%	0,0%	5,6%
	Inadecuada	7,4%	9,3%	9,3%	0,0%	0,0%	25,9%
	Regular	1,9%	3,7%	27,8%	5,6%	1,7%	40,7%
	Adecuada	0,0%	0,0%	7,4%	18,5%	1,9%	27,8%
Total		13,0%	13,0%	46,3%	24,1%	3,6%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 55 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con el debido procedimiento**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

Se muestra en la tabla 59 que, hay una fuerte asociación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y el debido procedimiento respecto a la potestad sancionadora con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay adecuada responsabilidad administrativa disciplinaria en las entidades públicas, el debido procedimiento no será eficiente.

**Tabla 59 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y el debido procedimiento**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,022 <sup>a</sup>	12	,000
Razón de verosimilitud	41,987	12	,000
Asociación lineal por lineal	24,990	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 16 casillas (80.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .11.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

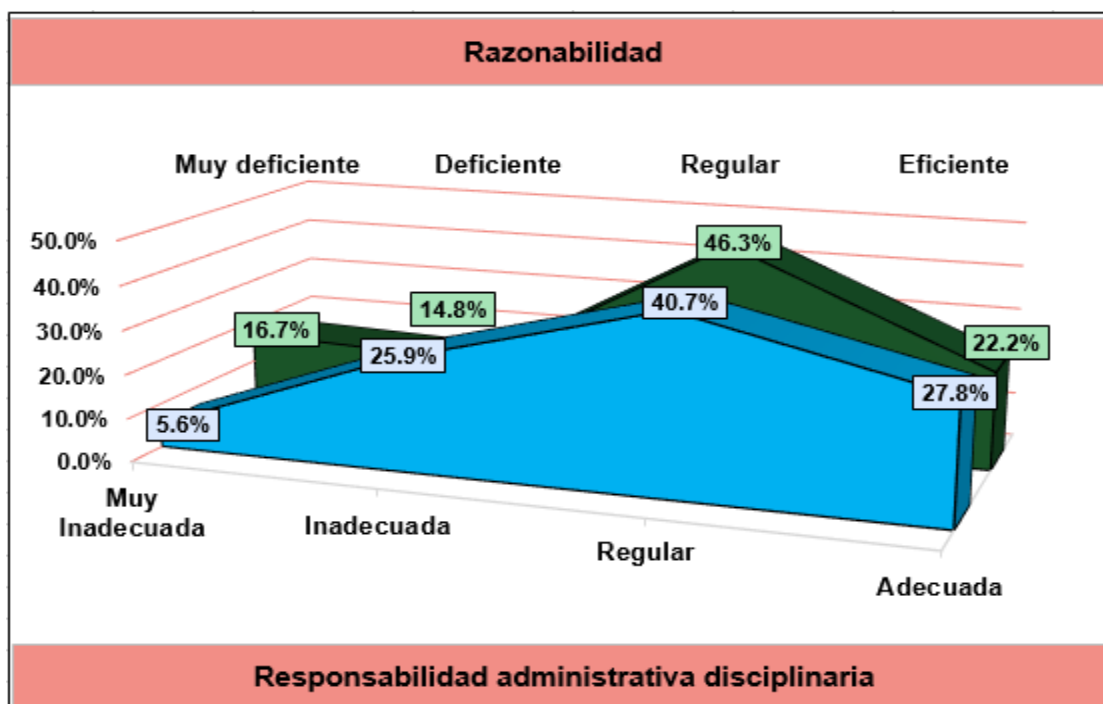
**4.4.3.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

Se aprecia en la tabla 60 y figura 56 que, para el 5,6%, 25,9% y el 40,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada, inadecuada y regular respectivamente. También se observa que, para el 16,7%, 14,8% y el 46,3% de los especialistas entrevistados, la razonabilidad respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente.

**Tabla 60 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad**

		Razonabilidad				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
	Muy Inadecuada	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%
Responsabilidad administrativa disciplinaria	Inadecuada	9,3%	7,4%	9,3%	0,0%	25,9%
	Regular	1,9%	5,6%	29,6%	3,7%	40,7%
	Adecuada	0,0%	1,9%	7,4%	18,5%	27,8%
Total		16,7%	14,8%	46,3%	22,2%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.  
Elaboración: Propia



**Figura 56 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la razonabilidad**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

Se presenta en la tabla 61 que, hay una asociación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la razonabilidad respecto a la potestad sancionadora con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay adecuada responsabilidad administrativa disciplinaria en las entidades públicas, la razonabilidad de la potestad sancionadora no será eficiente.

**Tabla 61 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la razonabilidad**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	48,027 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	44,775	9	,000
Asociación lineal por lineal	28,359	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 13 casillas (81.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**4.4.4.- Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

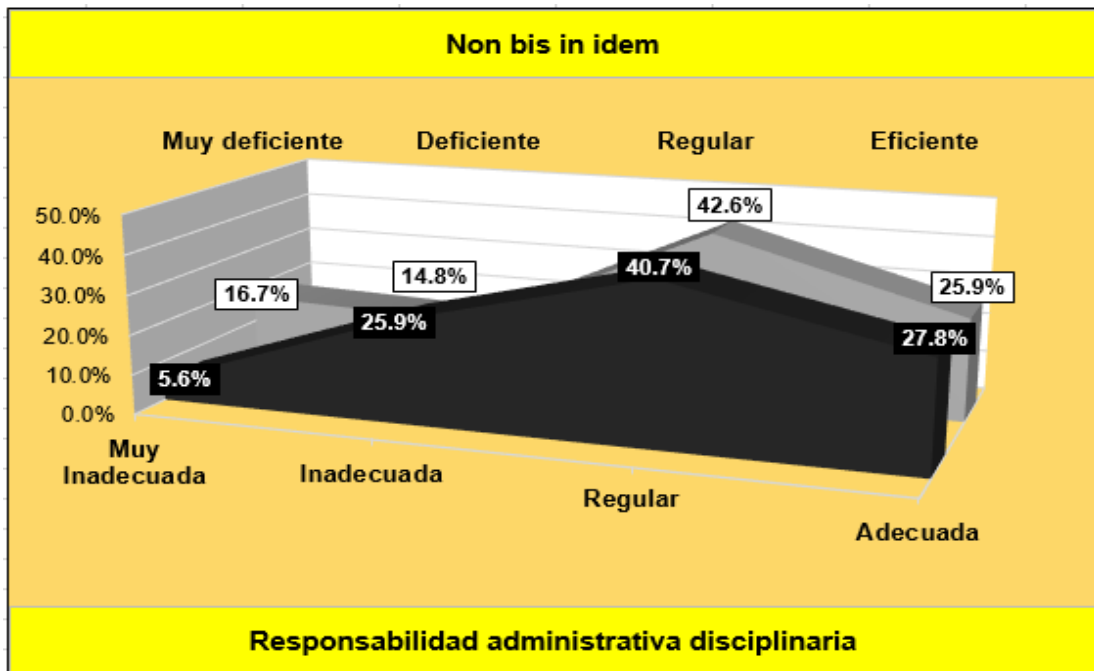
En la tabla 62 y figura 57 se observa que, para el 5,6%, 25,9% y el 40,7% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria es entre muy inadecuada, inadecuada y regular respectivamente. Asimismo, para el 16,7%,14,8%, y el 42,6% de los especialistas, la non bis in ídem respecto a la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente.

**Tabla 62 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem**

		Non bis in ídem				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Responsabilidad administrativa disciplinaria	Muy Inadecuada	5,6%	0,0%	0,0%	0,0%	5,6%
	Inadecuada	9,3%	7,4%	7,4%	1,9%	25,9%
	Regular	1,9%	7,4%	24,1%	7,4%	40,7%
	Adecuada	0,0%	0,0%	11,1%	16,7%	27,8%
Total		16,7%	14,8%	42,6%	25,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 57 Responsabilidad administrativa disciplinaria y su asociación con la Non bis in ídem**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

En la tabla 63 se aprecia que, hay una asociación fuerte entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la aplicación del principio non bis in ídem respecto a la potestad sancionadora con un p-valor = 0.000 <  $\alpha$  0,05. Es decir, si no hay adecuada responsabilidad administrativa disciplinaria en las entidades públicas, la aplicación del principio de non bis in ídem no se estaría aplicando adecuadamente.

**Tabla 63 Análisis chi cuadrado de la responsabilidad administrativa disciplinaria y la Non bis in ídem**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,873 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	36,917	9	,000
Asociación lineal por lineal	25,559	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 12 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .44.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

**4.4.5.- Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

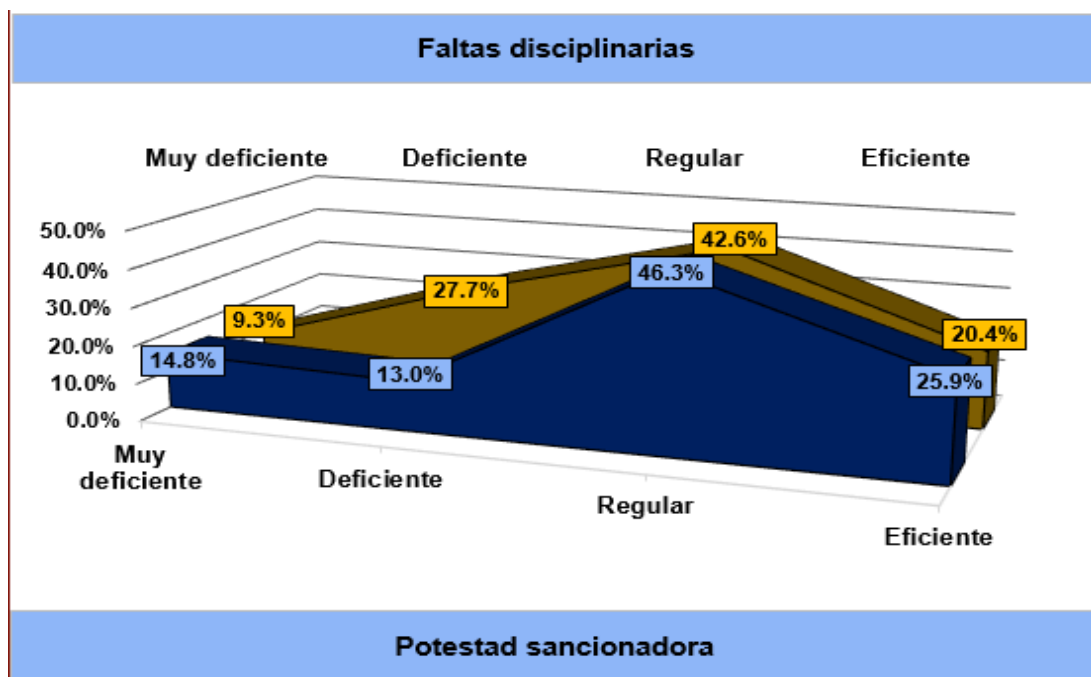
Se muestra en la tabla 64 y figura 58 que para el 14,8%,13% y el 46,3% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. De igual manera para el 9,3%,27,7% y el 42,6% de los especialistas, las faltas disciplinarias respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción, son entre muy deficientes, deficientes y regular respectivamente.

**Tabla 64 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias**

		Faltas Disciplinarias				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Potestad Sancionadora	Muy Deficiente	7,4%	7,4%	0,0%	0,0%	14,8%
	Deficiente	1,9%	11,1%	0,0%	0,0%	13,0%
	Regular	0,0%	9,3%	37,0%	0,0%	46,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	5,6%	20,4%	25,9%
Total		9,3%	27,8%	42,6%	20,4%	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 58 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas disciplinarias**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

En siguiente el análisis (tabla 65) de correlación, se puede visualizar que, existe una fuerte asociación entre la potestad sancionadora y las faltas disciplinarias con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay una eficiente potestad sancionadora en las entidades públicas, las políticas para determinar las faltas disciplinarias serán deficientes.

**Tabla 65 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas disciplinarias**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	79,960 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	80,088	9	,000
Asociación lineal por lineal	40,168	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 12 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .65.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

**4.4.6.- Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.**

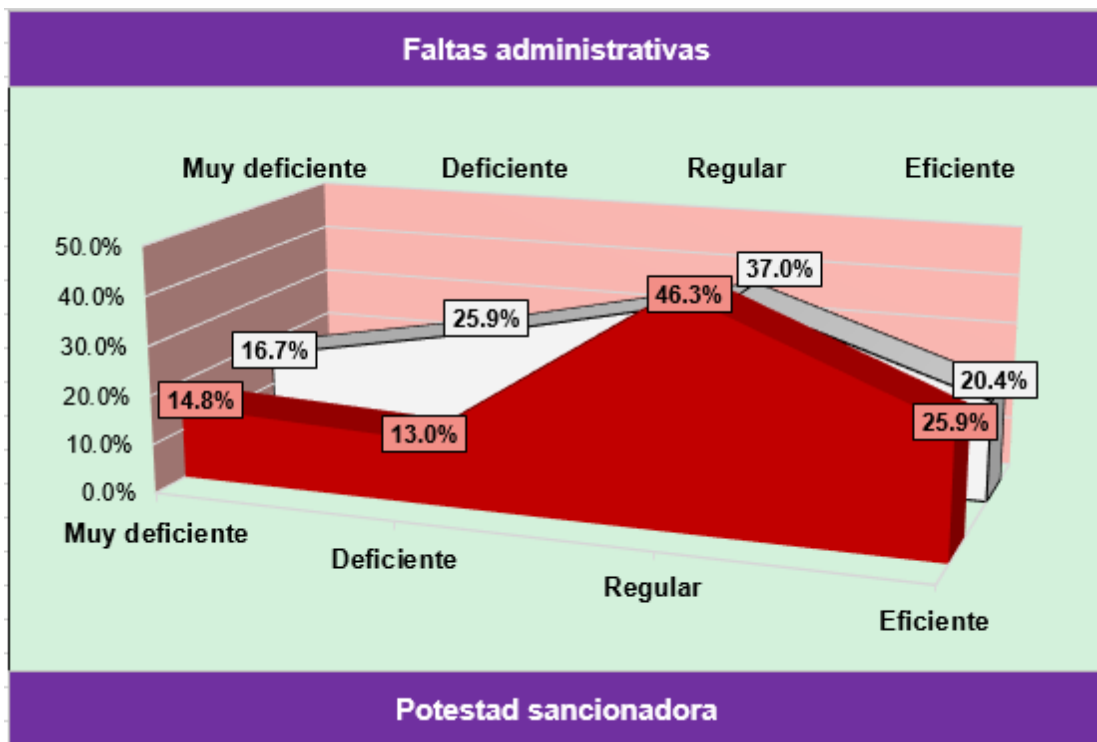
Se encontró en la tabla 66 y figura 59 que para el 14,8%,13% y el 46,3% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la potestad sancionadora es entre muy deficiente, deficiente y regular respectivamente. Se observa también que, para el 16,7%, 25,9% y el 37% de los especialistas, las faltas administrativas respecto a las faltas que determinan la aplicación de sanción, son entre muy deficientes, deficientes, y regulares respectivamente.

**Tabla 66 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas**

		Faltas administrativas				Total
		Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Potestad Sancionadora	Muy Deficiente	13,0%	1,9%	0,0%	0,0%	14,8%
	Deficiente	1,9%	9,3%	1,9%	0,0%	13,0%
	Regular	1,9%	14,8%	29,6%	0,0%	46,3%
	Eficiente	0,0%	0,0%	5,6%	20,4%	25,9%
Total		16,7%	25,9%	37,0%	20,4%	100,0 %

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia



**Figura 59 Potestad sancionadora y su asociación con las faltas administrativas**

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

Se observa en la tabla 67 que, existe una fuerte asociación entre la potestad sancionadora y las faltas administrativa con un  $p\text{-valor} = 0.000 < \alpha 0,05$ . Es decir, si no hay una eficiente potestad sancionadora en las entidades públicas, las políticas para determinar las faltas administrativas serán deficientes.

**Tabla 67 Análisis chi cuadrado de la potestad sancionadora y las faltas administrativas**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	80,177 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitud	74,109	9	,000
Asociación lineal por lineal	38,573	1	,000
N de casos válidos	54		

a. 12 casillas (75.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.17.

Fuente: Cuestionario aplicado los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas.

Elaboración: Propia

## PROPUESTA DOCTORAL

Considerando los resultados obtenidos, se propone establecer las siguientes acciones para mejorar la responsabilidad administrativa disciplinaria, la potestad sancionadora, y las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil:

- Supervisar el correcto cumplimiento de lo establecido en el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por la (Presidencia del Consejo de Ministros, 2014) sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria.
- Establecer políticas públicas que permitan mejorar las disposiciones referidas a la responsabilidad administrativa disciplinaria, mejorando la política aplicable a los servidores, y ex servidores
- Reformular políticas públicas que permitan la mejora de la gestión de las autoridades competentes
- Revisar la política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, así como el plazo para la realización del procedimiento, mejorando la formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales, y la regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria.
- Establecer políticas que exija el cumplimiento del artículo 248, del TUO la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General del (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019) que establecen los principios de la potestad sancionadora administrativa.
- Establecer políticas públicas que permitan mejorar la legalidad de la potestad sancionadora, y la atribución de la potestad sancionadora en el

principio de legalidad, así como, la consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad.

- Reformular las políticas públicas que mejoren las garantías del debido proceso según la potestad sancionadora, la razonabilidad de la potestad sancionadora, optimizando la determinación de existencia o no de intencionalidad en el principio de razonabilidad, también, la potestad sancionadora según la repetición de la infracción. Mejorando a su vez, la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas, así como la potestad sancionadora sobre el mismo hecho.
- Reformular la exigencia del acatamiento de lo establecido en la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, donde señala que, todas las personas “independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos a su cargo, y, por ende, son susceptibles de ser sancionados atendiendo a la gravedad de la falta” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019)
- Establecer políticas públicas que permitan mejorar las disposiciones referidas a las faltas disciplinarias en los administrados, optimizando la política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado, por otro lado, se sugiere mejorar la política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas, mejorando también, las políticas para establecer las faltas administrativas.



## CAPITULO V DISCUSIÓN

En Colombia (Cerón & Perea, 2019) en el “Análisis socio-jurídico de la aplicación del concepto de culpabilidad en el proceso disciplinario contenido en la Ley 734 de 2002”, encontraron que:

Para el 90% de los entrevistados, si existe responsabilidad disciplinaria de los servidores públicos en razón del ejercicio de sus deberes, para el 10% no existe.

En el presente estudio se tiene que, para el 70,4% de los especialistas entrevistados, la norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa no es adecuada, a diferencia de lo hallado por (Cerón & Perea, 2019), donde si existe responsabilidad disciplinaria.

También, en Colombia (Cerón & Perea, 2019) encontraron que:

Respecto de la aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción a los servidores públicos, conforme el grado de afectación para el 60% es bueno, para el 30% es regular, y para el 10% es malo.

En el presente estudio, para el 77,8% de los entrevistados, en el principio de razonabilidad la determinación de existencia o no de intencionalidad no es eficiente, porcentaje mayor a lo encontrado por (Cerón & Perea, 2019).

En la investigación de (Lau, 2018) sobre la “Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo, Lima 2017”, se pudo apreciar que:

“El 90.7% cree que la potestad sancionadora es adecuada, mientras que el 9.67% cree que es moderada y solo un 0.27% cree que es inadecuada”

En el presente estudio, se encontró que el 74,1% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la potestad sancionadora no es eficiente, es decir, no existe potestad sancionadora eficiente en la presente investigación, que en lo hallado por (Lau, 2018).

En la investigación de (Lau, 2018) también se encontró que:

“El 90.9% de los servidores y/o funcionarios públicos encuestados determinan que la responsabilidad administrativa disciplinaria es muy importante por ello reconocen que es adecuada, mientras que 8.8% cree que es moderada y solo un 0.3% cree que es inadecuada”

En la presente investigación, se encontró que, para el 72,2% de los especialistas en materia de responsabilidad administrativa en las entidades públicas, la responsabilidad administrativa disciplinaria no es adecuada, resultado completamente opuesto a lo hallado por (Lau, 2018).

Por otro lado, en la investigación de (Carril, 2019) sobre la “Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”, se encontró que:

En cuanto a la Proporcionalidad y Razonabilidad de la Sanción Administrativa Disciplinaria de la Ley Servir, el 76% señaló que la Sanción impuesta a su patrocinado por la falta cometida fue la correcta, mientras que un 24% las sanciones fueron impuestas de manera desproporcional con respecto a la falta cometida.

En el presente estudio, se encontró que, para el 77,8% de los entrevistados, la sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria no es eficiente, encontrándose similitudes con lo hallado por (Carril, 2019).

Por su parte, (Machaca, 2019) en su estudio sobre “El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la Ugel Tacna, Años 2016-2017”, encontró que:

El 11% fue calificado como proceso muy inadecuado; el 78%, considerados como procesos administrativos disciplinarios inadecuados, y, finalmente, el 11% fue considerado como proceso adecuado.

En la presente investigación, para el 75,9% de los especialistas entrevistados, la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario no es adecuada, encontrándose ciertas coincidencias con lo hallado por (Machaca, 2019).

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La responsabilidad administrativa disciplinaria se encuentra relacionada con la potestad sancionadora, también, se encontró una fuerte relación entre la potestad sancionadora y las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima. Esto se puede apreciar en el 75,9% de los especialistas entrevistados, quienes indicaron que, la gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario no es adecuado. Para el 64,8%, el plazo para la realización del procedimiento no es adecuado. Según el 70,4% de los especialistas, el derecho de los servidores, no se encuentra sujeto a una política pública de manera adecuada. Por su parte, el 74% señaló que, la regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria no es adecuada.

**SEGUNDA:** La responsabilidad administrativa disciplinaria, se encuentra relacionada con la legalidad, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Esto se puede apreciar en el 66,7% de los especialistas entrevistados, quienes indicaron que, la atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad, no es eficiente.

**TERCERA:** La responsabilidad administrativa disciplinaria se encuentra asociada con el debido procedimiento en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. También se tiene que para el 77,8% de los entrevistados, la sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria no es eficiente.

**CUARTA:** La responsabilidad administrativa disciplinaria está asociada con la razonabilidad en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Encontrándose que, para el 81,5% de los especialistas encuestados, la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora no es eficiente. Según el 77,8%, la razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción no es eficiente.

**QUINTA:** Existe asociación entre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la aplicación del principio de Non bis in ídem en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil. A su vez, se tiene que, según el 74,1% de los encuestados, la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultáneas no es adecuada.

## RECOMENDACIONES

A las autoridades de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se les recomienda:

**PRIMERA:** Mejorar las disposiciones referidas a la responsabilidad administrativa

disciplinaria, a través de las siguientes acciones:

- Optimizar la política aplicable a los servidores, y ex servidores
- Supervisar la mejora de la gestión de las autoridades competentes
- Optimizar la política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario, así como el plazo para la realización del procedimiento
- Mejorar la formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales, y la regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria
- Optimizar la política pública para el ejercicio del derecho de defensa, así como, la medida cautelar en los procesos, y el plazo de prescripción
- Perfeccionar la norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas, así como, las prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria
- Optimizar la incompatibilidad de los servidores
- Supervisar que el derecho de los servidores se encuentre sujeto a una política pública
- Optimizar la regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria

**SEGUNDA:** Optimizar la legalidad de la potestad sancionadora, mejorando la atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad, así como, la consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad.

**TERCERA:** Optimizar las garantías del debido proceso según la potestad sancionadora, mejorando a su vez, la sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria.

**CUARTA:** Mejorar la aplicación del principio de razonabilidad de la potestad sancionadora, optimizando la determinación de la existencia de intencionalidad, también, optimizar la determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora, y la razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción, mejorando a su vez, la potestad sancionadora según la repetición de la infracción.

**QUINTA:** Mejorar la potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas, así como la potestad sancionadora sobre el mismo hecho.

**SEXTA:** Mejorar las disposiciones referidas a las faltas disciplinarias en los administrados, reformulando la política pública para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado, por otro lado, se sugiere mejorar la política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas, la política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta, la política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se

cometió la infracción, y la política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito.

**SÉPTIMA:** Optimizar las faltas administrativas, mejorando lo siguiente:

- La determinación de la gravedad de la falta cometida
- La política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa
- Las sanciones de la falta administrativa según el daño causado
- La determinación de la intencionalidad según la falta administrativa



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Directiva N° 002-2015-SERVIR/GDSRH. *Normas para la gestión del proceso de administración de puestos, y elaboración y aprobación del Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE.* Lima. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/directiva-n-002-2015-servirgdsrh-normas-para-la-gestion-d-resolucion-no-304-2015-servir-pe-1311302-1>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2015). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil. *Directiva N°02-2015-Servir/GPGSC.* Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva\\_02-2015-SERVIR-GPGSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIR-GPGSC.pdf)
- Bendezú, E. (2018). *Gestión municipal y potestad disciplinaria en servidores de la municipalidad de Villa María del Triunfo 2017.* Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14722/Leandro\\_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14722/Leandro_BE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista ENAP* (1). Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Boyer, J. (2019). Reflexiones sobre la inconstitucionalidad de las faltas del procedimiento sancionador de la contraloría desde la responsabilidad administrativa de los servidores públicos. *Revista de Derecho Administrativo - RDA.* Obtenido de

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/download/22180/21496/>

Bustamante, K. (2016). *“La reforma del servicio civil: la infracción administrativa laboral-un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la administración pública”*. Universidad Nacional San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2199/DEbuarka.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cárdenas, H. (2019). Las deficiencias relacionadas con la determinación de responsabilidad administrativa por incumplimiento a las normas de transparencia y acceso a la información pública. *Lumen*. doi:Doi:10.33539/lumen.2019.v15n2.1822

Carril, H. (2019). *“Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado”*. Chiclayo-Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45546/Carril\\_GH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45546/Carril_GH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cerón, S., & Perea, C. (2019). *Análisis socio-jurídico de la aplicación del concepto de culpabilidad en el proceso disciplinario contenido en la Ley 734 de 2002*. Colombia. Obtenido de <https://repository.usc.edu.co/bitstream/20.500.12421/3602/1/LA%20CULPABILIDAD%20DE%20LOS%20SERVIDORES.pdf>

Chavez, J. (2019). *Ley de la Reforma Magisterial y su incidencia en la Potestad Sancionadora Disciplinaria Dentro de la jurisdicción De La UGEL Sechura, 2019*. Trujillo – Perú. Obtenido de

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38440/chavez\\_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38440/chavez_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Congreso de la República. (4 de julio de 2013). Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. *Normas Legales*. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley%2030057.pdf>

Díaz, K. (2016). Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una Mirada Crítica de la Regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil. *Revista Derecho & Sociedad*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/18858/19076/>

Gómez, C., Polonía, L., & González, G. (2016). Reflexiones en torno a las políticas públicas. *Revista FACCEA*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/288215174.pdf>

Hernandez, R., Fernandez, C., Batista, & P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Lau, I. (2018). *Potestad sancionadora y rendimiento laboral de los servidores públicos del poder ejecutivo*. Lima. 2017. Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12606>

Machaca, W. (2019). *El proceso administrativo disciplinario y la vulneración de los principios constitucionales en la Ugel Tacna, Años 2016-2017*. Tacna. Obtenido de

<http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/1332/1/1%20Machaca-Maquera-Wile.pdf>

Marin, A. (2018). *“Procedimiento sancionador y vulneración al derecho a la educación en las instituciones educativas privadas de la UGEL 07 - 2017”*. Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19866/Marin\\_NAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19866/Marin_NAJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General*. Editora Perú. Obtenido de <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>

Nettel, A., & Rodríguez, L. (2018). El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública. *Revista de Derecho y Ciencias Sociales*, pp. 115 - 128. Obtenido de <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2018/07/6.-DERECHO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR.pdf>

Pacori, J. (2019). La responsabilidad administrativa funcional como mecanismo de control de la corrupción. *Gaceta Constitucional*, pp. 49-55. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60008190/RESPONSABILIDAD\\_ADMINISTRATIVA\\_FUNCIONAL\\_COMO\\_MECANISMO\\_DE\\_CONTROL\\_DE\\_LA\\_CORRUPCION\\_-\\_AUTOR\\_JOSE\\_MARIA\\_PACORI\\_CARI20190714-68116-10uur6.pdf?1563156205=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA\\_RES](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60008190/RESPONSABILIDAD_ADMINISTRATIVA_FUNCIONAL_COMO_MECANISMO_DE_CONTROL_DE_LA_CORRUPCION_-_AUTOR_JOSE_MARIA_PACORI_CARI20190714-68116-10uur6.pdf?1563156205=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLA_RES)

- Pérez, M. (2019). El principio de proporcionalidad como límite de la potestad sancionadora del Estado. *Revista de Derecho de la Hacienda Pública*. Obtenido de <https://cgrfiles.cgr.go.cr/publico/docsweb/documentos/publicaciones-cgr/revista-derecho/13/revista-derecho-13.pdf>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (13 de junio de 2014). Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. *Decreto Supremo N° 040-2014-PCM*. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban\\_Reglamento\\_General\\_de\\_la\\_Ley\\_30057.pdf](https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf)
- Real Academia Española. (2020). *Potestad*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/potestad>
- Real Academia Española. (2020). *Potestad Sancionadora*. Obtenido de <https://dpej.rae.es/lema/potestad-sancionadora>
- Sinche, D. (2019). *El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil y la potestad sancionadora de la Ley orgánica de la Contraloría General de la República*. Lima. Obtenido de [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV\\_PG\\_MDAE\\_TE\\_Sinche\\_Crispin\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5642/1/INV_PG_MDAE_TE_Sinche_Crispin_2019.pdf)

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO	Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES
<b>POLÍTICAS PÚBLICAS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, POTESTAD SANCIONADORA, Y FALTAS EN LOS ADMINISTRADOS DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LIMA 2020</b>	PG.- ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?	OG. – Determinar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	HG.- La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	<b>Responsabilidad administrativa disciplinaria</b>
	Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específica	
	PE1.- ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?	OE1.- Analizar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	HE1.- La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con la potestad sancionadora, en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	<b>Potestad Sancionadora</b>
	PE2.- ¿Cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?	OE2.- Identificar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	HE2.- La responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia significativamente con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	<b>Faltas que determinan la aplicación de sanción</b>
	PE3.- ¿Cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020?	OE3.- Establecer cómo la potestad sancionadora se asocia con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	HE3.- La potestad sancionadora se asocia significativamente con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020.	
4.- ¿De qué forma, el tiempo de espera para ser visitado por el equipo médico influye en la satisfacción de los pacientes de emergencia de la Clínica Vesalio Lima 2020?	OE4: Identificar de qué forma, el tiempo de espera para ser visitado por el equipo médico influye en la satisfacción de los pacientes de emergencia de la Clínica Vesalio Lima 2020	HE4: El tiempo de espera para ser visitado por el equipo médico influye significativamente en la satisfacción de los pacientes de emergencia de la Clínica Vesalio, Lima 2020.		

## ANEXO 2: CUESTIONARIO

El cuestionario busca determinar cómo la responsabilidad administrativa disciplinaria se asocia con la potestad sancionadora, y esta con las faltas que determinan la aplicación de sanción en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Lima 2020. Para mejorar los procesos de sanciones en los administrados de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

**Instrucciones:** Debe seleccionar con (x) una opción de respuesta, por cada afirmación planteada, se le solicita responder a cada uno de ellos honestamente, para conocer su opinión respecto al tema de estudio.

Responsabilidad administrativa disciplinaria	Muy inadecuada	Inadecuada	Regular	Adecuada	Muy Adecuada
1.-La política aplicable a los servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
2.-La política aplicable a los ex servidores respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
3.-La gestión de las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario es					
4.-La política establecida en las etapas del procedimiento administrativo disciplinario es					
5.- El plazo para la realización del procedimiento es					
6.- La Formalidad prevista para la emisión de los actos procedimentales es					
7.- La regla para la actividad probatoria en la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
8.- La política pública para el ejercicio del derecho de defensa es					
9.- La medida cautelar en los procesos de responsabilidad administrativa disciplinaria es					
10.- El plazo de prescripción de la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
11.- La norma que rige los deberes y/u obligaciones establecidas para la determinación de responsabilidad administrativa es					
12.-Las prohibiciones de los servidores establecidas en las reglas sustantivas para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria es					
13.-La incompatibilidad de los servidores en la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
14.-El derecho de los servidores se encuentra sujeto a una política pública de manera					
15.- La regla que define las faltas de acuerdo a la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
16.-El tipo de sanción que determinan la graduación y eximentes de la responsabilidad administrativa disciplinaria es					

<b>Potestad Sancionadora</b>	<b>Muy Deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>	<b>Muy Eficiente</b>
17.-La atribución de la potestad sancionadora en el principio de legalidad es					
18.-La consecuencia administrativa previstas en el principio de legalidad es					
19.- Las garantías del debido proceso según la potestad sancionadora es					
20.- La sanción sujeta al procedimiento según la responsabilidad administrativa disciplinaria es					
21.- En el principio de razonabilidad la determinación de existencia o no de intencionalidad es					
22.- La determinación del perjuicio causado según la potestad sancionadora es					
23.-La razonabilidad para determinar las circunstancias de la comisión de infracción es					
24.- La potestad sancionadora según la repetición de la infracción es					
25.- La potestad sancionadora en caso de sanciones sucesivas o simultaneas es					
26.- La potestad sancionadora sobre el mismo hecho es					
<b>Faltas que determinan la aplicación de sanción</b>	<b>Muy Deficiente</b>	<b>Deficiente</b>	<b>Regular</b>	<b>Eficiente</b>	<b>Muy Eficiente</b>
27.-La política para la determinación de faltas disciplinarias por afección a intereses generales del estado es					
28.-La política para la determinación de faltas disciplinarias por ocultar la comisión de faltas es					
29.- La política aplicable según el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta es					
30.- La política para determinar la falta disciplinaria según la circunstancia en que se cometió la infracción es					
31. Las faltas disciplinarias en caso de concurrencia son					
32.-La política para determinar faltas en caso de beneficio ilícito es					
33- La determinación de la gravedad de la falta cometida es					
34.- La política aplicable en caso de reincidencia de la falta administrativa es					
35.- La falta administrativa según el daño causado se sancionan de manera					
36.-La intencionalidad según la falta administrativa se determina de manera					

**Elaboración:** Propia



## ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POLÍTICAS PÚBLICAS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, POTESTAD SANCIONADORA, Y FALTAS EN LOS ADMINISTRADOS DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LIMA 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: Elena Morales Bermúdez Delgado
- Grado Académico: Magister
- Institución en la que trabaja el experto: Esic University & Business School
- Cargo que desempeña: Country Manager en Perú
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.				X	
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>						<b>8</b>
<b>TOTAL</b>						<b>48</b>

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.8 Excelente

Lima, 24 de noviembre del 2020

  
 FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI: 40853705

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

### Informe de Juicio de Experto sobre Instrumento de Investigación

#### I. Datos Generales

- Título de la Investigación: "POLÍTICAS PÚBLICAS DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA, POTESTAD SANCIONADORA, Y FALTAS EN LOS ADMINISTRADOS DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL, LIMA 2020"
- Apellidos y Nombres del experto: ALTAMIRANO MÁRQUEZ, EDGAR LEONIDAS
- Grado Académico: BACHILLER
- Institución en la que trabaja el experto: PROGRAMA NACIONAL DE INVERSIONES EN SALUD
- Cargo que desempeña: ESPECIALISTA LEGAL EN ADQUISICIONES
- Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario
- Autores del instrumento: CLAUDIA CECILIA ESPINOZA BORRA

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado, es decir libre de ambigüedades.					X
OBJETIVIDAD	Los ítems del instrumento permitirán mensurar la variable en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento traducen organicidad lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual relacionada con las variables en todas dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a los problemas y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento expresan suficiencia en cantidad y calidad.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento evidencian ser adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes.				X	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno o más adecuado.					X
<b>SUBTOTAL</b>					4	45
<b>TOTAL</b>					49	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Es válido para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 4.9 Excelente

Lima, 24 de noviembre del 2020



FIRMA DEL EXPERTO  
DNI: 10002456



