



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

**TESIS**

**Principio de tipicidad administrativa y su eficiente  
aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario  
en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima,  
2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**ABOGADO**

**AUTOR(S):**

Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez

Nelson Erroch, Salome Acuña

**ASESOR**

Dr. Orison Valera Dávila

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Constitucional

**Sub línea:**

Derecho Administrativo

**UCAYALI – PERÚ**

**2020**

**Jurado evaluador**

-----

Presidente

-----

Secretario

-----

Vocal

-----

Asesor

## **Dedicatoria**

Dedicamos la presente investigación a nuestros padres que estuvieron acompañándonos en el transcurso de nuestra carrera y nuestras vidas.

## **Agradecimiento**

A mis maestros, quienes con dedicación nos impartieron no solo conocimientos sino también principios para el desarrollo de la profesión.

## **Declaración jurada de autenticidad**

Lavado Rodriguez Alejandrino Benito, DNI N° 07054428, y Salome Acuña Nelson Erroch, DNI N° 40618785, Bachilleres en Derecho y Ciencias Políticas; egresados de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Privada de Pucallpa.

### **DECLARAMOS BAJO, JURAMENTO:**

Ser autores, de la Tesis titulada “Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima, 2019”, en su desarrollo y redacción se han contemplado y respetado los siguientes aspectos:

- 1) Las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
  
- 3) No publicarse y ni presentarse anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
  
- 4) Recolección y presentación de datos reales; por no haber sido; falseados, duplicados, y/o copiados; por tanto, son resultados se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En caso de que la presente declaración no esté acorde a la verdad de los hechos declarado asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente y de la Universidad Privada de Pucallpa.

Pucallpa, 14 de diciembre de 2020

-----  
Lavado Rodríguez A. Benito  
DNI N° 07054428

-----  
Salome Acuña N. Erroch  
DNI N° 40618785

## Resumen y palabras clave

En el presente trabajo se ha tenido como objetivo analizar de qué manera el principio de tipicidad administrativa se relaciona con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019, con un diseño básico, de tipo descriptivo, correlacional con un enfoque mixto no experimental, teniendo como resultado; 1) El principio de tipicidad administrativa se relaciona con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario de manera significativa, 2) Existe relación positiva moderada entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, 3) Existe relación positiva moderada entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario; **Conclusiones:** a) Se tiene como comprobado que la adecuación del hecho cometido por el empleado público a la norma aplicable a los actos que signifiquen la comisión de faltas, que pueden ser graves o muy graves, se relaciona con la potestad sancionadora del Estado b) Se ha determinado que la comisión de conductas previamente tipificadas como ilícitas, no son calificadas debidamente con las acciones u omisiones voluntarias o no que contravienen las obligaciones, prohibiciones contenidas en la normativas específicas sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos y; c) Se ha determinado que el conocimiento y la certeza como permitido o prohibido no son aplicadas en formas concretas con los relaciona con mecanismo de corrección de la actividad administrativa, comprobado por el órgano sancionador, y si se ha cometido el ilícito administrativo, si el administrado ha ejercido su derecho a la defensa, contradiciendo y alegando ofreciendo pruebas. **Palabras clave:** Principio de tipicidad administrativa, eficiente aplicación, procedimiento administrativo disciplinario.

## Abstract

In the present work, the objective has been to analyze how the principle of administrative typicity is related to the efficient application of the disciplinary administrative procedure in the Emergency Hospital in Villa el Salvador Lima 2019, with a basic, descriptive, correlational design with a non-experimental mixed approach, resulting in; 1) The principle of administrative typicity is related to the efficient application in the administrative disciplinary procedure in a significant way, 2) There is a moderate positive relationship between the administratively punishable behaviors and the efficient application of the administrative disciplinary procedure, 3) There is a moderate positive relationship between the legal security and the efficient application of the disciplinary administrative procedure; Conclusions: a) It has been proven that the adequacy of the act committed by the public employee to the norm applicable to acts that involve the commission of misconduct, which can be serious or very serious, is related to the sanctioning power of the State b) It has been determined that the commission of conducts previously classified as illegal are not duly qualified with actions or omissions, voluntary or not, that contravene the obligations, prohibitions contained in the specific regulations on the duties of public servants and officials and; c) It has been determined that the knowledge and the certainty as allowed or prohibited are not applied in specific ways with those related to the correction mechanism of the administrative activity, verified by the sanctioning body, and if the administrative offense has been committed, if the administered has exercised its right to defense, contradicting and claiming by offering evidence.

**Keywords:** Principle of administrative typicity, efficient application, administrative procedure conduct.

## Índice

Portada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaración jurada de autenticidad .....	v
Resumen y palabras clave .....	vi
Abstract.....	vii
Índice .....	viii
Índice de tablas y figuras .....	x
Introducción .....	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema de Investigación.....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.1. Problemas específicos.....	3
1.3. Formulación de objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivo específico .....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitación del estudio.....	5
1.6. Viabilidad del estudio .....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes del problema.....	7
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2. Definición de términos básicos.....	33
2.3. Formulación de Hipótesis .....	34
2.4.1. Hipótesis General .....	34
2.4.2. Hipótesis Específicas.....	34
2.5. Variables .....	34
2.5.1. Definición conceptual de la variable.....	34
2.5.2. Definición operacional de la variable .....	35

2.5.3. Operacionalización de la variable.....	36
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	37
3.1. Diseño de la investigación .....	37
3.2. Población y muestra.....	38
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	40
3.4. Validez y confiabilidad del instrumento.....	40
3.5. Técnica para el procesamiento de la información.....	49
CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	50
4.2. Discusión.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
Referencias Bibliográficas.....	65
ANEXOS .....	71
Anexo 01: Matriz de consistencia.....	72
Anexo 02: Instrumento de aplicación .....	73
Anexo 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN .....	77
Anexo 06: confiabilidad del instrumento .....	78
Anexo 07: confiabilidad del instrumento .....	79
Anexo 08: Base de datos de la variable 1 .....	80
Anexo 08: Base de datos de la variable 2 .....	82

## Índice de tablas y figuras

### Tablas

Tabla 1 Población y muestra .....	39
Tabla 2 Principio de Tipicidad Administrativa .....	42
Tabla 3 Valoración Principio de Tipicidad Administrativa .....	42
Tabla 4 Apreciación del instrumento por expertos V1 .....	43
Tabla 5 Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario .....	44
Tabla 6 Valoración Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario .....	45
Tabla 7 Apreciación del instrumento por Expertos V2 .....	45
Tabla 8 Coeficiente de confiabilidad en el cuestionario del principio de tipicidad administrativa.....	47
Tabla 9 Estadísticas de fiabilidad del Principio de Tipicidad Administrativa.....	48
Tabla 10 Coeficiente de confiabilidad en el cuestionario eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario .....	48
Tabla 11 Estadísticas de Fiabilidad de la Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario .....	49
Tabla 12 Variable Principio de Tipicidad Administrativa .....	50
Tabla 13 Dimensión Conductas Sancionables Administrativamente .....	51
Tabla 14 Dimensión Seguridad Jurídica.....	52
Tabla 15 Variable Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario .....	53
Tabla 16 Dimensión Facultad Sancionadora del Estado .....	54
Tabla 17 Dimensión Direccionada a la Emisión de un Acto con Efectos Jurídicos ....	55
Tabla 18 Correlación para la Hipótesis General .....	57
Tabla 19 Correlación para la Hipótesis Específica 1 .....	59
Tabla 20 Correlación para la Hipótesis Específica 2 .....	61

## Figuras

Figura 1 Variable Principio de Tipicidad Administrativa .....	51
Figura 2 Dimensión Conductas Sancionables Administrativamente .....	52
Figura 3 Dimensión Seguridad Jurídica.....	53
Figura 4 Variable Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario .....	54
Figura 5 Dimensión Facultad Sancionadora del Estado .....	55
Figura 6 Dimensión Direccionada a la Emisión de un Acto con Efectos Jurídicos.....	56

## Introducción

La presente tesis describe y analiza, el principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario, la importancia de nuestra investigación radica en analizar de qué manera la correcta aplicación de la tipicidad administrativa en el proceso administrativo disciplinario a los trabajadores públicos del Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

“La tipicidad tiene su origen en el derecho penal, debido que existe un acuerdo en cuanto a la conducta punible que supone una acción típica, antijurídica y culpable, así como otros eventuales presupuestos de punibilidad” (Roxin, 1997).

“La tipicidad sería el primero de los elementos que sirven para caracterizar a la acción como delito” (Cardenal, 2002, p.35).

En consecuencia, la tipicidad “es un resultado previamente verificado de la conducta y lo descrito en el tipo, también denominado juicio de tipicidad; a efectos de concebirse como imputación los hechos con referencia al hecho y la norma y el bien jurídico protegido” (Ticona, s/f).

El Supremo interprete de la Constitución ha señalado: “El sub principio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal”. (Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, fundamento 18)

Sobre el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 se afirma, que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos

especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo 247º.

“El concepto de derecho administrativo ha sido, en la historia bastante discutido, sobre todo, pareciera que no se ha logrado identificar plenamente ese elemento esencial que de alguna manera permita arribar a una definición universal de Derecho Administrativo” (Béjar 2010, p.215)

El Artículo 93º del Decreto Ley N° 11377, estableció, por primera vez, que El empleado que comete una falta que pueda ser causal de cesantía o destitución, deberá ser sometido a un proceso administrativo escrito, en forma sumaria, de acuerdo con las pautas que señala el Reglamento. El procesado tendrá derecho a defensa. El fallo lo dictará la Autoridad Superior y cabe apelación ante el Concejo Nacional del Servicio Civil, cuya Resolución es definitiva. (como se citó en Gonzales E, 2014, p. 12)

El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc. (Ramírez, 2018, p. 38)

El proceso disciplinario, es una facultad sancionadora de la Administración Pública, y ha ido evolucionando en el Perú conforme se han ido modificando las normas de carrera pública, todo ello debido a actos de indisciplina y de corrupción cada vez más frecuentes y que quedan sin sanción. No obstante, la legislación respecto al proceso disciplinario no ha tenido un tratamiento uniforme y, en la actualidad, se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procesos. (Gonzales, 2014)

Para llevar a cabo este estudio, la tesis se ha estructurado en 4 capítulos. En el capítulo I “Problema de la investigación principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario” se desarrolló el planteamiento del problema, se desarrolló la justificación de la investigación, así como la delimitación del estudio, en el capítulo II se realizó el marco teórico , desarrollando los antecedentes como las bases teóricas de la investigación, en el capítulo III se describe la metodología utilizada para el sustento de la investigación se fijó la población y muestra donde se realizara la investigación así como las técnicas e instrumentos, en el capítulo IV, se muestran los resultados que obtuvimos gracias a la investigación, tenemos también las conclusiones que se llega con la investigación, finalmente tenemos las referencias bibliográficas que se utilizaron para el sustento teórico de la investigación.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Inicialmente la norma administrativa disciplinaria para el sector publico estuvo dispersa, en la medida de que cada sector tenia o tiene por así decirlo su propia norma, de esto tenemos el Decreto legislativo 276 y su reglamento establecían los derecho y obligaciones de los servidores y funcionarios públicos, muy a pesar de ello, también se dio en el sector educación normas de esta naturaleza, como los de la Policía Nacional del Perú y que de decir de la fuerzas armadas, la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, que aprueba el Reglamento Gobiernos Locales, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante LSC), aprobado por el D.S. N° 040-2014-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano el 13 de junio de 2014,

El art. 248 del TUO de la Ley 27444 establece: Que, son principios que regulan el procedimiento administrativo sancionador, La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: 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. - 4. Tipicidad, 6. Concurso de Infracciones, 7. Continuación de infracciones, 8. Causalidad, 9. Presunción de licitud y 10. Non bis in ídem.

En el marco de todo procedimiento administrativo disciplinario en las entidades públicas se puede observar que los servidores públicos son sometidos a procesos administrativos disciplinarios, por la comisión de faltas graves y muy graves, por infracciones cometidas en el desempeño de sus funciones como servidores administrativos, comprendidos en los distintos regímenes laborales; tales como: Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, siendo que los procesos que se les inicia, no contienen una debida tipificación, por lo mismo tendrá por resultado final un sanción arbitraria, susceptible de ser cuestionada como un acto administrativo nulo de puro derecho, generando inseguridad jurídica en la justicia administrativa.

En el Hospital de emergencia de Villa el Salvador de la ciudad de Lima en el año 2019, se ha podido observar que diversos procesos administrativos han sido instaurados a diversos servidores administrativos, para ello se solo se ha invocado la falta señalado en la ley, empero no describe como exige la técnica aplicativa del derecho en materia de procesar conductas, que se fundamenta en los principios del derecho penal.

La tipicidad, según el TUO de la Ley 27444 D.S. 004-2019-Jus, nos dice; “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”.

Los antecedentes expuestos, nos permiten la consecución del presente trabajo de investigación para conocer, ¿De qué manera se relaciona el principio de tipicidad administrativa con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?, ¿Cómo se relaciona las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?, ¿Cómo se relaciona la seguridad jurídica y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?

## **1.2. Formulación del problema de Investigación**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera se relaciona el principio de tipicidad administrativa con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?

### **1.2.1. Problemas específicos**

1. ¿Cómo se relaciona las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?

2. ¿Cómo se relaciona la seguridad jurídica y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Analizar de qué manera el principio de tipicidad administrativa se relaciona con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

#### **1.3.2. Objetivo específico**

1. Determinar de qué manera, las conductas sancionables administrativamente se relacionan con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

2. Determinar qué manera la seguridad jurídica se relaciona con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Práctica**

Verificación in situ del procedimiento administrativo disciplinario con respecto al principio de tipicidad, y el procedimiento administrativo disciplinario en el hospital de emergencia de villa el salvador en el año 2020, y su eficiente aplicación.

#### **1.4.2. Metodológica**

Será descriptiva es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.

Describir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar.

### **1.4.3. Social**

La presente investigación jurídica tendrá un impacto social en en el hospital de villa el salvador y en la población universitaria de la facultad de derecho, quiénes serán directamente bendecidos, siendo de suma importancia que el hospital de villa el salvador tenga conocimiento con respecto a la problemática planteada y sus variables.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **1.5.1. Delimitación espacial**

La investigación se realizará en los establecimientos del hospital de emergencia de villa el salvador en el segundo semestre del año 2019.

### **1.5.2. Delimitación temporal**

Se realizará en el segundo semestre del año 2019.

### **1.5.3. Delimitación teórica.**

Los elementos teóricos están alineados fundamentalmente al principio de Tipicidad y el procedimiento administrativo disciplinario.

## **1.6. Viabilidad del estudio**

### **1.6.1. Técnica**

En la elaboración de este proyecto de tesis se han considerado todos los elementos necesarios para su desarrollo de acuerdo a lo establecido por la comisión de grados y títulos de la Universidad Privada de Pucallpa.

### **1.6.2. Ambiental**

Debido a su naturaleza y netamente académica por los mismo no genera impacto ambiental negativo en ninguno de los componentes del ecosistema.

### **1.6.3. Financiera**

El presupuesto de la investigación y su financiamiento está debidamente garantizado por el investigador.

### **1.6.4. Social**

Se ha logrado construir un equipo de trabajo debidamente implementado tanto a nivel teórico como metodológico, para que su colaboración sea lo más pertinente y eficiente posible, siendo ello los asesores, en metodología y estadísticas, sobre todo los especialistas en el área y asistentes que coadyuvaran en el desarrollo de la presente investigación.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

El presente proyecto de investigación jurídica versa sobre un tema que la doctrina y la jurisprudencia nacional, aún no ha desarrollado suficientemente, por lo que cito como investigaciones de tesis los siguientes:

#### 2.1.1. Internacional

**Díaz & Urzúa, (2018)** en su artículo, titulado *“Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso”*, concluye: “se evidencia que los procedimientos administrativos disciplinarios, a través de los cuales se pretende hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos en Chile, vulnera sustancialmente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso” (p. 183).

**Ramírez, (2011)** en su artículo titulado *“La tipicidad en el derecho administrativo sancionador”* concluye: El principio de tipicidad, tiene una aplicación matizada en el campo administrativo sancionador. Al no existir una norma alguna, que regule de modo general el ejercicio de la potestad punitiva de la Administración Pública, es imprescindible que se revise y analice tanto la doctrina constitucional como la científica que han abordado el asunto. (s/p)

**Tejada, (2019)** “*La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las instituciones públicas*” -Tesis para optar el grado de abogado, concluye: “la falta de atención legal al principio de tipicidad, vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las Instituciones Públicas” (s/p).

**Valarezo, Valarezo, & Durán, (2019)** en su artículo titulado “*Algunas consideraciones sobre la tipicidad en la Teoría del Delito*”, determina: Realiza una investigación descriptiva de tipo revisión, mostrando algunas consideraciones sobre la tipicidad en la teoría del delito, tipo, los elementos del tipo (objetivo, Subjetivo: dolo, culpa) y el error de tipo, concluyen la utilidad de estos métodos con fines de actualización sobre la tipicidad y sus elementos componentes. (pp. 331-338)

**Londoño, (2014)** en su artículo “*Tipicidad y legalidad en el derecho administrativo-sancionatorio*”, determina: “se distingue entre tipicidad penal y tipicidad en el derecho administrativo-sancionatorio, tomando en cuenta el razonamiento del diseño normativo de una y de otra rama, señalando a la segunda bajo el criterio de marco suficiente de legalidad” (p.147).

**Serva, (2017)** *El principio de tipicidad como límite en la labor de tipificación de sanciones delegada a la administración pública* – Tesis de posgrado, describe: el principio de tipicidad - como límite a la tipificación de sanciones administrativas, cuestionando el tipo de normas, analizando la relevancia en razón a que los reglamentos son los cuerpos normativos más abundantes y frecuentemente utilizados para hacer posible la aplicación de la ley en materia sancionadora, las cuales la Administración pública ha utilizado sin reparar en el respeto por los presupuestos contenidos en el principio de tipicidad. (p.3)

### 2.1.2. Nacional

**Gonzales, (2014)** en su artículo titulado *“el proceso disciplinario en a la administración pública”* concluye: El proceso disciplinario, es una facultad sancionadora de la Administración Pública, y ha ido evolucionando en el Perú conforme se han ido modificando las normas de carrera pública, todo ello debido a actos de indisciplina y de corrupción cada vez más frecuentes y que quedan sin sanción. No obstante, la legislación respecto al proceso disciplinario no ha tenido un tratamiento uniforme y, en la actualidad, se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procesos. (p. 9)

**Echevaría, (2018)** *“El Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Corte Superior de Justicia de Lima-Este 2017”* –Tesis para optar el grado de abogada, concluye: la eficiencia del Proceso Administrativo Disciplinario en la Corte Superior de Justicia de Lima Este, 2017, al contrastarse con otras teorías de profesionales estudiosos del Derecho Administrativo Disciplinario, tiene como resultado que los procedimientos administrativos no se resuelven dentro de los plazos establecidos por el reglamento. (p. viii)

**Ramírez, (2018)** *“La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015”* - Tesis de pregrado; Concluye: La investigación se realiza con la finalidad de estudiar la naturaleza de la Responsabilidad Administrativa, así como el análisis de las deficiencias y vacíos en las normas en la administración pública, función e importancia de ellas en el Debido Proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, ya que hoy en día existe un indebido tratamiento en las instituciones públicas a nivel regional y nacional. (s/p)

**Guevara, (2016)** *“Análisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del tribunal constitucional”*- Tesis para optar el grado de abogado, concluye: “el Tribunal Constitucional tiene una

base objetiva que lleva a considerar la aplicación del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador, en consecuencia, la responsabilidad seguida por el Derecho administrativo sancionador es de índole objetiva” (s/p).

**Aquino, (2017)** *“Actos administrativos y eficiencia del procedimiento administrativo sancionador en la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas (DIGEMID), Lima 2018”* – tesis de pregrado; Concluye: “Los actos administrativos preparatorios emitidos en la fase instructiva se relacionan significativamente con la eficiencia del Procedimiento Administrativo Sancionador, sin embargo, esa correlación se da en un nivel moderado” (p.9).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Principio de Tipicidad administrativa**

#### **Origen de la tipicidad**

Para Roxin, (1997) “La tipicidad tiene su origen el derecho penal, debido que existe un acuerdo en cuanto a la conducta punible que supone una acción típica, antijurídica y culpable, así como otros eventuales presupuestos de punibilidad” (p. 193).

#### **Antecedentes de la teoría del tipo de Beling**

Cardenal, (2002) nos dice: Ernst Beling es el autor que introdujo la tipicidad como categoría autónoma en la definición general de delito e inició, de este modo, la moderna teoría del tipo. (E. Mezger, 1946, p.362).

En la doctrina alemana se empleaban, fundamentalmente, los conceptos "tipo del delito" [("Tatbestand des Verbrechens") o "tipo general" ("allgemeinen Tatbestande"), y el concepto "tipo especial" ("besondere Tatbestand")] (Citado en Beling).

Prosigue, Cardenal, (2002), precisando que a partir de esta disertación entiende y explica el tipo de delito, tipo general y el concepto de tipo especial en los siguientes términos:

Los primeros se utilizaban más o menos como mero sinónimo del propio delito, haciendo alusión a la totalidad de sus elementos (aunque, en ocasiones, se excluían la imputabilidad y punibilidad). Entendido en este sentido, formaban parte del tipo, por ejemplo, el dolo, la no concurrencia de legítima defensa, la mayoría de edad penal, etc... En definitiva, todo aquello que cae dentro de la parte general del Derecho penal. (p.16)

Junto al "tipo general", en la literatura se hacía referencia a los "tipos especiales" de las concretas clases de delito. En este sentido, el concepto de tipo se empleaba por muchos autores para designar con carácter general y de forma sintética los elementos típicos concretos de cada clase de delito: el tipo como conjunto de elementos de los que se deduce la caracterización específica del delito concreto de que se trate. (p.17)

Como veremos, la originalidad del planteamiento que Beling desarrolla en Die Lehre vom Verbrechen consiste, precisamente, en trazar con precisión una "teoría general" del "tipo especial" y poner de manifiesto la necesidad de introducir en la definición general de delito la exigencia de que la acción delictiva se corresponda con alguno de los "tipos especiales" descritos en la ley penal, lo que comporta integrar el concepto de tipo en la teoría general del delito. (p.17)

### **El delito como acción típica**

Cardenal (2002); nos dice: "La tipicidad sería el primero de los elementos que sirven para caracterizar a la acción como delito" (p.35).

Valarezo, et, al, (2019), nos dice: A comienzo del siglo XX surge el concepto de tipicidad expuesto por E. L. Beling (1866-1932), y que vino a unirse a los de antijuridicidad y culpabilidad, esencia de la escuela dogmática que terminó por imponerse. Durante los años treinta del siglo XX florece, en la misma Alemania, la escuela neoclásica o escuela de Baden, inspirada en el concepto kantiano de valorar la realidad conforme con las características que le atribuye cada individuo. (p.333)

### **Teoría de la Tipicidad**

Ticona (s/f), nos refiere que: “Es un resultado previamente verificado de la conducta y lo descrito en el tipo, también denominado juicio de tipicidad; a efectos de concebirse como imputación los hechos con referencia al hecho y la norma y el bien jurídico protegido” (p. s/n).

#### **2.2.1.1. Dimensiones de la variable tipicidad administrativa**

##### **a. Dimensión 1: Conductas Sancionables administrativamente**

Señala como principio de la potestad sancionadora administrativa lo siguiente: Solo 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 o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. (Artículo 246º, numeral 4, Ley N° 27444)

Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, Establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones:

## **De su alcance**

Sobre el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (sic) es posible afirmar, que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios, conforme se desprende de la lectura integral del artículo 247º. (fundamento 16)

## **Principio de tipicidad y su relación con el principio de legalidad**

Al respecto, el Tribunal Constitucional distingue el principio de legalidad y el de tipicidad expresando lo siguiente: “No debe identificarse el principio de legalidad con el principio de tipicidad. El primero, garantizado por el ordinal “d” del inciso 24) del artículo 2º de la Constitución, se satisface cuando se cumple con la previsión de las infracciones y sanciones en la ley. El segundo, en cambio, constituye la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta [...]”. (Fundamento 17)

De forma más específica sobre el principio de tipicidad, el Supremo interprete de la Constitución ha señalado: “El sub principio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal” (Fundamento18).

### **➤ Indicadores de la dimensión 1: Conductas sancionables administrativamente**

#### **✓ Infracción administrativa**

Cabe precisar, que el numeral 4 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 determina que sólo constituyen conductas sancionables

administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Consecuentemente, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable. (fundamento 19)

#### ✓ **Concurso de infracciones**

Según el TUO de la Ley 27444, lo define de la siguiente manera: “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” (artículo 248º, inciso 6)

#### **b. Dimensión dos: Seguridad jurídica**

Según la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, señala: “La seguridad jurídica, entendida como la posibilidad de predecir que los poderes públicos, en un caso concreto, actuarán o dejarán de hacerlo, y que, si actúan, lo harán de un modo determinado y no de otro” (Ley del servicio civil concordado, p. 306).

En consecuencia, es el conocimiento y la certeza que tienen los gobernados de qué es lo que se estipula en la ley como permitido o prohibido y, cuáles son los procedimientos que se deben llevar a cabo en cada caso, según lo establecido en la constitución y demás reglamentos que conforman el marco legal de un país. (Significados. com, 2017)

#### ➤ **Indicador de la dimensión 2: Certeza del derecho**

se presenta como la proyección en las situaciones personales de la seguridad objetiva. Para ello, se requiere la posibilidad del conocimiento del Derecho por sus destinatarios. Gracias a esa información realizada por los adecuados medios de

publicidad, él sujeto de un ordenamiento jurídico debe poder saber con claridad y de antemano aquello que le está mandado, permitido o prohibido.

- **Conductas prohibidas**

vivimos en un estado de derecho y el estado tiene una finalidad protectora del ciudadano convirtiéndose entonces en un limitador de la arbitrariedad del poder punitivo, los cuales impiden que dentro del marco legal se castigue sin responsabilidad. (Roxin C, 1997, pp. 137-138)

- **Conductas permitidas**

normas se caracterizan porque no son una descripción de la realidad, de lo que es, de lo que acontece. Se sitúan no en el plano del ser (lo que es), sino en el plano del deber ser (ideal). Y es que la existencia de unos códigos normativos o reglas de conducta son necesarios como garantía del desarrollo de la vida social en cohesión y en paz. (Derecho uned, s.f.)

### **Desarrollo jurisprudencial del principio de tipicidad. Tribunal Constitucional**

Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N.º 01873-2009-PA/TC, (2010), nos dice: “El Principio de tipicidad, en mérito al cual, la descripción legal de una conducta específica aparece conectada a una sanción administrativa. Esta exigencia deriva de dos principios jurídicos específicos; el de libertad y el de seguridad jurídica” (Fundamento 12, literal b).

Conforme a este principio, los tipos legales genéricos deben estar proscritos y aunque la Administración a veces se conduzca sobre la base de estándares deontológicos de conducta, estos son insuficientes, por sí solos, para sancionar, pues

aunque se pueden interpretar como conceptos jurídicos indeterminados, la sanción debe sustentarse en análisis concretos y pormenorizados de los hechos, desde conceptos jurídicos y no sobre la base de juicios apodícticos o que invoquen en abstracto el honor o la dignidad de un colectivo, puesto que los tribunales administrativos no son tribunales “de honor”, y las sanciones no pueden sustentarse en una suerte de “responsabilidad objetiva del administrado”, lo que nos lleva a revisar el siguiente principio:

Principio de culpabilidad, que establece que la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo se puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente. (Fundamento 12, literal c).

En el caso del derecho penal, es más sencillo apreciar cómo opera este principio, puesto que además de la tipificación realizada en el Código Penal y de indicarse las sanciones que se pueden imponer a título de culpa o dolo, se establecen los parámetros necesarios para que la sanción no resulte arbitraria o desproporcionada [(mínimos y máximos) (Fundamento 12, literal c).].

Principio de proporcionalidad de la sanción, esto es, que la sanción que se imponga, debe corresponderse con la conducta prohibida, de modo que están prohibidas las medidas innecesarias o excesivas. Corresponde, pues, que el órgano que aplica la sanción pondere la intencionalidad o reiteración del acto, así como los perjuicios causados. (Fundamento 12 literal d)

### **2.2.2. Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario**

Para comprender la eficiencia de las instituciones jurídicas administrativas, es necesario introducirnos el correcto significado de lo que es el derecho administrativo y el procedimiento administrativo disciplinario.

#### **Etimología de administración**

La palabra administración: Etimológicamente proviene del pre fijo “ad”, hacia, y de “ministrativo”, palabra que a su vez viene de “minister” que expresa subordinación u obediencia, el ejercicio de una función bajo el mando de otro “el que presta un servicio a otro. (Cervantes, 2003, p. 11)

#### **El derecho administrativo**

“El concepto de derecho administrativo ha sido, en la historia bastante discutido, sobre todo, pareciera que no se ha logrado identificar plenamente ese elemento esencial que de alguna manera permita arribar a una definición universal de Derecho Administrativo” (Béjar 2010, p.215)

“No debe de confundirse el concepto de Administración Pública con función pública, en tanto la función pública es desempeño de funciones en las instituciones públicas” (Minjus, 2016, p.11).

#### **El derecho a una buena administración**

“Es necesario reconocer que la Administración Pública, tiene la obligación complementaria la obligación de brindar un servicio eficiente y que también se ha manifestado en la consagración del derecho de todos los ciudadanos a la calidad en la gestión pública” (Minjus 2010, pp.11-12).

#### **Concepto de Administración Pública**

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, (2016), nos refiere: “La Administración es una expresión que proviene del latín «ad» (ir, hacia) y «ministrare»

(servir, cuidar)". "En tal sentido, la Administración Pública es aquella que está conformada por instituciones del sector público, que tiene como finalidad servir a la sociedad, así como se encarga de la gestión directa y permanente de las relaciones del Estado con los particulares" (p.11).

### **Principios de administración pública**

La Ley N° 27815, (2002), Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece; los fines de la función pública se orientan a la obtención de mayores niveles de eficiencia a efectos de lograr mejor atención a la ciudadanía, el cual es sinónimo de «buena administración» (Art. 3). Una buena administración se regula por principios tales como:

**1. Respeto.** Adecúa su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

**2. Probidad.** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

**3. Eficiencia Brinda.** calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

**4. Idoneidad.** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, en cuanto condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe tender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

**5. Lealtad y Obediencia.** Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos

de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución. (Art.3)

### **Teoría clásica de administración (1916)**

Su representante es Henri Fayol y tiene una perspectiva estructuralista, su enfoque organizacional se centra exclusivamente en la organización formal; tiene una aproximación normativa y prescriptiva. Su concepto de organización es el de una estructura formal como conjunto de órganos, cargos y tareas. Concibe al hombre como un *homo economicus* que percibe una remuneración por sus laborales. Busca la máxima eficiencia. (citado en Martin, 2019)

“No debe de confundirse el concepto de Administración Pública con función pública, en tanto la función pública es desempeño de funciones en las instituciones públicas” (Minjus, 2016, p.11).

### **Evolución del proceso administrativo disciplinario en el Perú**

“El proceso disciplinario, como tal, se instauró en la época republicana en el año 1896 en que se formó el Consejo de Disciplina. Anteriormente, las normas establecían sólo obligaciones por parte de funcionarios y servidores” (Gonzales E, 2014, p. 10).

El año 1896, se creó un Consejo de Disciplina, bajo la consideración que “...la moral administrativa y el decoro y respetabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un Tribunal Disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra los funcionarios civiles de la República y decidir acerca de ellos” (Gonzales E, 2014, p. 11).

El Artículo 93º del Decreto Ley N° 11377, estableció, por primera vez, que El empleado que comete una falta que pueda ser causal de cesantía o destitución, deberá ser sometido a un proceso administrativo escrito, en forma sumaria, de

acuerdo con las pautas que señala el Reglamento. El procesado tendrá derecho a defensa. El fallo lo dictará la Autoridad Superior y cabe apelación ante el Concejo Nacional del Servicio Civil, cuya Resolución es definitiva. (como se citó en Gonzales E, 2014, p. 12)

Un hecho importante es la exigencia de la motivación de la Resolución que dispone la cesantía o destitución de un empleado. Asimismo, se estableció que todas las sanciones impuestas a un empleado público, serán inscritas en su Libreta y Tarjeta de Servicios, con indicación de las faltas que dieron lugar a ellas. (Gonzales E, 2014, p. 12)

Finalmente, Gonzales, (2014) concluye: que el proceso administrativo disciplinario ha sufrido una lenta evolución, la que continúa en la actualidad, que ha dado origen a una variada legislación que en lugar de contribuir a unificar criterios y afrontar con eficacia la inconducta funcional de los servidores civiles y luchar contra la corrupción, lo que hace es parcelar la realidad, haciendo privativo de autoridades y sectores lo que debiera ser la expresión del poder punitivo del Estado de una manera clara y definitiva. (p. 28)

### **Proceso administrativo disciplinario**

El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley, etc. (Ramírez, 2018, p. 38)

### **2.2.2.1. Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario**

#### **a. Dimensión 1: Potestad sancionadora del estado**

Al respecto, debe precisarse que la potestad sancionadora especial o disciplinaria es una de las manifestaciones de la potestad sancionadora administrativa, cuyo objetivo fundamental es prevenir y sancionar aquellas conductas que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que se imponen a los servidores públicos u obstaculicen el adecuado funcionamiento de la administración pública. Es decir, la potestad disciplinaria se diferencia de la potestad sancionadora general, pues la primera se ejerce respecto de sujetos especialmente vinculados a la Administración, que se integran dentro de su organización; mientras que la segunda se ejerce respecto de todos los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. (Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR-TSC)

#### **➤ Indicador de la dimensión 1: Faltas**

Respecto a ello la Ley 27444 considera como falta disciplinaria a toda acción u omisión voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 29° de la Ley, la Comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente. (Acevedo K, 2012)

#### **Principios de la potestad sancionadora**

El art. 248 del TUO de la Ley 27444 establece: Que, son principios que regulan el procedimiento administrativo sancionador, La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: I. 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. - 4. Tipicidad, 6. Concurso de Infracciones, 7. Continuación de infracciones, 8. Causalidad, 9. Presunción de licitud y 10. Non bis in ídem.

### **El procedimiento administrativo sancionador**

“Es el conjunto concatenado de actos que se siguen para imponerse una sanción administrativa” (Morón, 2019; p. 391).

“El procedimiento cumple fundamentalmente dos objetivos: Mecanismo de corrección de la actividad administrativa, comprobado por el órgano sancionador, si se ha cometido el ilícito administrativo, si el administrado ha ejercido su derecho a la defensa, contradiciendo y alegando ofreciendo pruebas” (Morón, 2019; 391).

“Indudablemente la emisión de un acto sancionador sin cumplir el procedimiento respectivo, y sin garantizar la participación activa del interesado apareja su nulidad no siendo posible su conservación” (Morón, 2019; 391).

### **Diferencias entre el proceso administrativo disciplinario y sancionador**

Dentro del derecho que posee el estado para sancionar inconductas se encuentra en potestad sancionadora administrativa, el mismo que se divide en dos procesos sancionadores (IUSLatin, 2019):

#### **PAD**

Es aquella facultad del estado que como empleador puede disciplinar a los funcionarios y servidores públicos a su cargo, estas pueden ser las amonestaciones, suspensiones o destituciones, este tipo de sanciones es propia de la entidad del estado, sin embargo, en el caso de una suspensión o destitución los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil. (IUSLatin, 2019)

## **PAS**

El estado actúa como administrador de los intereses de los particulares, con el fin de que estos cumplan sus fines públicos. Por tanto, cuando los particulares de cualquier sector relacionado a la rama del Derecho cometen infracciones catalogadas como administrativas que vulneren intereses públicos, se les impone un Proceso Administrativo Sancionador (PAS). (IUSLatin, 2019)

### **b. Dimensión 2: Direccionada a la emisión de un acto administrativo con efectos jurídicos**

“El procedimiento cumple fundamentalmente dos objetivos: Mecanismo de corrección de la actividad administrativa, comprobado por el órgano sancionador, si se ha cometido el ilícito administrativo, si el administrado ha ejercido su derecho a la defensa, contradiciendo y alegando ofreciendo pruebas” (Morón, 2019; 391).

A partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, es aplicable a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos los Decretos Legislativos N° 276, 728, así como a aquellos que se encuentran en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

En consecuencia ambas salas del Tribunal del Servicio Civil han concluido que a partir del 5 de mayo de 2016, las entidades públicas señaladas en los numerales precedentes, con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° s. 276, 728 y 1057, deben aplicar las disposiciones sobre materia

disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales, según corresponda. (Pichón C, 2017, s/p)

### **Características**

- Es necesario la Existencia de una imputación
- Debe ser instaurado a través de una Resolución fundamentada del T.P o del Funcionario autorizado.
- La Resolución que ordena el PAD no es impugnabile.
- No es necesario que se encuentre vigente la Relación Laboral
- Se instaura previo informe de la CPAD
- La Investigación está a cargo de la CPAD o de la Comisión Especial.
- Está sujeto a Prescripción (1 año) (Art. 173º D.S. N° 005-90-PCM.
- Debe garantizarse el Derecho de Defensa y Debido Proceso
- Se debe respetar la Pluralidad de Instancias.
- Es Sumario-plazo no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables.
- Es escrito y formal, está a cargo de una Comisión Permanente cuyos integrantes son tres designados por resolución del titular de la entidad.
- Está comisión hará las investigaciones del caso solicitara cualquier tipo de información, examinará las pruebas que se presenten.
- Terminado este período probatorio o recolección de cualquier prueba elevará un informe al titular de la entidad, concluyendo por la existencia o no de la falta grave investigada, la responsabilidad del procesado recomendando las sanciones que sean de aplicación.
- Es prerrogativa del titular de la entidad determinar el tipo de sanción. (Coca C, 2012, s/p)

### ➤ **Indicadores de la dimensión 2**

- ✓ **Imposición de una sanción**

Es el caso que los trabajadores del estado infringen normas que constituyan infracciones en el marco de la norma del servicio civil, se les apertura un proceso administrativo disciplinario que pueden concluir en la imposición de una sanción o el archivamiento de los mismos, estas sanciones se clasifican de la siguiente manera (Márquez G, 2019):

❖ **Amonestación verbal o escrita:** La verbal la efectúa el Jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. No proceden más de dos amonestaciones escritas en caso de reincidencia. (Coca C, 2012, s/p)

❖ **Suspensión:** Es sin goce de remuneraciones y se aplica hasta por un máximo de treinta (30) días. El número de días de suspensión será propuesto por el Jefe inmediato y deberá contar con la aprobación del superior jerárquico de éste. La sanción se oficializa por resolución del Jefe de Personal. (Coca C, 2012, s/p)

❖ **Destitución:** Es el máximo grado de sanción que se aplica previo proceso administrativo disciplinario; quedando el destituido inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad, por un período no menor de cinco (5) años. (Coca C, 2012, s/p)

✓ **Archivamiento del procedimiento**

Luego de iniciada la investigación preliminar por la secretaria técnica, este remite al instructor quien finalmente concluye por la comisión o no comisión de la falta y recomienda la sanción o el archivo de los mismos.

### **La eficacia en la Ley 27444**

El capítulo III del título preliminar de la LPAG (artículos 16 al 28), señala que la regla general para que el acto administrativo es eficaz, es a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos jurídicos. La excepción, se produce con el acto administrativo que otorga beneficios al administrado: eficaz desde la fecha de su emisión “salvo disposición diferente del mismo acto”, dejando entreabierto la posibilidad de que la administración pueda otorgar a determinados actos una eficacia diferida o demorada, en donde la eficacia del acto queda suspendida o aplazada hasta el momento que la administración lo indique. Cuando esto suceda, existirá entonces un periodo intermedio entre la perfección y notificación hasta la adquisición de su eficacia, durante el cual el acto se encuentra virtualmente en pendencia (García y Fernández, 2000, pp. 576 – 577)

En esa misma línea Martín (2004), señala que “el acto administrativo poseerá un momento distinto de eficacia; y es que, en una lógica garantista pro administrado, se entenderá como acto administrativo eficaz desde la emisión del acto, cuando este le favorezca al administrado; salvo que el mismo acto establezca algo diferente (p. 256).

### **Regulación legal de la potestad administrativa disciplinaria**

#### **Decreto legislativo N° 276**

Esta norma regula y tipifica las faltas administrativas a las cuales eran pasibles los servidores públicos en su artículo 28°, en un correlato de acciones que posteriormente han sido trasladadas en su integridad a la nueva ley que rige el servicio civil, dicho traslado suprimió el literal f, debido a que dichas redacciones abstractas, sin límite, no pueden ser avaladas en nuestra normatividad en atención a los principios que rigen el proceso administrativo sancionador, en especial el de tipicidad. (Tejada, 2019, p. 59)

#### **Código de ética de la función pública ley 27815**

Respecto a ello la ley del servicio civil señala lo siguiente:

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma. [...] El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, también tramita los procedimientos por infracciones al Código de Ética de la Función Pública. (décima disposición complementaria transitoria)

El código de ética de la función pública, debería seguir funcionando como una guía de comportamiento, así como una referencia para inculcar los valores a los servidores públicos que en ella se señalan. Mas no, reseñar que las mismas son pasibles de sanción, pues su basamento son valores, virtudes, deberes, obligaciones muy por demás de conceptos muy subjetivos, sujetos a escala de valores personales, así como discrecionalidades inimaginables. (Tejada, 2019, p. 62)

### **TUO de la Ley N° 27444 aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS**

La presente ley, en su artículo 239°, así como en el TUO en su artículo 261.1°, señalan las faltas administrativas, en las cuales recaerían los servidores públicos en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo, si bien esta norma ha demostrado avances al tipificar las faltas pasibles de sanción, sigue sin estipularse las sanciones de cada una de las faltas, existiendo una valla de elección de sanción entre amonestación hasta destitución. Por ejemplo, llama la atención el numeral 9 ° del artículo 261.1° del Texto Único Ordenado de la Ley n° 27444, que señala como falta administrativa el incurrir en ilegalidad manifiesta, abriendo un orificio por el cual se pueda sancionar arbitrariamente a un administrado, pues esta es una norma de remisión que necesita reglamentarse, siendo imprecisa e indeterminada. (Tejada, 2019, p. 63)

El tribunal constitucional en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, señaló: “este tipo de disposiciones tan abiertas, son inconstitucionales, pues vulneran el principio de tipicidad” (séptimo considerando).

### **Ley servir –Ley N° 30057**

el Tribunal del servicio Civil, ha precisado en su interpretación vinculante INFORME TÉCNICO N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC del 07 de octubre del 2016, lo siguiente: “El Consejo Directivo de SERVIR, en sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, aprobó como interpretación vinculante el contenido del presente informe, que se resume en los siguientes acuerdos:

4.2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (citado por Tejada, 2019, p. 63)

## **Procesos administrativo disciplinario con la Ley Servir- Ley 30057**

### **Principios de la Ley del Servicio Civil**

- a) Interés general.** El régimen del Servicio Civil se fundamenta en la necesidad de recursos humanos para una adecuada prestación de servicios públicos.
- b) Eficacia y eficiencia.** El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios

públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin.

- c) Igualdad de oportunidades.** Las reglas del Servicio Civil son generales, impersonales, objetivas, públicas y previamente determinadas, sin discriminación alguna por razones de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.
- d) Mérito.** El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles.
- e) Provisión presupuestaria.** Todo acto relativo al sistema del Servicio Civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.
- f) Legalidad y especialidad normativa.** El régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias.
- g) Transparencia.** La información relativa a la gestión del régimen del Servicio Civil es confiable, accesible y oportuna.
- h) Rendición de cuentas de la gestión.** Los servidores públicos encargados de la gestión de las entidades públicas rinden cuentas de la gestión que ejecutan.
- i) Probidad y ética pública.** El Servicio Civil promueve una actuación transparente, ética y objetiva de los servidores civiles. Los servidores actúan de acuerdo con los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes que requieran la función pública.
- j) Flexibilidad.** El Servicio Civil procura adaptarse a las necesidades del Estado y de los administrados.

**k) Protección contra el término arbitrario del Servicio Civil.** La presente Ley otorga al servidor civil adecuada protección contra el término arbitrario del Servicio Civil. (Artículo III)

Principios de la potestad disciplinaria. La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado. (Reglamento de la Ley 30057, art. 92)

**Ámbito de aplicación El régimen del Servicio Civil se aplica a las entidades públicas de:**

- a) El Poder Ejecutivo, incluyendo Ministerios y Organismos Públicos.
- b) El Poder Legislativo.
- c) El Poder Judicial.
- d) Los Gobiernos Regionales.
- e) Los Gobiernos Locales.
- f) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes confieren autonomía.
- g) Las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público. (artículo 1)

**Fases del nuevo procedimiento administrativo disciplinario en la Ley del servicio civil, Ley N° 30057**

El nuevo procedimiento administrativo disciplinario, conforme ha sido regulado en el artículo 93º, de la LSC, comprende las siguientes fases:

### **Fase instructiva**

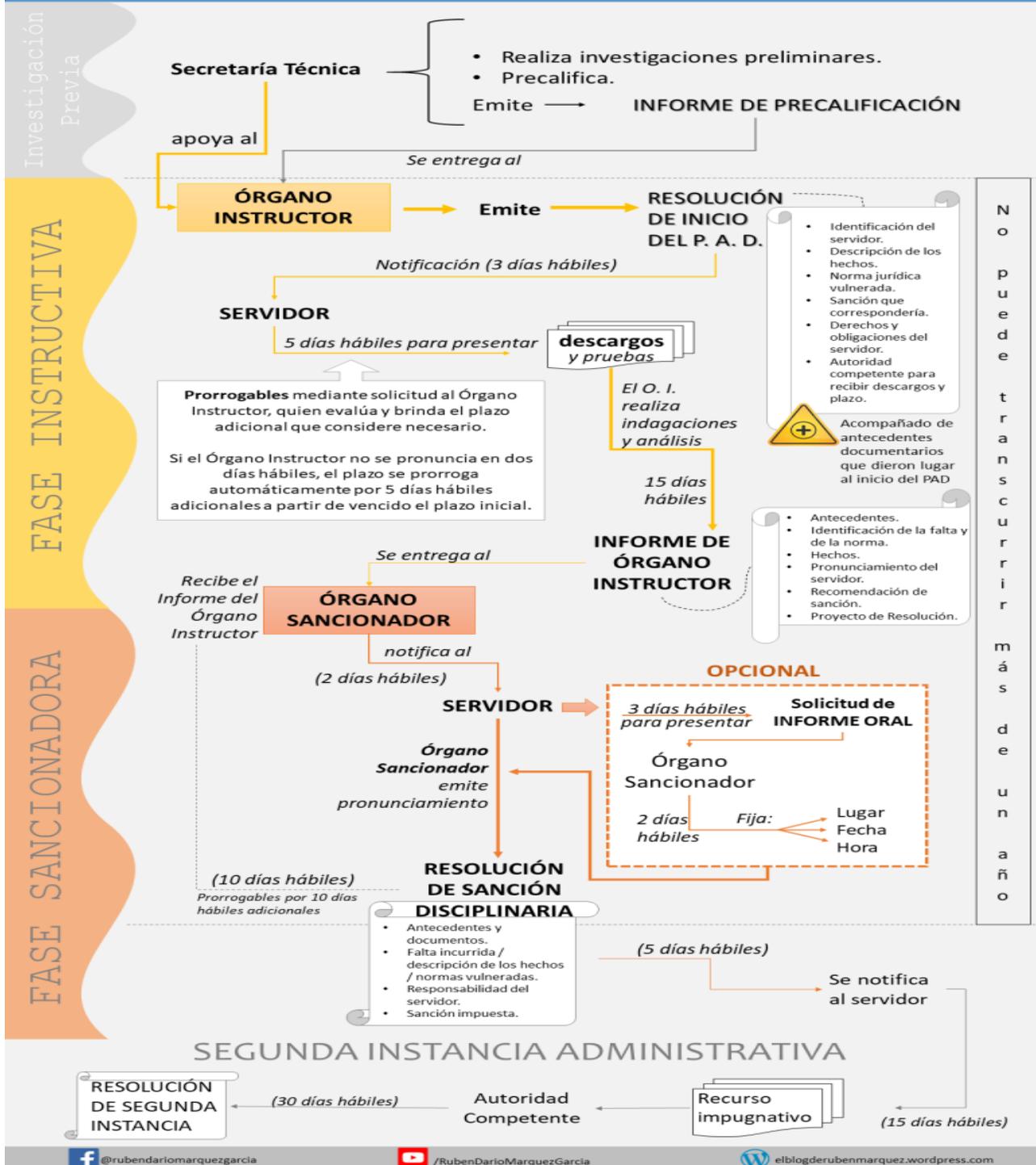
Se inicia con la notificación de la resolución u otra comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil. Se debe precisar que la investigación previa a cargo del Secretario Técnico no forma parte de la fase instructiva del PAD, debemos apuntar que la norma no ha establecido expresamente que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La fase instructiva culmina con la recepción por parte del órgano sancionador del informe a que se refiere el artículo 114º del RLS, emitido por el órgano instructor. (Jara B, 2016)

### **Fase sancionadora**

En esta etapa el órgano sancionador recibe el informe del órgano instructor y en un plazo de dos días hábiles, comunica al servidor la recepción del informe del instructor, y este tiene 3 días hábiles, de manera opcional el servidor solicita el informe oral, finalmente luego del informe oral mediante acto administrativo se determina la imposición de una sanción o la declaración de no a lugar. (Jara B, 2016)

“Cabe precisar que este procedimiento se aplica a los servidores que vienen laborando bajo los regímenes laborales existentes (D. Leg. N° 276, 728 y 1057), sin necesidad de su traslado al nuevo régimen” (Márquez G, 2018).

# FASES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO | SERVIR



Nota: procedimiento que se aplica a los servidores (D. Leg. N° 276, 728 y 1057). Tomado de *Blog jurídico* [cuadro], Márquez G, 2018, [www.elblogderubenmarquez.wordpress.com](http://www.elblogderubenmarquez.wordpress.com)

## 2.2. Definición de términos básicos.

**Tipicidad:** “Conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley” (Ramírez, 2011, s/p).

**Administración:** “Ciencia social que organiza y planificación la administración de la institución pública” (citado en Martin, 2019).

**Sanción:** “Consecuencia o efecto de una conducta que constituye a la infracción de una norma jurídica” (Gonzales E, 2014, p. 11)

**Acto administrativo:** “Declaración o decisión unilateral de la administración pública, produce efectos jurídicos” (García y Fernández, 2000, pp. 576 – 577).

**Procedimiento administrativo sancionador:** “Actuaciones destinadas a establecer responsabilidad administrativa” (Tejada, 2019, s/p)

**Eficiencia del procedimiento administrativo sancionador:** “Capacidad para realizar una actividad específica”

**Eficiencia del procedimiento administrativo sancionador en su dimensión jurídica:** “Capacidad de emitir actos administrativos preparatorios con apego al ordenamiento jurídico” (Aquino, 2018, p. 48).

**Eficiencia del procedimiento administrativo sancionador en su dimensión administrativa:** “Capacidad para planificar el trabajo a realizarse, de organizarse y designar funciones específicas a los recursos humanos” (Aquino, 2018, p. 49).

**Eficiencia del procedimiento administrativo sancionador en su dimensión operativa:** “Capacidad para lograr la finalidad pública de manera efectiva y segura posible” (Aquino, 2018, p. 49).

**Procedimiento:** “Conjunto de acciones u operaciones”. (Diaz & Urzúa, 2018, p. 183)

**Procedimiento disciplinario:** “son una serie de actos relativos a regular un comportamiento determinado”.

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis General**

El principio de tipicidad administrativa se relaciona positivamente con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

### **2.4.2. Hipótesis Específicas**

1. Existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

2. Existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

## **2.5. Variables**

### **2.5.1. Definición conceptual de la variable**

**Principio de Tipicidad administrativa:** “Calificación de conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía” (TUO de la Ley N° 27444, art. 248, inciso 4).

**Procedimiento administrativo disciplinario:** El poder disciplinario de la administración consiste en la facultad que tiene ésta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles y, de ser el caso, aplicar las sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del proceso administrativo que establece la norma sobre la materia. Dicho proceso debe guardar las garantías del debido proceso, como presunción de inocencia, derecho a ser escuchado y a aportar pruebas, legalidad, igualdad ante la ley. (Ramírez, 2018, p. 38)

## **2.5.2. Definición operacional de la variable**

**Tipificación administrativa:** se determinan como “Conductas sancionables administrativamente, son aquellas infracciones previstas expresamente en la norma como tal, de ser así esta se comprende como una infracción administrativa, que no se permite ninguna interpretación extensiva o analógica [...]” (Ley N° 27444, artículo 248, numeral 4). El cumplimiento de este principio garantiza la seguridad jurídica, en cumplimiento del principio viene a ser la certeza que tienen los gobernados, que sus derechos estén protegidos a través del cumplimiento exacto de las diferentes leyes. (Significados. com, s.f.)

**Procedimiento administrativo disciplinario:** al ser actos jurídicos tramitados en las entidades del estado que van direccionadas a la emisión de actos con efectos jurídicos que culminan en la imposición de una sanción o el archivamiento de los mismos, se medirán estas dimensiones mediante el instrumento de la encuesta.

### 2.5.3. Operacionalización de la variable.

#### Variable 1: Principio de Tipicidad administrativa

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Conductas sancionables Administrativamente	Infracción administrativa	1	¿La conducta sancionable infringe el deber?	1.Nunca 2.Casi siempre 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		2	¿La conducta sancionable transgrede la obligación?	
	Concurso de infracciones.	3	¿Se aplica el concurso real de infracciones?	
		4	¿Se aplica el concurso ideal de infracciones?	
seguridad jurídica	Certeza del derecho	5	¿El tipo administrativo tiene la certidumbre de lo permitido?	
		6	¿El tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido?	

#### Variable 2: eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario

Dimensiones	Indicadores	N°	Ítems	Escala de medición
			Contenido	
Facultad sancionadora del estado	faltas	7	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son graves?	1.Nunca 2.Casi siempre 3.A veces 4.Casi siempre 5.Siempre
		8	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son muy graves?	
Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	Imposición de una sanción	9	¿Se realiza la amonestación antes de imponer una sanción?	
		10	¿Se impone la sanción administrativa de suspensión?	
		11	¿Se impone la sanción administrativa de destitución?	
	Archivamiento del procedimiento	12	¿El archivamiento del procedimiento es definitivo?	

## **CAPITULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño de la investigación**

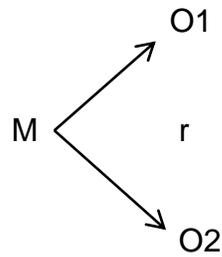
El tipo de investigación será aplicada, según su finalidad, en tanto tiene por objetivo mejorar la realidad existente.

Se llama aplicada porque en este tipo de estudio la línea de investigación tiene el conocimiento suficiente, pero que en esta oportunidad se busca mejorar parte de la realidad existente, para ello es necesario un plan de acción con los recursos financieros y logísticos que permita llevarla a cabo. (Sanchez E, 2019)

Bajo la misma línea Sánchez y Reyes (2015), señala: que una investigación de tipo descriptivo correlacional y explicativa. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente en una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados.

En este caso el propósito es determinar la relación que existe entre la litigación oral efectiva y el derecho a la defensa de los imputados en los procesos penales de la Provincia de Coronel Portillo, 2019 (Sanchez E, 2019)

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: servidores civiles investigados, jefes inmediatos, jefe de recursos humanos y abogados litigantes.

O1: principio de tipicidad administrativa.

O2: procedimiento administrativo disciplinario.

r : relación

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Población**

El primer paso para llevar a cabo un buen muestreo es definir la población o universo, que representa en las operaciones estadísticas. En las ciencias sociales la población es el conjunto de individuos o personas o instituciones que son motivo de investigación. En la investigación social se acostumbra a diferenciar dos tipos de población: población objetivo, que es la población total pero no disponible y la población accesible, que es la disponible (Ñaupas P, Mejía M, et al, 2013, p. 246) y la que sirvió a la presente investigación. 80 servidores civiles investigados, 9 Jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos, 80 abogados litigantes.

#### **3.2.2. Muestra**

Es un subconjunto o parte del universo o población, seleccionado por métodos diversos, pero siempre teniendo en cuenta la representatividad del universo (Ñaupas P, Mejía M, et al, 2014, p. 246).

La muestra será la no probabilística, y está constituida por los miembros de la población y contienen una cantidad pequeña tales como; 20 servidores civiles

investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos, 14 abogados litigantes, haciendo un total de 45 individuos que serán la muestra, los cuales fueron seleccionados por el investigador, por las características de la investigación, con respecto a las variables.

**Tabla 1**

*Población y muestra*

	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Servidores civiles investigados	80	20
Jefes inmediatos	09	04
Jefe de recursos humanos	01	01
Abogados litigantes	80	20
$\Sigma$	<b>170</b>	<b>45</b>

*Fuente: Autoría propia de los investigadores*

Para calcular la muestra de los Servidores civiles investigados, Jefes inmediatos, Jefe de recursos humanos y Abogados litigantes; se utiliza la siguiente formula:

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

Donde:

n = tamaño de muestra.

Z = Puntuación. (1,96)

N = tamaño de la población. (170)

e = margen de error. (0,05)

p = nivel de confianza. (0,95)

$$n = \frac{\frac{(1,96)^2(0,95)(1 - 0,95)}{(0,05)^2}}{1 + \frac{(1,96)^2(0,95)(1 - 0,95)}{(0,05)^2(170)}} = 45$$

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Ñaupás, Mejía, Novoa, & Villagómez, (2014). Nos dice; Las técnicas e instrumentos de investigación se refieren a los procedimientos y herramientas mediante los cuales vamos a recoger los datos e informaciones necesarias para probar o contrastar nuestras hipótesis de investigación, las más importantes en la investigación cuantitativa y cualitativa son: La observación en sus diferentes modalidades, la encuesta que comprende la entrevista y el cuestionario. (p. 201)

Según, Sánchez y Reyes (2015,). El método es el camino teórico, las técnicas constituyen los procedimientos concretos que el investigador utiliza para lograr la obtención de información. Las técnicas son los medios por los cuales se procederá a recoger la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la Investigación. (p. 119)

### **3.4. Validez y confiabilidad del instrumento**

#### **3.4.1. Selección de los Instrumentos**

Los instrumentos a utilizados en la medición de las variables de la investigación fueron las siguientes:

#### **3.4.1. La Observación**

Para la realización del presente trabajo el investigador, se está vinculada al hospital de emergencia de villa el salvador, en donde participa en la observación de los problemas con respecto a los a la culpabilidad administrativa en el procedimiento administrativo disciplinario.

“La observación es el método por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social o los actores sociales, de los que se obtienen datos que luego se sintetizan para desarrollar la investigación” (Romero H, Palacios J, & Ñaupas H, 2018, p. 280).

“La observación es la reina de las técnicas de investigación social y por ende de la investigación, pedagógica, educacional, sociológica, antropológica y también de la investigación jurídica” (ibídem, 282).

### **3.4.2. El cuestionario**

Es una técnica de investigación, una modalidad de la encuesta para recopilar información cierta y confiable mediante un conjunto de preguntas escritas que están referidos a las hipótesis y sus variables. Su instrumento es la cedula del cuestionario. (Ibídem 299)

#### **A. Cuestionarios**

Se construirán y emplearán dos: uno sobre el principio de tipicidad administrativa, y otro sobre los procedimientos administrativos disciplinarios, ambos de 06 ítems cada uno, basado en la teoría positivista de las normas jurídicas, el cual fue por la muestra, para responder a la encuesta sobre la culpabilidad administrativa y procedimientos administrativos disciplinarios.

### **3.4.2. Ficha técnica del cuestionario de principio de tipicidad administrativa.**

Nombre	: Cuestionario de sujetos administrados
Autor	: Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez Nelson Enroch, Salome Acuña
Procedencia	: hospital de villa el salvador
Objetivo	: brindar conocimiento sobre la tipicidad administrativa.
Administración	: individual
Duración	: 10 minutos
Aplicación	: en la población del hospital de emergencia de villa el salvador

Significación : - conductas sancionables.  
 - seguridad jurídica.

### **Estructura del Cuestionario de principio tipicidad administrativa**

El cuestionario presenta un conjunto de 06 reactivos sobre el principio de tipicidad administrativa que la muestra deberá responder manifestando su nivel de acuerdo o desacuerdo con tres alternativas de opción tipo Likert, todos los reactivos tienen una dirección positiva. Este cuestionario será de forma anónima, el cual consta de 6 preguntas, donde se puede marcar solo una alternativa y estos tienen las siguientes alternativas: Nunca: (1), Casi Nunca: (2), A veces: (3), Casi Siempre: (4), Siempre: (5)

**Tabla 2**

*Principio de Tipicidad Administrativa*

Dimensión	Distribución del Cuestionario	
	Ítems	Total
I. Conductas Sancionables Administrativamente	1, 2, 3, 4	4
II. Seguridad Jurídica	5, 6	2
<b>Total de Ítems:</b>		<b>6</b>

Fuente: elaboración propia

Para evaluar las dimensiones de la variable principio de tipicidad administrativa, se establece los siguientes niveles:

**Tabla 3**

*Valoración Principio de Tipicidad Administrativa*

Dimensión	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
I. Conductas Sancionables Administrativamente	Deficiente	[4 – 14]	4
	Adecuado	[15 – 17]	
	Óptimo	[18 – 20]	

	Deficiente	[2 – 7]	
II. Seguridad Jurídica	Adecuado	[8 – 9]	<b>2</b>
	Óptimo	[10]	
<b>Total</b>			<b>6</b>

Fuente: elaboración propia

### Validez y Confiabilidad

Este cuestionario de principio de tipicidad ha sido sometido a criterio de expertos, quienes dieron su veredicto de aprobación como instrumento idóneo para su aplicación a la muestra.

### Tabla 4

*Apreciación del instrumento por expertos V1*

N°	Grado Académico	Apellidos y Nombre del Experto	Apreciación
1	Doctor en derecho	Santillan Tuesta Joel Orlando	Aplicable
2	Doctor en derecho	Castagne Vasquez Janet Yvone	Aplicable
3	Magister en Docencia y Gestión Educativa	Rengifo Silva Francisco Eduardo	Aplicable

Fuente: elaboración propia de los tesisistas

### 3.4.3. Ficha Técnica del cuestionario eficiente aplicación en el procedimiento administrativo.

Nombre : cuestionario de sujetos administrados

Autor : Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez  
Nelson Erroch, Salome Acuña

Procedencia : hospital de emergencia de Villa el Salvador

Administración: individual.

Duración : 10 minutos

Aplicación : en la población del hospital de emergencia de Villa el Salvador

Significación : - eficiente aplicación.  
- procedimiento administrativo.

## **Estructura del cuestionario de eficiente aplicación del procedimiento disciplinario.**

El cuestionario consta de 06 reactivos elaborados con una escala de medición de tipo Likert. Asimismo, estos reactivos se representan en forma de afirmaciones y/o redactados en sentido positivo.

### **Instrucciones:**

Las instrucciones respectivas se dirigieron hacia la muestra del estudio. Las respuestas a los reactivos del cuestionario estarían en función de las observaciones hechas en el desempeño de cada unidad muestral, relacionado a la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario. Este cuestionario será de forma anónima, el cual consta de 6 preguntas, donde se puede marcar solo una alternativa y estos tienen las siguientes alternativas:

- Nunca: (1)
- Casi Nunca: (2)
- A veces: (3)
- Casi Siempre: (4)
- Siempre: (5)

**Tabla 5**

*Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

<b>Dimensión</b>	<b>Distribución del Cuestionario</b>	
	<b>Ítems</b>	<b>Total</b>
I. Facultad sancionadora del estado	7, 8	<b>2</b>
II. Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	9, 10, 11, 12	<b>4</b>
<b>Total de Ítems:</b>		<b>6</b>

Fuente: elaboración propia

Para evaluar las dimensiones de la variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, se establece los siguientes niveles:

**Tabla 6**

*Valoración Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

Dimensión	Baremo		Ítems
	Nivel	Rango	
I. Facultad sancionadora del estado	Deficiente	[2 – 7]	<b>2</b>
	Adecuado	[8 – 9]	
	Óptimo	[10]	
II. Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	Deficiente	[4 – 14]	<b>4</b>
	Adecuado	[15 – 17]	
	Óptimo	[18 – 20]	
<b>Total</b>			<b>6</b>

Fuente: elaboración propia

Los cuestionarios utilizan la escala de Likert, y adicional a ello se validó mediante juicio de experto.

**Validez y Confiabilidad**

Respecto a la validez del cuestionario de eficiente aplicación en el procedimiento administrativo, se realizará mediante la opinión de 03 profesionales del derecho con el grado de magíster en el derecho y expertos con más de 08 años de experiencia en el ejercicio de la abogacía y de reconocida trayectoria profesional.

**Tabla 7**

*Apreciación del instrumento por Expertos V2*

N°	Grado Académico	Apellidos y Nombre del Experto	Apreciación
1	Doctor en derecho	Santillan Tuesta Joel Orlando	Aplicable
2	Doctor en derecho	Castagne Vasquez Janet Yvone	Aplicable

---

**Fuente: elaboración de las tesis**

La confiabilidad la realizara el autor, aplicando el cuestionario a un grupo piloto de 10 servidores administrativos del Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima, para medir la consistencia interna se usó la fórmula alfa de Cronbach, arrojando como resultado un 0.811 de confiabilidad.

### **3.4.3. Diseño y Validación de los Instrumentos**

La investigación de los procedimientos administrativos disciplinarios, carece de un instrumento que nos permite evaluar la misma; por ende, existe la necesidad de construir un instrumento de medición de la calidad de los adicionales de obras.

La validez de un instrumento es la idoneidad que tiene el instrumento para medir lo que se quiere medir, el instrumento tiene que ser el apropiado para el objeto que se desea medir, tal como Mejía (2005) indica “La validez es una cualidad que consiste en que las pruebas midan lo que Índice Guía de tesis y proyectos de investigación 186 pretenden medir. Las pruebas deben medir las características específicas de las variables para las cuales fueron diseñadas”. (citado por Sánchez E, 2019, p. 185)

De acuerdo a las recomendaciones, se empleó un tiempo promedio de 10 minutos. El cuestionario consta de 06 ítems que recogen la variedad de respuestas del principio de tipicidad administrativa y sus dimensiones lo cual permitirá observar aspectos de la institucionalidad del principio de tipicidad administrativa, y conducta de los encuestados. Se utilizó una escala de medición de tipo Likert, con frases que van de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

**En la validación propiamente dicha se empleó los siguientes procesos:**

**A. Juicio de expertos:** los instrumentos para medir la tipicidad administrativa y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el hospital de

emergencia de villa el salvador, se entregaron para su validación a tres expertos, todos ellos abogados con grados de doctores en derecho; quienes concluyeron que el instrumento del principio de tipicidad administrativa, es válido en un 86% de promedio general y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario es válido con 82% de promedio general. Por consiguiente, se deduce que la opinión de aplicabilidad es favorable para el propósito en ambos instrumentos (ver Anexos).

Para que los instrumentos sean válidos, se necesita un completo acuerdo entre funcionarios (Escorra, 1991), por lo que confirmamos dicha validez, ante la unanimidad de los expertos, lo cual podemos corroborar en Anexos.

**B. Confiabilidad de Instrumentos:** El instrumento para medir la tipicidad administrativa y probar su confiabilidad, será aplicada en una muestra de 10 personas relacionadas con la muestra del estudio, y también será sometida al proceso de confiabilidad a través de la fórmula alfa de Cronbach, lo cual arrojó como resultado un 0.878 de confiabilidad, como se puede observar en el siguiente cuadro:

**Tabla 8**

*Coefficiente de confiabilidad en el cuestionario del principio de tipicidad administrativa*

Alfa de Cronbach	Número de ítems
0,878	06

Fuente: SPSS Versión 25

**Tabla 9***Estadísticas de fiabilidad del Principio de Tipicidad Administrativa*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg01	20,44	8,116	,525	,886
Preg02	20,51	6,983	,862	,825
Preg03	20,44	7,798	,734	,850
Preg04	20,44	8,616	,489	,888
Preg05	20,42	7,568	,786	,840
Preg06	20,40	7,791	,747	,848

Fuente: SPSS Versión: 25

Del mismo modo, el instrumento eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario, también fue aplicado, para determinar su confiabilidad, a una muestra de personas relacionadas con la muestra en estudio, los mismos que completarán el cuestionario en base a las observaciones que realicen, sobre las variables del estudio. Asimismo, la consistencia interna fue medida usando la fórmula alfa de Cronbach para ver su grado de confiabilidad, lo cual arrojó como resultado un 0.811 de confiabilidad, como se puede observar en el siguiente cuadro:

**Tabla 10***Coeficiente de confiabilidad en el cuestionario eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario*

Alfa de Cron Bach	Número de ítems
0,811	06

Fuente: SPSS Versión 25

**Tabla 11**

*Estadísticas de Fiabilidad de la Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Preg01	20,62	7,468	,408	,815
Preg02	20,64	6,871	,529	,791
Preg03	20,71	6,574	,589	,777
Preg04	20,62	6,786	,657	,763
Preg05	20,62	6,649	,703	,753
Preg06	20,67	6,909	,565	,782

Fuente: SPSS Versión: 25

Finalmente, en el análisis de fiabilidad se encontró para la variable: Principio de Tipicidad Administrativa el valor de: 0,878 y para la variable: Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario el valor de: 8,11; según el coeficiente del Alfa de Crombach indica que es de alta confiabilidad.

### **3.5. Técnica para el procesamiento de la información**

En esta investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

- Aplicación de Cuestionario.
- Evaluación de las actividades desarrollada.
- Fichas técnicas de estadística.
- Fichaje durante el estudio, análisis bibliográfico y documental.
- Se aplicará el procesador Statistical Package of social Sciencies
- SPSS Versión 25.
- Análisis e interpretación de datos: Pearson.

## CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 4.1. Descripción de resultados

En este capítulo se dará a conocer los resultados que se obtuvo, los cuales se dividen en dos partes; se dará a conocer los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario y después se comprobará las hipótesis de la presente investigación; todo ello con Microsoft Office Excel y SPSS versión 25.

**Tabla 12**

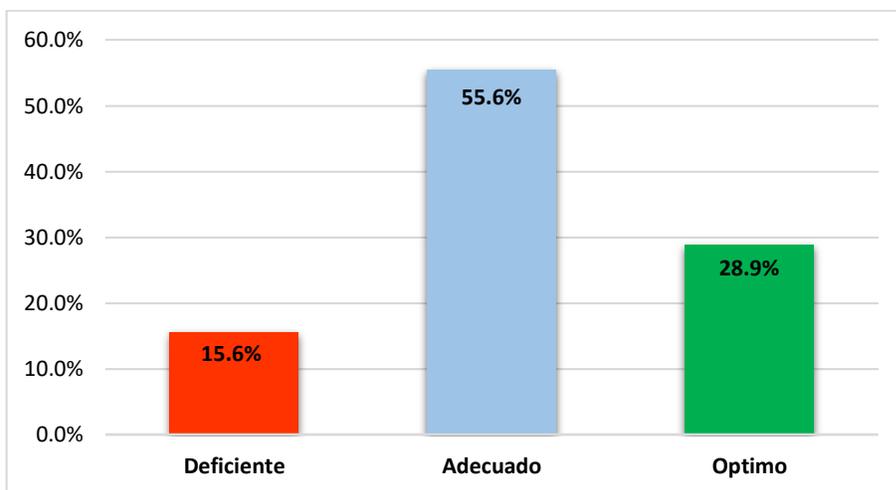
*Variable Principio de Tipicidad Administrativa*

<b>Nivel</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
Deficiente	7	15.6%
Adecuado	25	55.6%
Optimo	13	28.9%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: elaboración propia

**Figura 1**

*Variable Principio de Tipicidad Administrativa*



**Interpretación:** En la tabla 10 y figura 1, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; donde se detalla tres niveles, se obtuvo un 15,6 % en el nivel Deficiente o que no se tiene una seguridad jurídica. En el siguiente nivel denominado Adecuado se tiene el valor de 55,6% donde podemos indicar que se dan las infracciones administrativas de deber y de obligación. Y por último un 28,9% en el nivel óptimo, o que si se da la certeza del derecho.

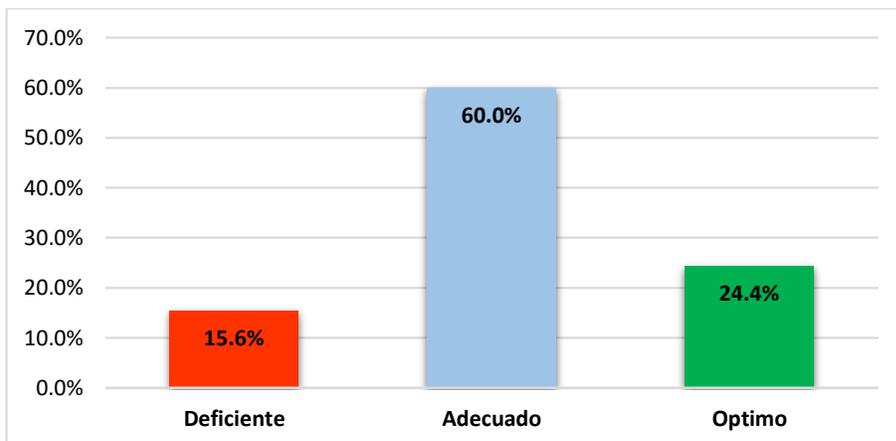
**Tabla 13**

*Dimensión Conductas Sancionables Administrativamente*

Nivel	fi	%
Deficiente	7	15.6%
Adecuado	27	60.0%
Optimo	11	24.4%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 2**

*Dimensión Conductas Sancionables Administrativamente*



**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 2, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; donde se detalla tres niveles, de los que se obtuvo un 15,6 % en el nivel Deficiente o que no se da las infracciones administrativas a nivel de deber y de obligación. En el nivel Adecuado se tiene un valor de 60% lo que significa que se da el concurso de infracciones. Y por último un 24,4% en el nivel óptimo, o que si se aplica el concurso ideal de infracciones.

**a. Análisis de la Dimensión: Seguridad Jurídica.**

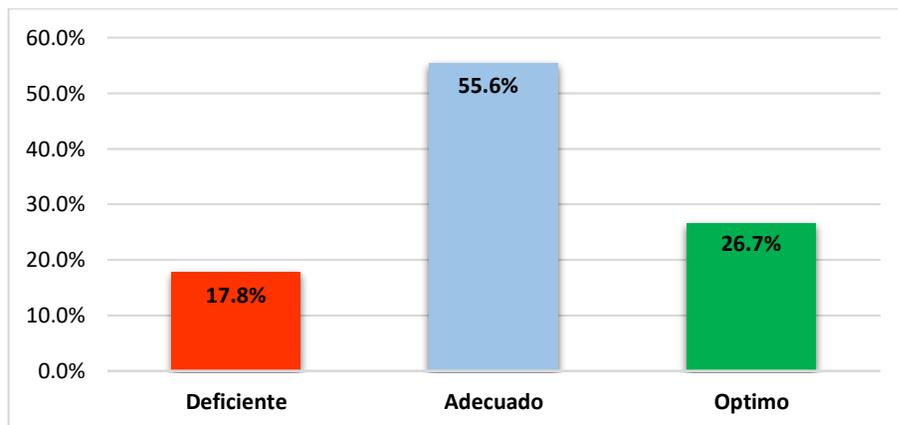
**Tabla 14**

*Dimensión Seguridad Jurídica*

Nivel	fi	%
Deficiente	8	17.8%
Adecuado	25	55.6%
Optimo	12	26.7%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0%</b>

**Figura 3**

*Dimensión Seguridad Jurídica*



**Interpretación:** En la tabla 13 y figura 3, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; donde se detalla tres niveles, donde se obtuvo en el nivel Deficiente un valor de 17,8% o que no se tiene la certeza del derecho. En el nivel Adecuado se tiene un valor de 55,6% lo que significa que el tipo administrativo muestra la certidumbre de lo permitido. Y un 26,7% en el nivel óptimo, o que el tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido.

**Análisis de la Variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario**

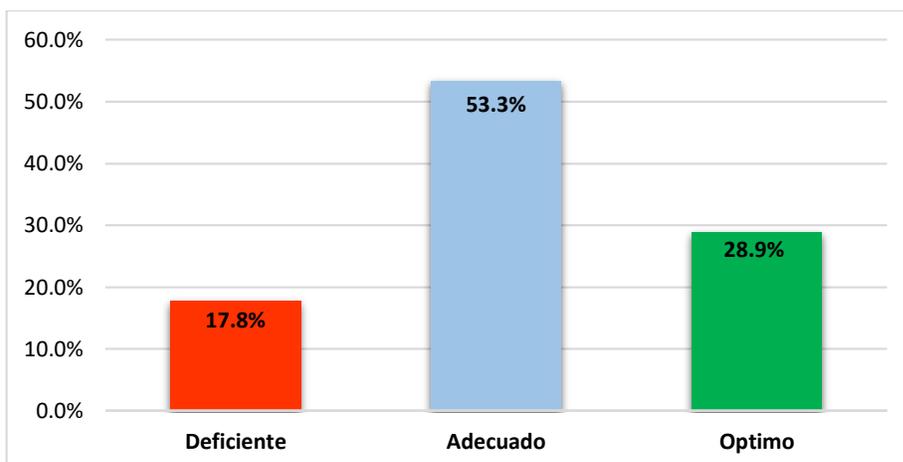
**Tabla 15**

*Variable Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario*

Nivel	fi	%
Deficiente	8	17.8%
Adecuado	24	53.3%
Optimo	13	28.9%
Total	45	100.0%

**Figura 4**

*Variable Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario*



**Interpretación:** En la tabla 15 y figura 4, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; donde se obtuvo un 17,8 % en el nivel Deficiente o que no se da la imposición de una sanción. En el nivel Adecuado se tiene un valor de 53,3% donde las faltas cometidas son graves. Y por último un 28,9% en el nivel óptimo, lo que significa que el archivamiento del procedimiento es definitivo.

#### **Análisis de la Dimensión Facultad sancionadora del estado.**

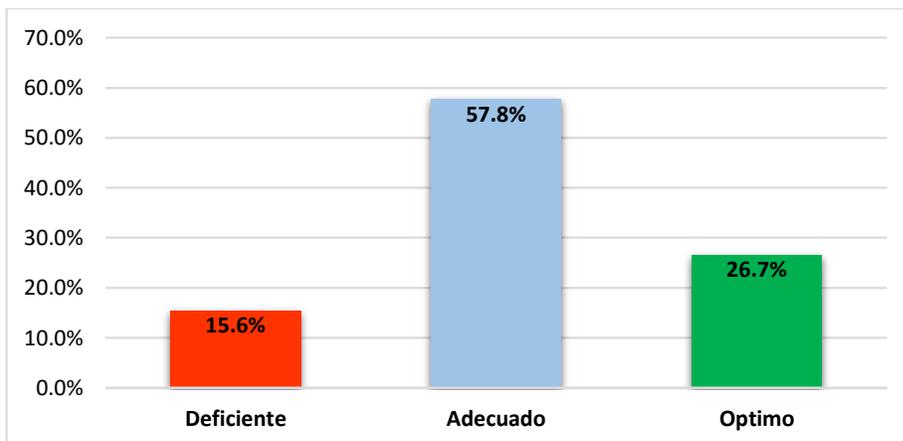
**Tabla 16**

*Dimensión Facultad Sancionadora del Estado*

Nivel	fi	%
Deficiente	7	15.6%
Adecuado	26	57.8%
Optimo	12	26.7%
Total	45	100.0%

**Figura 5**

*Dimensión Facultad Sancionadora del Estado*



**Interpretación:** En la tabla 16 y figura 5, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; en el que se obtuvo un 15,6 % en el nivel Deficiente o que se cometen faltas en diferentes niveles. En el nivel Adecuado se tiene un valor de 57,8% donde se considera que las faltas cometidas son graves. Y por último un 26,7% en el nivel óptimo, o que se cometen faltas muy graves.

**Análisis de la Dimensión Direcccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos.**

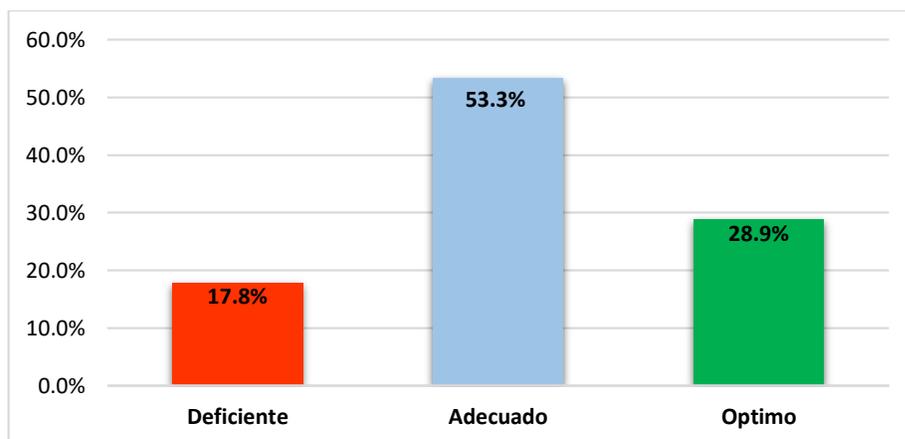
**Tabla 17**

*Dimensión Direcccionada a la Emisión de un Acto con Efectos Jurídicos*

Nivel	fi	%
Deficiente	8	17.8%
Adecuado	24	53.3%
Optimo	13	28.9%
Total	45	100.0%

**Figura 6**

*Dimensión Direccionada a la Emisión de un Acto con Efectos Jurídicos*



**Interpretación:** En la tabla 17 y figura 6, se observa que el cuestionario se aplicó a 45 personas entre 20 servidores civiles investigados, 04 jefes inmediatos, 01 jefe de recursos humanos y 14 abogados litigantes; donde se obtuvo un 17,8 % en el nivel Deficiente o que no se da la imposición de una sanción. El nivel Adecuado tiene el valor de 53,3% o que se realiza la amonestación antes de iniciar un procedimiento disciplinario. Y en el nivel óptimo un valor de 28,9%, donde el archivamiento del procedimiento es definitivo.

#### **4.1.3. Contrastación de las Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

El principio de tipicidad administrativa se relaciona positivamente con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

##### **Hipótesis de trabajo o estadística:**

**H<sub>0</sub>:** El principio de tipicidad administrativa no se relaciona positivamente con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$p = 0$$

**H<sub>1</sub>:** El principio de tipicidad administrativa se relaciona positivamente con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia** : Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo:** Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman.

**Tabla 18**

*Correlación para la Hipótesis General*

		Principio de Tipicidad Administrativa	Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario
Rho de Spearman	Principio de Tipicidad Administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,720**
		N	.
			45
	<i>Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario</i>	Coefficiente de correlación	,720**
		Sig. (bilateral)	1,000
		,000	
		N	.
		45	45

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**  
Sig > 0,05: Se acepta H<sub>0</sub>  
Sig < 0,05: Se rechaza H<sub>0</sub>

**Interpretación:** La relación realizada con el programa SPSS, nos da un valor de (0,720) esto conlleva a indicar que se tiene una relación positiva moderada, además la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>): El principio de tipicidad administrativa se relaciona positivamente con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

### **Hipótesis de trabajo o estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$\rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia :** Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo:** Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>).
- **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman.

**Tabla 19***Correlación para la Hipótesis Específica 1*

		Conductas Sancionables Administrativamente	Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario
Rho de Spearman	Conductas Sancionables Administrativamente	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45
	<i>Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario</i>	Coeficiente de correlación	,661**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig &gt; 0,05: Se acepta Ho

Sig &lt; 0,05: Se rechaza Ho

Interpretación: La relación realizada con el programa SPSS, nos da un valor de (0,661) esto conlleva a indicar que se tiene una relación significativa moderada, además la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alterna (H1): Existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

## **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

### **Hipótesis de trabajo o estadística:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$\rho = 0$$

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

$$\rho > 0$$

- **Nivel de Significancia :** Se asume que es un 5%; es decir del 0,05.
- **Zona de rechazo:** Si la probabilidad es mayor que 0,05, se acepta la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechaza la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>).
- **Estadístico de prueba:** Rho de Spearman.

**Tabla 20***Correlación para la Hipótesis Específica 2*

			Seguridad Jurídica	Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario
Rho de Spearman	Seguridad Jurídica	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	<i>Eficiente Aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario</i>	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS Versión: 25

- **Regla de decisión:**

Sig &gt; 0,05: Se acepta Ho

Sig &lt; 0,05: Se rechaza Ho

**Interpretación:** La relación realizada con el programa SPSS, nos da un valor de (0,637) esto conlleva a indicar que se tiene una relación significativa moderada, además la significancia asintótica es 0,000 el cual es menor a 0,05; por ello se rechaza la Hipótesis nula (Ho) al nivel de confianza del 95%, finalmente se acepta la Hipótesis Alternativa (H1): Existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

#### 4.2. **Discusión.**

Se tiene como comprobado; a) Que, la adecuación del hecho cometido por el empleado público a la norma aplicable a los actos que signifiquen la comisión de faltas, que pueden ser graves o muy graves, se relaciona con la potestad sancionadora del Estado b) Se ha determinado que la comisión de conductas previamente tipificadas como ilícitas, no son calificadas debidamente con las acciones u omisiones voluntarias o no que contravienen las obligaciones, prohibiciones contenidas en la normativas específicas sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos y; c) Se ha determinado que el conocimiento y la certeza como permitido o prohibido no son aplicadas en formas concretas con los relaciona con mecanismo de corrección de la actividad administrativa, comprobado por el órgano sancionador, y si se ha cometido el ilícito administrativo, si el administrado ha ejercido su derecho a la defensa, contradiciendo y alegando ofreciendo pruebas.

Estos resultados guardan relación con el antecedente de **Ramírez, (2011)** en su artículo titulado *“La tipicidad en el derecho administrativo sancionador”* “El principio de tipicidad, tiene una aplicación matizada en el campo administrativo sancionador”. Cuando no exista norma alguna, regulando de modo general el ejercicio de la potestad punitiva administrativa, es imprescindible que se revise y analice tanto la doctrina constitucional como la científica que han abordado el asunto.

Tambien guarda relacion con lo sostenido por **Gonzales, (2014)** en su articulo *“el proceso disciplinario en a la administración pública”* Es facultad sancionadora administrativa en evolución permanente en el Perú, todo ello debido a actos de indisciplina y de corrupción cada vez más frecuentes y que quedan sin sanción. No teniendo un tratamiento uniforme, actualmente se tiene hasta tres instancias ante las cuales se resuelven los procedimientos.

**Tejada, (2019)** *“La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las instituciones públicas”* -Tesis de pregrado: “la falta de atención legal al principio de tipicidad, vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las Instituciones Públicas”.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones.

1. en cuanto al objetivo general se acepta después del análisis y obtener los resultados podemos decir que existe una relación positiva entre la variable Principio de tipicidad administrativa y la variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019, teniendo presente un nivel de confianza del 95%, mediante la prueba de Rho de Spearman, se encontró una correlación de 0,720; lo que significa que se tiene un 72% de relación positiva entre ambas variables.
2. Después del análisis y obtener los resultados podemos decir que existe una relación significativa entre la dimensión Conductas sancionables administrativamente y la variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019, teniendo presente un nivel de confianza del 95%, mediante la prueba de Rho de Spearman, se encontró una correlación de 0,661; lo que significa que se tiene un 66,1% de relación positiva moderada.
3. Después del análisis y obtener los resultados podemos decir que existe una relación significativa entre la dimensión Seguridad jurídica y la variable Eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019, teniendo presente un nivel de confianza del 95%, mediante la prueba de Rho de Spearman, se encontró una correlación de 0,637; lo que significa que se tiene un 63,7% de relación positiva moderada.

## **Recomendaciones.**

1. Que se implemente en las instituciones públicas programas de capacitación respecto a la tipificación del procedimiento administrativo.
2. Que, las instituciones públicas desarrollen bajo fundamentación teórica confiable, la correcta aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, para que, de esa manera, el empleado público se encuentre informado de los derechos que le asisten.
3. Promover las charlas en relación al procedimiento administrativo disciplinario, dentro de las instituciones públicas, a fin de que tanto el órgano sancionador como los administrados se encuentren actualizados sobre nuevas medidas incluidas al procedimiento.

## Referencias Bibliográficas

- Acevedo K, R. (2012). *Procedimiento sancionador y disciplinario*. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento.pdf>
- Aquino, M. (2018). *Actos administrativos y eficiencia del procedimiento administrativo sancionador*. Lima: Universida Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2419/TESIS%20Aquino%20%20Mery.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aranzamendi, L. (2015). *Instructivo Teorico - Práctico del Diseño y Redacción de la Tesis en Derecho* (segunda ed.). Lima: Grijley.
- Bejar, L. J. (2010). El concepto de Derecho Administrativo: Una Visión Teleológica. *AFDUDC*(14), 213-228.
- Bendezú. O. (2017). *Procedimiento administrativo disciplinario y motivación laboral de los directores de las instituciones educativas, ugel 05, san juan de lurigancho. 2017*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10637/Bendezu\\_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10637/Bendezu_VOA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bustamante, K. (2016). *La reforma del servicio civil: La infraccion administrativa laboral - un avance en el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador en la Administracion Publica*. Arequipa: UNSA.
- Cardenal, S. (2002). *EL TIPO PENAL EN BELING Y LOS NEOKANTIANOS*. Universitat de Barcelona - Departament de Dret Penal i Ciències Penals. Barcelona: Dialnet.unirioja.es. Obtenido de <https://www.tdx.cat/handle/10803/1410#page=1>
- Carruitero L, F. (25 de marzo de 2014). La investigación jurídica. *Docentia et Investigatio*, 16(1), 173-186.

- Cervantes, D.A. . (2003). *Manual de Derecho Administrativo - Parte sustantiva y Adjetiva, Jurisprudencia Administrativa, Práctica Forense Administrativa El procedimiento Administartivo y el Proceso Contencioso Administrativo*. Lima : Rodhas.
- Chavez. H. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del personal asistencial del hospital santa rosa de la ciudad de puerto maldonado - 2018*. Perú: universidad cesar vallejo.
- Coca C, J. E. (10 de Marzo de 2012). *El Proceso Administrativo Disciplinario*. Obtenido de [http://ensayosjuridicos1.blogspot.com/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario\\_10.html](http://ensayosjuridicos1.blogspot.com/2012/03/el-proceso-administrativo-disciplinario_10.html)
- Derecho uned. (s.f.). *Conceptos de norma*. Obtenido de <https://derechouned.com/?catid=0&id=219>
- Diaz G, L. I., & Urzúa G, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>
- Echevaría C, F. (2018). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Corte Superior de Justicia de Lima-Este 2017*. Derecho y ciencias políticas. Lima: Universidad César Vallejo. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20318/ECHEVAR R%c3%8dA\\_CFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20318/ECHEVAR R%c3%8dA_CFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gazzolo, L. (1962). Apuntes de Derecho Administrativo Peruano. *revistas.pucp.edu.pe*(21), 16-22. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/12943>
- Gonzales E, C. R. (2014). El procedimiento disciplinario en al administración pública. *Docentia et Investigatio- U.N.M.S.M*, 16(1). Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe>

- Guevara C, M. (2016). *Anlisis del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Facultad de derecho. Piura: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2360>
- IUSLatin. (16 de Octubre de 2019). *Proceso Administrativo Sancionador y Disciplinario (PAS y PAD): ¿En qué se diferencian?* Obtenido de <https://iuslatin.pe/proceso-administrativo-sancionador-y-disciplinario-pas-y-pad-en-que-se-diferencian/>
- Jara B, J. L. (Febrero de 2016). *Fases y particularidades del nuevo procedimiento administrativo disciplinario de la ley de servicio civil 30057*. Obtenido de Lp pación por el derecho: <https://lpderecho.pe/fases-particularidades-del-nuevo-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servicio-civil-ley-num-30057/>
- Jareño L, A. (20 de julio de 2018). El poder punitivo del estado en materia de buen gobierno: tipicidad penal y administrativa. *Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*. Obtenido de <http://criminet.ugr.es/recpc/20/recpc20-17.pdf>
- Ley del servicio civil. (04 de Julio de 2013). reglamentos y precedentes administrativos de observancia obligatoria. *Ministerio de justicia y derechos humanos*. SPIJ. Obtenido de <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2018/02/LEGIS.PE-COMPENDIO-SERVIR-1.pdf>
- Ley N° 27444. (2019). aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/content/noticia/pdf/DS-006-2017-JUS.pdf>
- Ley N° 27815. (13 de agosto de 2002). *Ley del Código de Ética de la Funcion Pública*. Lima, Lima, Peru: Diario Oficial el Peruano. Obtenido de <http://www.congreso.gob.pe/>
- Londoño. (2 de diciembre de 2014). Tipicidad y Legalidad en el Derecho Administrativo Sancionatorio. *Revista de Derecho*, XXVII(2), 147-167. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revider/v27n2/art07.pdf>

- Márquez G, R. (31 de Agosto de 2018). *Fases del procedimiento administrativo disciplinario - ley servir*. Obtenido de Blog jurídico:  
<https://elblogderubenmarquez.wordpress.com/2018/08/31/fases-del-procedimiento-administrativo-disciplinario-ley-servir/>
- Márquez G, R. D. (8 de febrero de 2019). Procedimiento administrativo sancionador y disciplinario-similitudes y diferencias. Obtenido de  
<https://www.youtube.com/watch?v=us9LS1-3Ybw>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2016). *Guía sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Sector Público - guía para Asesores Jurídicos del Estado*. (D. G. Humanos, Ed.) Lima: Litho & Arte SAC. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2016/07/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-Sistema-Administrativo-Servir.pdf>
- Morón, J. C. (2019). *Comentarios a Ley del Procedimiento Administrativo General Nuevo Texto Unico Ordenado de la Ley N° 2744 (Decreto Supremo N° 00-2019-JUS)* (14ª Revisada, actualizada comentada conforme al TUO 2019 ed., Vol. II). IIMA: Gaceta Juridica.
- Ñaupas , H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 4). Colombia: U-transversiones.
- Pichón C, J. (17 de abril de 2017). Aplicación de las normas del servicio civil a los procedimientos disciplinarios. *La Ley*. Obtenido de <https://laley.pe/art/3930/el-regimen-disciplinario-de-los-obreros-municipales>
- Ramírez T , M. L. (2011). La tipicidad administrativa en el derecho. *dialnet*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6766611>
- Ramirez, W. (2018). *La responsabilidad administrativa el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital Regionla Docente las Mercedes de Chiclayo 2015*. Pimentel - Peru: Señor de Sipan.

Resolución de la Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC. (28 de marzo de 2019).

*Aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones.* (C. d. Republica, Ed.) Lima, Peru: Diario Oficial del Bicentenario el Peruano. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-precedentes-administrativos-de-observancia-obliga-resolucion-no-001-2019-servirtc-1755508-1/>

Rivera. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018.* Piura: UCV.

Romero H, Palacios J, & Ñaupas H. (2018). Metodología de la investigación jurídica- una brújula para investigar y redactar tesis. Lima-Perú: Grijley.

Roxin , C. (1997). *Derecho Penal- parte general* (segunda ed., Vol. I). Alemania: Civitas Ediciones S.L.

Sanchez E, F. G. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación.* Arequipa-Perú: Centrum Legalis E.I.R.L.

Sanchez H, & Reyes C. (2015). Metodología y diseño. Lima: Business support aneth S.R.L.

Serva, J. M. (2017). *El principio de tipicidad como límite en la labor de tipificación de sanciones delegada a la administración pública.* Lima: PUCP.

Significados. com. (s.f.). Obtenido de <https://www.significados.com/seguridad-juridica/#:~:text=La%20seguridad%20jur%C3%ADdica%20se%20refiere,%C3%A9ste%20sea%20realizado%20seg%C3%BAn%20lo>

Significados. com. (Junio de 2017). *Significado de seguridad jurídica.* Obtenido de <https://www.significados.com/seguridad-juridica/#:~:text=La%20seguridad%20jur%C3%ADdica%20se%20refiere,%C3%A9ste%20sea%20realizado%20seg%C3%BAn%20lo>

STC EXP. N° 01873-2009-PA/TC. (3 de setiembre de 2010 ). Sentencia del Tribunal Constitucional. (V. R. Walde Jauregui, Ed.) Lima, Perú: Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/01873-2009-AA.html>

STC. EXP. N° 2192-2004-AA/TC. (11 de octubre de 2004). Sentencia del Tribunal Constitucional. Lima, Perú. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02192-2004-AA.html>

SUNEDU. (2014). Ley Universitaria N° 30220. Lima: El peruano.

Tejada, A. (2019). *La falta de atención al principio de tipicidad en el procedimiento administrativo sancionador vulnera la facultad disciplinaria sancionadora de las instituciones públicas*. Lima: USMP.

Ticona Z, E. (s.f.). *Teoría de la tipicidad*. Obtenido de [https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2206\\_02\\_ticona\\_zela.pdf](https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2206_02_ticona_zela.pdf)

Tribunal del servicio civil. (2012). *RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2012-SERVIR-TSC*. Obtenido de [https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res\\_SalaPlena\\_2012-1-SERVIR-TSC.pdf](https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2012-1-SERVIR-TSC.pdf)

Valarezo, E. E., Valarezo, R. L., & Durán, A. R. (2019). Algunas consideraciones sobre la tipicidad en la Teoría del Delito. *Universidad y Sociedad*, 11(1), 331-338. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-331.pdf>

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

**Titular:** Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019

**Autor (es):** Alejandrino Benito, Lavado Rodríguez y Nelson E. Salome Acuña

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable		Indicadores / ítems	Metodología
			Nombre	Dimensiones		
¿De qué manera se relaciona el principio de tipicidad administrativa con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?	Analizar de qué manera el principio de tipicidad administrativa se relaciona con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.	El principio de tipicidad administrativa se relaciona positivamente con la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.	V1. Principio de tipicidad administrativa	Conductas sancionables Administrativamente	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Infracción administrativa</b></li> <li>✓ <b>Concurso de infracciones</b></li> </ul>	<p>-TIPO DE INVESTIGACIÓN: <b>Básica</b></p> <p>-NIVEL DE INVESTIGACIÓN: <b>Jurídica Descriptivo Correlacional</b></p> <p>-DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: <b>No Experimental</b></p> <p>-POBLACIÓN un total de 170 individuos <b>Y MUESTRA un total de 45, Muestreo No Probabilístico</b></p> <p>-TECNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: <b>Bibliográfica documentos</b></p> <p>-INSTRUMENTOS: <b>cuestionario, análisis documental, observación científica, uso de internet.</b></p> <p>-TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE DATOS. <b>Selección y Representación de Variables, Matriz Tripartita de Datos, Utilización de Procesador Sistematizado Computarizado, Pruebas Estadísticas</b></p>
				seguridad jurídica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Certeza del derecho</b></li> </ul>	
				Facultad sancionadora del estado	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Faltas</b></li> </ul>	
					<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>imposición de una sanción</b></li> </ul>	
			V2 Eficiente aplicación en el Procedimiento administrativo disciplinario	Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Archivamiento del procedimiento</b></li> </ul>	
<b>Problema Específico</b>	<b>Objetivo específico</b>	<b>Hipótesis específica</b>				
1. ¿Cómo se relaciona las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?	1. Determinar de qué manera, las conductas sancionables administrativamente se relacionan con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.	1. Existe relación significativa entre las conductas sancionables administrativamente y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.				
2. ¿Cómo se relaciona la seguridad jurídica y la eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019?	2. Determinar que manera la seguridad jurídica se relaciona con la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.	2. Existe relación significativa entre la seguridad jurídica y la eficiente aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.				

## Anexo 02: Instrumento de aplicación



### CUESTIONARIO

Nº de encuesta:.....

Fecha: .....

Lugar: .....

#### DATOS GENERALES DEL ENCUESTADO

##### 1.- ES USTED:

- A) Servidor investigado  C) abogado litigante   
B) Jefe inmediato  D) Jefe de recursos humanos

##### 2.- SEXO:

MASCULINO  FEMENINO

##### 3.- EDAD:

- A) Menor de 30 años   
B) De 30 a 39 años   
C) De 40 a 49 años   
D) De 50 a 59 años   
E) Mayor de 60 años

**INDICACIONES:** Seguidamente hay una serie de preguntas, las cuales deberás responder marcando una X según consideres conveniente:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

**Variable: Principio de tipicidad administrativa.**

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿La conducta sancionable infringe el deber?					
2	¿La conducta sancionable transgrede la obligación?					
3	¿Se aplica el concurso real de infracciones?					
4	¿Se aplica el concurso ideal de infracciones?					
5	¿El tipo administrativo tiene la certidumbre de lo permitido?					
6	¿El tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido?					

**Variable: eficaz aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario.**

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
7	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son graves?					
8	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son muy graves?					
9	¿Se realiza la amonestación antes de imponer una sanción?					
10	¿Se impone la sanción administrativa de suspensión?					
11	¿Se impone la sanción administrativa de destitución?					
12	¿El archivamiento del procedimiento es definitivo?					

**Muchas gracias.....**

**Anexo 03: Matriz de validación**

**Título: Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación (relaciones, variable, dimensión, indicador y ítems)						Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	variable - dimensión		dimensión - indicador		Indicador - ítem			Ítems - opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Principio de tipicidad administrativa	Conductas sancionables Administrativamente	Infracción administrativa	¿La conducta sancionable infringe el deber?						X		X		X		X		
			¿La conducta sancionable transgrede la obligación?						X		X		X		X		
		Concurso de infracciones.	¿Se aplica el concurso real de infracciones?						X		X		X		X		
			¿Se aplica el concurso ideal de infracciones?						X		X		X		X		
	seguridad jurídica	Certeza del derecho	¿El tipo administrativo tiene la certidumbre de lo permitido?						X		X		X		X		
			¿El tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido?						X		X		X		X		
Eficiente aplicación en el Procedimiento administrativo disciplinario	Facultad sancionadora del estado	Faltas	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son graves?						X		X		X		X		
			¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son muy graves?						X		X		X		X		
	Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	Imposición de una sanción	¿Se realiza la amonestación antes de imponer una sanción?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de suspensión?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de destitución?						X		X		X		X		
	Archivamiento del procedimiento		¿El archivamiento del procedimiento es definitivo?						X		X		X		X		

Pucallpa, 15 de noviembre de 2020

**Joel Orlando Santillán Tuesta**  
Dr. en Derecho

**Anexo 04: MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**Título:** Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación (relaciones, variable, dimensión, indicador y ítems)						Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	variable - dimensión		dimensión - indicador		Indicador - ítem			Ítems - opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Principio de tipicidad administrativa	Conductas sancionables Administrativamente	Infracción administrativa	¿La conducta sancionable infringe el deber?						X		X		X		X		
			¿La conducta sancionable transgrede la obligación?						X		X		X		X		
		Concurso de infracciones.	¿Se aplica el concurso real de infracciones?						X		X		X		X		
			¿Se aplica el concurso ideal de infracciones?						X		X		X		X		
	seguridad jurídica	Certeza del derecho	¿El tipo administrativo tiene la certidumbre de lo permitido?						X		X		X		X		
¿El tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido?								X		X		X		X			
Eficiente aplicación en el Procedimiento administrativo disciplinario	Facultad sancionadora del estado	Faltas	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son graves?						X		X		X		X		
			¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son muy graves?						X		X		X		X		
	Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	Imposición de una sanción	¿Se realiza la amonestación antes de imponer una sanción?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de suspensión?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de destitución?						X		X		X		X		
Archivamiento del procedimiento		¿El archivamiento del procedimiento es definitivo?						X		X		X		X			

Pucallpa, 15 de noviembre de 2020

  
**Janet Yvonne Castagne Vasquez**  
**Dra. en Derecho**

Anexo 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**Título:** Principio de tipicidad administrativa y su eficiente aplicación en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital de Emergencia en Villa el Salvador Lima 2019.

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta (Según su instrumento)					Criterio de evaluación (relaciones, variable, dimensión, indicador y ítems)						Observación y/o recomendación		
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre	variable - dimensión		dimensión - indicador		Indicador - ítem			Ítems - opción de respuesta	
									Si	No	Si	No	Si	No		Si	No
Principio de tipicidad administrativa	Conductas sancionables Administrativamente	Infracción administrativa	¿La conducta sancionable infringe el deber?						X		X		X		X		
			¿La conducta sancionable transgrede la obligación?						X		X		X		X		
		Concurso de infracciones.	¿Se aplica el concurso real de infracciones?						X		X		X		X		
			¿Se aplica el concurso ideal de infracciones?						X		X		X		X		
	seguridad jurídica		¿El tipo administrativo tiene la certidumbre de lo permitido?						X		X		X		X		
			¿El tipo administrativo tiene la seguridad de lo prohibido?						X		X		X		X		
Eficiente aplicación en el Procedimiento administrativo disciplinario	Facultad sancionadora del estado	Faltas	¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son graves?						X		X		X		X		
			¿Las faltas cometidas por los empleados públicos son muy graves?						X		X		X		X		
	Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos	Imposición de una sanción	¿Se realiza la amonestación antes de imponer una sanción?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de suspensión?						X		X		X		X		
			¿Se impone la sanción administrativa de destitución?						X		X		X		X		
	Archivamiento del procedimiento		¿El archivamiento del procedimiento es definitivo?						X		X		X		X		

Pucallpa, 15 de noviembre de 2020

  
Francisco Eduardo Rengifo Silva  
Mg. Docencia y Gestión Educativa

Anexo 06: confiabilidad del instrumento

**Variables: principio de tipicidad administrativa**

**INSTRUMENTO – CUESTIONARIO**

---

<b>INSTRUMENTO - CUESTIONARIO</b>	
<b>Alfa de CronBach</b>	<b>Ítems</b>
0,878	06

---

Fuente: Resultado SPSS Versión 25

Interpretación:

Los validadores mediante la tabulación de 06 ítems, utilizando el SPSS versión 25 y mediante la aplicación de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach correspondiente del instrumento de investigación arrojó 0,878 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Asimismo, adjuntamos informe de confiabilidad de instrumento.

Atentamente, suscriben los validadores:

Pucallpa, 15 de noviembre del 2020

Anexo 07: confiabilidad del instrumento

**Variables: eficiente aplicación del procedimiento administrativo**

**INSTRUMENTO – CUESTIONARIO**

---

<b>INSTRUMENTO - CUESTIONARIO</b>	
<b>Alfa de CronBach</b>	<b>Ítems</b>
0,811	06

---

Fuente: Resultado SPSS Versión 25

Interpretación:

Los validadores mediante la tabulación de 06 ítems, utilizando el SPSS versión 25 y mediante la aplicación de la prueba de confiabilidad del Alfa de Cronbach correspondiente del instrumento de investigación arrojó 0,811 por ende, el instrumento es altamente confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Asimismo, adjuntamos informe de confiabilidad de instrumento.

Atentamente, suscriben los validadores:

Pucallpa, 15 de noviembre del 2020

### Anexo 08: Base de datos de la variable 1

Personas	Conductas Sancionables Administrativamente				Seguridad Jurídica	
	It 01	It 02	It 03	It 04	It 05	It 06
Pers01	4	4	4	4	4	4
Pers02	4	4	5	5	5	5
Pers03	5	4	4	4	4	3
Pers04	4	4	4	4	4	4
Pers05	5	4	4	4	4	4
Pers06	5	4	4	4	3	4
Pers07	2	2	3	2	3	3
Pers08	4	4	4	4	4	4
Pers09	4	4	4	4	4	4
Pers10	5	5	4	4	5	5
Pers11	4	3	4	4	4	4
Pers12	4	4	5	4	4	4
Pers13	4	4	4	4	4	4
Pers14	2	2	2	3	2	2
Pers15	4	5	5	5	5	5
Pers16	3	4	5	4	3	4
Pers17	4	5	5	5	5	5
Pers18	5	5	5	5	5	5
Pers19	4	4	4	5	4	4
Pers20	4	5	5	5	5	5
Pers21	4	5	5	5	4	4
Pers22	5	5	4	4	5	5
Pers23	4	5	5	4	5	5
Pers24	4	5	5	3	5	5
Pers25	4	5	4	4	5	5
Pers26	5	4	4	4	5	5
Pers27	4	4	4	4	4	4
Pers28	3	3	3	4	4	4
Pers29	4	4	4	4	4	4
Pers30	5	4	4	4	4	4
Pers31	5	5	5	4	5	5
Pers32	5	4	4	4	4	4
Pers33	4	4	4	5	4	3
Pers34	3	3	4	3	4	4
Pers35	4	4	4	4	4	4
Pers36	5	4	4	4	4	4
Pers37	5	4	4	4	4	4
Pers38	4	4	3	3	4	4
Pers39	4	3	3	4	4	4
Pers40	4	4	4	5	3	3

Personas	Conductas Sancionables Administrativamente				Seguridad Jurídica	
	It 01	It 02	It 03	It 04	It 05	It 06
Pers41	4	3	3	3	3	4
Pers42	3	4	4	4	4	4
Pers43	5	4	4	5	4	4
Pers44	3	3	4	5	4	4
Pers45	4	4	4	4	4	4

**Fuente: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta. Escala valorativa siempre: 5, casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2, nunca:1**

## Anexo 08: Base de datos de la variable 2

Personas	Facultad sancionadora del estado		Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos			
	It 07	It 08	It 09	It 10	It 11	It 12
Pers01	4	4	5	5	5	5
Pers02	4	5	5	5	5	5
Pers03	5	4	3	4	4	4
Pers04	4	4	4	4	4	4
Pers05	3	3	4	4	4	4
Pers06	5	5	3	4	4	3
Pers07	4	4	3	2	3	3
Pers08	2	4	4	4	4	4
Pers09	4	4	4	4	4	4
Pers10	5	5	5	4	5	5
Pers11	4	4	4	4	3	3
Pers12	4	4	5	4	4	4
Pers13	4	4	5	4	4	4
Pers14	3	2	2	3	2	3
Pers15	5	5	5	5	5	5
Pers16	4	4	4	4	5	4
Pers17	4	4	5	5	5	5
Pers18	5	5	5	5	5	5
Pers19	4	4	5	5	4	3
Pers20	5	5	4	4	4	5
Pers21	5	5	5	4	4	4
Pers22	5	5	5	5	4	4
Pers23	5	5	4	4	4	4
Pers24	5	5	4	4	4	4
Pers25	5	5	2	4	3	4
Pers26	4	4	4	5	5	5
Pers27	4	4	4	4	4	4
Pers28	4	4	3	3	4	2
Pers29	4	4	4	4	4	3
Pers30	5	5	5	5	5	5
Pers31	4	5	4	5	5	5
Pers32	5	4	4	5	5	4
Pers33	4	4	4	4	4	4
Pers34	4	4	5	4	4	4
Pers35	4	4	4	4	4	4
Pers36	4	4	4	4	5	4
Pers37	4	4	4	4	4	4

Personas	Facultad sancionadora del estado		Direccionada a la emisión de un acto con efectos jurídicos			
	It 07	It 08	It 09	It 10	It 11	It 12
Pers38	4	4	4	4	4	4
Pers39	3	3	3	3	3	4
Pers40	3	2	4	4	4	4
Pers41	4	3	4	4	5	4
Pers42	4	4	4	4	4	5
Pers43	5	5	3	3	4	4
Pers44	3	3	4	5	4	5
Pers45	4	4	4	5	4	5

**Fuente: Resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta. Escala valorativa siempre: 5, casi siempre: 4, a veces: 3, casi nunca: 2, nunca:1**