

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TESIS

**“Causas de prescripción en procedimientos administrativos
disciplinarios en la unidad ejecutora 404, Red Salud Huánuco,
2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Tarazona Gordon, Nazly Yessenia

ASESOR: Zevallos Acosta, Uladislao

HUÁNUCO – PERÚ

2025

U

D

H

**TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:**

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho administrativo
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogada

Código del Programa: P01

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40493855

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22507458

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0003-3647-3224

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Santiago Chavez, Anaís	Maestra en derecho y ciencias políticas, con mención en: derecho procesal	44083902	0000-0001-7697-8775
2	Ollague Rojas, Juan Elias	Abogado	22508664	0009-0004-6474-0224
3	Barrera Falcon, Neil Jose	Maestro en derecho, mención en ciencias penales	72219329	0009-0008-9495-1208



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 17:00 horas del día Treinta y Uno del mes de Octubre del año dos mil veinticinco en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la Sustentante y el Jurado calificador integrado por los docentes:

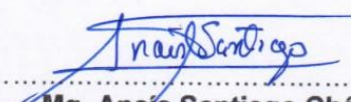
- | | |
|----------------------------------|----------------------|
| ➤ MG. ANAIS SANTIAGO CHAVEZ | : PRESIDENTA |
| ➤ ABOG. JUAN ELIAS OLLAGUE ROJAS | : SECRETARIO |
| ➤ MG. NEIL JOSE BARRERA FALCON | : VOCAL |
| ➤ ABOG. MARIANELA BERROSPI NORIA | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ DR. ULADISLAO ZEVALLOS ACOSTA | : ASESOR |

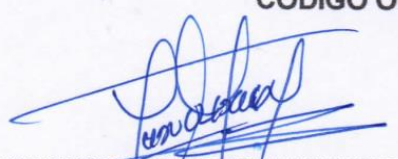
Nombrados mediante la Resolución N° 1201-2025-DFD-UDH de fecha 28 de Octubre del 2025, para evaluar la Tesis titulada: "**CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023**"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **NAZLY YESSENIA TARAZONA GORDON** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) APROBADA Por UNANIMIDAD con el calificativo cuantitativo de CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE

Siendo las 18:40 horas del día Treinta y Uno del año dos mil veinticinco los miembros del jurado calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.


.....
Mg. Anais Santiago Chávez
DNI: 44083902
CODIGO ORCID: 0000-0001-7697-8775
PRESIDENTA


.....
Abog. Juan Elías Ollague
DNI: 22508664
CODIGO ORCID: 0009-0004-6474-0224
SECRETARIA


.....
Mg. Neil José Barrera Falcón
DNI: 72219329
CODIGO ORCID: 0009-0008-9495-1208
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: NAZLY YESSSENIA TARAZONA GORDON, de la investigación titulada "CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023", con asesor(a) ULADISLAO ZEVALLOS ACOSTA, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 699-2024-DFD-UDH del P. A. de DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 11 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 16 de junio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

72. Tarazona Gordon, Nazly Yessenia.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	10 %	3 %	6 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	2 %
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

A mi Dios, por darle un nuevo sentido y un giro a mi vida, por nunca abandonarme, por estar siempre iluminando mi camino, por ser mi consuelo y mi esperanza en mis días oscuros, por su bendición constante y su amor incomparable, por demostrarme una y otra vez que siempre estaba ahí cada vez que me caí para levantarme con su amor infinito, por otorgarme calma, tranquilidad, refugio y sosiego en su palabra, quizás no soy la persona correcta para expresar mi fe hacia él, pero me ha demostrado muchas veces que tiene un propósito para mí y aun cuando no descubro y comprenda cual es, voy en búsqueda de lo que espera lograr en mí y espero no defraudarlo jamás.

A mi abuelita Angela Verity Zambrano Pezo, que fue mi madre, y que en paz descansa al lado de Diosito; no me trajo al mundo, pero fue quién me crio, educó y siempre estuvo ahí para mí, por amarme como a su hija, por cuidarme, por suplir a la perfección la ausencia de mis padres, siempre guardaré sus recuerdos en mi corazón y sé que donde vaya, seguirá cuidándome y protegiéndome, hasta el día que nos volvamos a encontrar.

AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminar mi camino y brindarme fortaleza y sabiduría para alcanzar mis objetivos y metas, por las grandes lecciones de vida, por todas aquellas personas que puso en mi camino y con las que algún día tropecé, me caí y me demostró a mí misma que tan valiente y fuerte podía ser ante las adversidades que puso en mi camino; hoy, he superado muchas pruebas, sigo más fuerte y valiente que ayer, con nuevos sueños y con una nueva versión de mí misma.

Gracias también por aquellas personas buenas que me sostuvieron, a aquellos que Diosito usó como instrumento y que me extendieron su mano para levantarme y ayudarme; también por los 4 regalos hermosos que son mis hijos y se convirtieron en grandes motivos para incentivarme a ser mejor cada día.

Sobran motivos para expresar mi gratitud infinita solo a mi Dios, porque solo él me sostuvo cuando ya no quería levantarme, quién me extendió su mano cuando me di por vencida, por no permitir que muera en aquellos días de dolor y angustia, por darme fuerzas para triunfar y fe y esperanza en un futuro que ni yo misma me lo había imaginado.

Toda mi gratitud solo a ÉL mi Dios amoroso y piadoso.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
CAPITULO I.....	11
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	12
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	12
1.3. OBJETIVOS	13
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	15
CAPITULO II.....	16
MARCO TEÓRICO	16
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	16
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	19
2.2. BASES TEÓRICAS	22
2.2.1. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS (PAD)	22
2.2.2. PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO	30
2.2.3. CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PAD	35
2.2.4. EFICACIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO	44
2.2.5. GESTIÓN PÚBLICA Y PAD	46

2.2.6. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL	48
2.2.7. EXPERIENCIAS COMPARADAS.....	50
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	53
2.4. HIPÓTESIS	55
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	55
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	55
2.5. VARIABLES.....	55
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE	55
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	55
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	56
CAPITULO III.....	57
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	57
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	57
3.1.1. ENFOQUE	57
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	57
3.1.3. DISEÑO	57
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	57
3.2.1. POBLACIÓN	57
3.2.2. MUESTRA.....	58
3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	59
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	59
CAPITULO IV	61
RESULTADOS	61
4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS	61
4.1.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	61
4.1.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CASOS.....	75
4.2. RESULTADOS INFERENCIALES	77
CAPITULO V	82
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	82
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES.....	88
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de variable	56
Tabla 2 Eficiencia en la gestión de expedientes	61
Tabla 3 Coordinación entre áreas.....	62
Tabla 4 Adecuación de los plazos establecidos.....	63
Tabla 5 Cumplimiento de plazos.....	64
Tabla 6 Volumen de casos por funcionario	65
Tabla 7 Distribución de la carga de trabajo	66
Tabla 8 Frecuencia de capacitaciones.....	67
Tabla 9 Conocimiento de procedimientos	68
Tabla 10 Tasa de prescripción.....	69
Tabla 11 Tiempo promedio de resolución es adecuado.....	70
Tabla 12 Adherencia a los procedimientos establecidos.....	71
Tabla 13 Aplicación correcta de sanciones.....	72
Tabla 14 Tipos de sanciones aplicadas	73
Tabla 15 Casos resueltos vs casos prescritos	74
Tabla 16 Estado actual de los casos administrativos	75
Tabla 17 Motivo de prescripción de los expedientes administrativos en el año 2023	76
Tabla 18 Correlación entre procedimiento administrativo y causas de prescripción	77
Tabla 19 Correlación entre factores y procedimiento administrativos	78
Tabla 20 Correlación entre plazos legales y procedimiento administrativo ..	79
Tabla 21 Correlación entre carga laboral y procedimiento administrativo	80
Tabla 22 Correlación entre nivel de capacitación y procedimiento administrativo	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Eficiencia en la gestión de expedientes	61
Figura 2 Coordinación entre áreas.....	62
Figura 3 Adecuación de los plazos establecidos.....	63
Figura 4 Cumplimiento de plazos.....	64
Figura 5 Volumen de casos por funcionario	65
Figura 6 Distribución de la carga de trabajo	66
Figura 7 Frecuencia de capacitaciones.....	67
Figura 8 Conocimiento de procedimientos	68
Figura 9 Tasa de prescripción	69
Figura 10 Tiempo promedio de resolución es adecuado.....	70
Figura 11 Adherencia a los procedimientos establecidos	71
Figura 12 Aplicación correcta de sanciones.....	72
Figura 13 Tipos de sanciones aplicadas	73
Figura 14 Casos resueltos vs casos prescritos	74
Figura 15 Porcentaje del estado actual de los casos administrativos.....	75
Figura 16 Porcentaje de motivo de prescripción de los expedientes administrativos en el año 2023	76

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023. El enfoque bajo la cual se desarrollo fue mixto, se empleó como técnica de acopio de datos encuesta y análisis documental, las mismas que fueron aplicados a través de los instrumentos ficha de análisis documental y cuestionario; la población y muestra estuvo conformado por 50 colaboradores y 66 expedientes iniciados en el año 2022 y de las cuales 22 prescritos en el año 2023; se obtuvo por resultados que el coeficiente de correlación obtenido entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción fue 0,891, lo que indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Asimismo, la principal causa para la prescripción de los 22 expedientes en el año 2023 fue la carga laboral del Secretario Técnico de la Unidad Ejecutora 404: Red de Salud Huánuco. Concluyendo que, a medida que aumenta el enfoque en el procedimiento administrativo, también se incrementa la relación con las causas de prescripción. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa.

Palabras claves: Prescripción, procedimiento administrativo disciplinario, unidad ejecutora, autoridad instructora, autoridad sancionadora.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze the main causes of prescription in the Disciplinary Administrative Procedures in the Executive Unit 404, Huánuco Health Network 2023. The approach under which it was developed was mixed, a survey and documentary analysis were used as a data collection technique, which were applied through the instruments documentary analysis sheet and questionnaire; the population and sample consisted of 50 collaborators and 66 files started in 2022 and of which 22 were prescribed in 2023; it was obtained by results that the correlation coefficient obtained between the administrative procedure and the causes of prescription was 0.891, which indicates a very high positive correlation between both variables. Likewise, the main cause for the prescription of the 22 files in 2023 was the workload of the Technical Secretary of the Executive Unit 404: Huánuco Health Network. It was concluded that, as the focus on the administrative procedure increases, the relationship with the causes of prescription also increases. In addition, the bilateral significance value is 0.001, which confirms that the correlation is statistically significant.

Keywords: Prescription, disciplinary administrative procedure, executing unit, investigating authority, sanctioning authority.

INTRODUCCIÓN

Dentro de las administraciones públicas, el procedimiento administrativo disciplinario constituye el instrumento principal que regule las conductas de cada servidor público, garantizando cumplir con cada deber y obligación. El procedimiento pretende la sanción de faltas y la promoción de culturas éticas y responsabilidades para los rendimientos en cada función. No obstante, los aspectos críticos que influyen en las eficacias del proceso resultan las prescripciones en cada acción disciplinaria, cobrando relevancias especiales sobre la Unidad Ejecutora 404, Red de Salud Huánuco, dentro del 2023.

Las prescripciones dentro del marco de cada acto disciplinario administrativo aluden al lapso donde el órgano responsable posee por atribución examinar y castigar la falta de administración. Superado aquel intervalo, la potestad sancionadora expira, y un responsable no podrá juzgarse ni sancionarse, repercutiendo notoriamente sobre la idea de equidad y del rendimiento del régimen de disciplina. La Unidad Ejecutora 404, siendo un organismo responsable por garantizar el bienestar sanitario para Huánuco, afronta obstáculos específicos vinculados a gestión de cada acto disciplinario y observancia del plazo legal, elementos perjudicando las eficacias en los correctivos y la noción por justicia organizacional.

Para esta investigación, se examina los orígenes esenciales para favorecer el vencimiento de cada trámite disciplinario administrativo para la institución sanitaria, ya sea una acumulación de funciones, carencia por medios, demoras de la comunicación a cada implicado y una insuficiencia del especialista para gestionar cada expediente sancionador. La evaluación de cada elemento posibilitará entender con mayor claridad cada falencia de sistemas y proponer sugerencias que perfeccionen cada trámite, disminuir el índice por prescripciones y fortalecer una ejecución por justicia correctiva dentro de la red sanitaria Huánuco.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las prescripciones de cada acto del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) representa el hecho perjudicando múltiples instituciones estatales dentro del territorio nacional. Se presenta al momento que, conforme al paso de tiempos, las entidades pierden una atribución para comenzar un acto sancionador o aplicar las penalidades funcionales. La problemática trae consecuencias importantes al manejar instituciones, ya que perjudica las eficiencias de esquema sancionador, pudiendo originar ideas por impunidades, y dificulta una adecuada ejecución en cada disposición administrativa. El vencimiento normalmente se vincula a aspectos como las dificultades del asunto, volumen de actividades, insuficiencia del medio, o errores dentro del proceso administrativo.

En la Unidad Ejecutora 404 de la Red Salud Huánuco, durante el año 2023, se ha identificado un incremento preocupante en la tasa de prescripción de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios. Este problema se manifiesta en un número significativo de casos que no llegan a resolverse dentro de los plazos legales establecidos, lo que resulta en la extinción de la potestad sancionadora de la entidad. Siendo las posibles causas: Sobrecarga laboral en la Secretaría de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, insuficiente personal capacitado para manejar la complejidad de los casos, demoras en la recopilación de evidencias y testimonios necesarios, deficiencias en el seguimiento y control de los plazos de los procedimientos, posible desconocimiento o interpretación errónea de las normas procedimentales, falta de un sistema eficiente de gestión y seguimiento de expedientes.

Las afectaciones por la existencia del problema son: Pérdida de la capacidad sancionadora, ineficiencia administrativa, deterioro del clima laboral porque puede generarse una percepción de impunidad entre los

funcionarios, afectación a la imagen institucional, obstaculización de mejoras ya que se pierde la oportunidad de implementar medidas correctivas basadas en los casos no resueltos, sobrecarga adicional, por cuanto los casos prescritos pueden generar apelaciones o impugnaciones, aumentando aún más la carga de trabajo.

Esta situación requiere una investigación profunda para identificar las causas específicas de la prescripción en la Unidad Ejecutora 404 y desarrollar estrategias efectivas para abordar el problema, mejorando así la eficacia del sistema disciplinario y fortaleciendo la integridad institucional.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿Cómo influyen los factores administrativos en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud?

PE2: ¿De qué manera los plazos legales contribuyen a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud?

PE3: ¿Cuál es el impacto de la carga laboral en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud?

PE4: ¿Cómo afecta el nivel de capacitación del personal en la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco, durante el año 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar la influencia de los factores administrativos en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud.

OE2: Evaluar de qué manera los plazos legales contribuyen a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud.

OE3: Identificar el impacto de la carga laboral en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud.

OE4: Analizar cómo afecta el nivel de capacitación del personal en la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se justifica porque aborda un problema real y recurrente dentro de la Unidad Ejecutora 404 – Red Salud Huánuco: la prescripción de procedimientos administrativos disciplinarios (PAD), fenómeno que afecta directamente la eficacia del sistema disciplinario y la responsabilidad administrativa de los servidores públicos del sector salud. Analizar las causas que originan estas prescripciones es esencial para comprender cómo fallas en la tramitación, gestión documental, plazos o actuaciones administrativas generan impunidad y limitan la función sancionadora del Estado.

Desde una trascendencia epistemológica, el estudio es relevante porque aporta conocimiento empírico sobre un tema poco investigado en el ámbito regional: la prescripción de PAD en unidades ejecutoras de salud. Esto

permite ampliar la comprensión de cómo operan los procedimientos disciplinarios en contextos reales, contribuyendo a identificar brechas entre la normativa y su aplicación efectiva dentro de organismos públicos descentralizados.

En el plano teórico, la investigación fortalece el marco conceptual del derecho administrativo disciplinario al ofrecer evidencia concreta sobre los factores que inciden en la pérdida de potestad sancionadora. Los hallazgos permitirán contrastar, validar o cuestionar postulados relacionados con la eficiencia administrativa, el cómputo de plazos, la debida diligencia y la responsabilidad funcional, lo cual aporta insumos para perfeccionar modelos explicativos sobre el comportamiento de los PAD en instituciones públicas.

Con respecto a la trascendencia social, el estudio es significativo porque la prescripción de PAD afecta la calidad del servicio público en salud, mina la confianza ciudadana y limita la corrección de conductas que perjudican la atención a la población. Al identificar las causas de este problema, se generan fundamentos para mejorar la transparencia, fortalecer la integridad institucional y asegurar que los recursos humanos del sector salud actúen bajo principios de responsabilidad, eficiencia y ética pública, en beneficio directo de los usuarios del sistema sanitario.

Finalmente, en cuanto a su trascendencia metodológica, la investigación es relevante porque ofrece un análisis sistemático de casos reales ocurridos en 2023, aplicando técnicas de revisión documental y análisis de expedientes que pueden servir como referencia para futuros estudios sobre prescripción en otras entidades públicas. Además, se delimitan variables y procedimientos claros que pueden replicarse en investigaciones similares, fortaleciendo la capacidad de las instituciones para evaluar y mejorar sus propios sistemas disciplinarios

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación presentó limitaciones vinculadas principalmente a aspectos técnicos y operativos. En primer lugar, el acceso a los expedientes administrativos disciplinarios prescritos estuvo sujeto a la disponibilidad

institucional, los protocolos internos de confidencialidad y los tiempos de revisión autorizada por la Unidad Ejecutora 404 – Red de Salud Huánuco, lo cual generó restricciones temporales en la recopilación de información. En segundo lugar, la documentación normativa y bibliográfica reciente sobre prescripción en procedimientos administrativos disciplinarios mostró escasa producción específica en el contexto del sector salud, lo que limitó inicialmente la amplitud del análisis teórico. Finalmente, la sistematización de expedientes de años anteriores se vio restringida por la calidad heterogénea de los registros, la ausencia de estandarización documental y la falta de digitalización completa, factores que condicionaron el procesamiento uniforme de los datos.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

A pesar de las limitaciones identificadas, la investigación fue viable debido a que se implementaron estrategias adecuadas para superarlas. En relación con el acceso a los expedientes, se gestionaron coordinaciones formales con la jefatura de la Red de Salud Huánuco, lo que permitió obtener las autorizaciones necesarias y programar revisiones de manera ordenada y conforme a los protocolos institucionales. Para afrontar la escasez de bibliografía reciente, se amplió la búsqueda a bases de datos especializadas y repositorios institucionales con cobertura nacional e internacional, permitiendo incorporar fuentes confiables y pertinentes al análisis. Finalmente, la heterogeneidad documental se manejó mediante criterios de registro, categorización y validación de datos que aseguraron la consistencia metodológica del estudio, garantizando la integridad, exhaustividad y fiabilidad de la información procesada.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

De **Soto (2021)** en su artículo científico titulado *"La potestad sancionadora de la Administración autonómica en el orden social"* en España. El objetivo del estudio fue analizar los procedimientos y la base jurídica que subyacen al ejercicio de la potestad sancionadora de las administraciones autonómicas en España, especialmente en el contexto del orden social, incluyendo la supervisión y el control del cumplimiento de la legislación laboral y de seguridad social. La investigación asumió una orientación normativa descriptiva y explicativa, sustentándose en el repaso de normativas, jurisprudencia y fundamentos doctrinales. Fue analizado los territorios autónomos modificaron cada mecanismo sancionador conforme cada atribución concedida el régimen federal de España, y fue abordado las relevancias de controles jurisdiccionales dentro de cada actividad. Los hallazgos demostraron que cada función por supervisión y fiscalización otorgadas a Inspecciones Laborales y Seguridades Sociales cumplen una función determinante para garantizar la operatividad de cada normativa. Entre las conclusiones, el autor señala que las funciones de supervisión y fiscalización otorgadas a las Inspecciones Laborales y de Seguridad Social son determinantes para garantizar la eficacia del ordenamiento jurídico laboral.

Comentario: El proyecto aborda un tema relevante para el fortalecimiento de la gestión pública, ya que permite identificar las deficiencias que generan la prescripción de los procedimientos disciplinarios y propone mejoras que garanticen la eficiencia, la transparencia y el cumplimiento oportuno de las normas administrativas.

Flores (2022), denominó su artículo "Las estabilidades de competencias con potestades sancionadoras y cada autoridad de procedimientos administrativos disciplinarios desde la Ley del Servicio Civil". La finalidad resultó el examen de la Ley N° 30057, y su influencia sobre las estabilidades de competencias en las potestades sancionadoras para manejar cada conducta contraria de la norma desde cada servidor civil mediante cada procedimiento administrativo disciplinario. Como método utilizado se tuvo análisis jurídicos desde la Ley del Servicio Civil junto a regímenes disciplinarios y procedimientos sancionadores. Entre los principales hallazgos, el autor concluyó que el marco normativo de la Ley N.º 30057 define con claridad los límites y competencias de las autoridades encargadas de aplicar sanciones administrativas

Comentario: El proyecto se sustenta en la importancia de la correcta delimitación de competencias y la aplicación adecuada de los procedimientos disciplinarios, ya que ello garantiza la responsabilidad administrativa, la transparencia y la eficiencia en la gestión pública, evitando la impunidad y fortaleciendo la institucionalidad del servicio civil.

Oby (2023) desarrolló un trabajo de especialización titulado "El plazo razonable: sus implicancias en el procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo con las directivas constitucionales y convencionales", presentado para obtener el título de Especialista en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. El objetivo principal del estudio fue analizar la figura del "plazo razonable" dentro del procedimiento administrativo disciplinario, considerando tanto las normas constitucionales como las obligaciones convencionales del Estado. La metodología adoptada fue cualitativa, con un diseño no experimental y un enfoque descriptivo-jurídico. Se basó en el análisis documental de normas, jurisprudencia nacional e internacional, sin utilizar instrumentos empíricos ni trabajar con una muestra específica. Entre los hallazgos más relevantes, el autor sostiene que el respeto al plazo razonable es una garantía esencial del debido proceso, cuya

inobservancia puede acarrear consecuencias como la nulidad del procedimiento o la prescripción de la acción disciplinaria.

Comentario: El proyecto se respalda en la importancia del respeto al plazo razonable dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios, ya que su cumplimiento garantiza el debido proceso, evita la prescripción injustificada y fortalece la legalidad y la confianza en la actuación de la administración pública.

Vélez y Borja (2024) desarrollaron un trabajo de grado de pregrado titulado "Prevención de la caducidad en los procedimientos administrativos para garantizar la eficiencia y seguridad jurídica en la actuación de la administración pública", presentado para optar al título de abogadas. El objetivo de la investigación fue analizar cómo prevenir la caducidad en los procedimientos administrativos para fortalecer la eficacia institucional y la seguridad jurídica en la actuación estatal. Se utilizó un enfoque cualitativo con diseño no experimental y alcance descriptivo-jurídico, basado en el análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial de las figuras de la caducidad y la prescripción. No se recurrió a una muestra empírica dado el carácter teórico del estudio. Entre los hallazgos se destaca que la caducidad afecta al procedimiento en sí mismo por falta de resolución en el plazo legal, mientras que la prescripción extingue la potestad sancionadora de la administración. Se concluye que, si bien la caducidad permite reiniciar el procedimiento si la infracción no ha prescrito, la prescripción tiene carácter definitivo.

Comentario: El proyecto se sustenta en la relevancia de prevenir la caducidad y fortalecer los mecanismos de control en los procedimientos administrativos, ya que ello garantiza la eficiencia institucional, la seguridad jurídica y la correcta aplicación de la potestad sancionadora dentro de la administración pública.

Gamboa y Vidaurre (2023) publicaron un artículo científico titulado "*La prescripción en el proceso administrativo disciplinario*" en la Revista Jurídica IUS Doctrina. El objetivo del estudio fue analizar el papel de la

prescripción como una institución clave en los procesos administrativos disciplinarios, tanto para garantizar la seguridad jurídica del investigado como para delimitar las competencias del órgano instructor. Se trata de una investigación cualitativa, de diseño no experimental y alcance descriptivo-analítico, basada en el análisis doctrinal y normativo de distintos regímenes sancionatorios, incluyendo legislación general y leyes especiales. Los autores concluyen que la prescripción no solo constituye una defensa procesal, sino una garantía que estructura el ejercicio del poder sancionador del Estado.

Comentario: El proyecto se respalda en la importancia de la prescripción como garantía fundamental dentro del procedimiento administrativo disciplinario, ya que su adecuada aplicación asegura la seguridad jurídica, el respeto al debido proceso y la correcta delimitación de las competencias sancionadoras, evitando vulneraciones a los derechos de los administrados y fortaleciendo la legitimidad de la actuación estatal.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Osores y Orihuela (2021) desarrollaron la tesis titulada "La idoneidad del secretario técnico en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionador en la municipalidad de Santa Rosa de Sacco, 2019", presentada para obtener el título profesional de abogado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en Perú. El objetivo de la investigación fue examinar cómo la idoneidad del secretario técnico influye en los procedimientos administrativos disciplinarios sancionadores dentro de la Municipalidad de Santa Rosa de Sacco durante el año 2019. La metodología adoptada fue de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y nivel explicativo, utilizando el método inductivo-deductivo y una investigación jurídica de tipo básico. Se analizaron 25 informes seleccionados de un total de 100, utilizando como técnica el análisis documental a través de una lista de cotejo validada por expertos, con procesamiento estadístico mediante el software SPSS. Los resultados evidenciaron que la falta de idoneidad

del secretario técnico tuvo un efecto negativo en el desempeño tanto de la secretaría técnica como de sus trabajadores, quienes mostraron un bajo cumplimiento de sus funciones. Las conclusiones apuntan a la necesidad de reformar la Ley del Servicio Civil para establecer criterios más rigurosos en la selección y evaluación del secretario técnico.

Comentario: El estudio resalta cómo la idoneidad del secretario técnico resulta determinante para el adecuado desarrollo de los procedimientos disciplinarios, pues su falta de preparación o criterio jurídico puede generar demoras, errores y decisiones ineficaces. En este sentido, el proyecto cobra relevancia al evidenciar que fortalecer la capacitación y selección del personal responsable mejora la calidad institucional y la correcta aplicación del régimen disciplinario.

Huamán (2021) en su artículo científico titulado *"La potestad sancionadora de la Contraloría General de la República en el control gubernamental"*. El objetivo del artículo es analizar el ejercicio de la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República, destacando el equilibrio entre el control suficiente y las limitaciones de este poder dentro del marco del derecho administrativo y constitucional peruano. Se adoptó un enfoque jurídico, analizando jurisprudencia y doctrina relacionada con la potestad sancionadora en la administración pública. El estudio considera decisiones de tribunales peruanos y comparativas de cortes de otros países, como España y Colombia, subrayando la relevancia del control judicial en la actividad sancionadora. Los resultados muestran una necesidad de balance entre la autoridad sancionadora y los derechos de los administrados, con una crítica a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional por su interpretación restrictiva de la potestad sancionadora. Se concluye que es fundamental una regulación que respete los principios de legalidad, imparcialidad e independencia, permitiendo un ejercicio adecuado del control gubernamental sin infringir los derechos fundamentales.

Comentario: El análisis evidencia la importancia de mantener un equilibrio entre la potestad sancionadora y el respeto a los derechos

fundamentales, aspecto esencial para garantizar un control gubernamental legítimo y transparente. Este enfoque resulta pertinente para el proyecto, ya que promueve la correcta aplicación de sanciones dentro de los límites legales, fortaleciendo la confianza y la legalidad en la administración pública

Paredes (2021) desarrolló la tesis titulada "Falta de Capacidad Sancionadora de la Contraloría General de la República en los Procesos Administrativos Suscitados en el Marco del Sistema Nacional de Control, 2017 - 2019", presentada para obtener el título profesional de abogado, en Perú. El objetivo de la investigación fue examinar las consecuencias jurídicas derivadas de la declaración de inconstitucionalidad del artículo 46° de la Ley N.º 29622, que anuló la facultad sancionadora de la Contraloría en los procedimientos administrativos surgidos de auditorías a entidades públicas. La metodología fue cualitativa, con diseño no experimental y enfoque jurídico-analítico, basada en el estudio del fallo del Tribunal Constitucional y sus efectos sobre la prescripción de responsabilidades administrativas y la reorientación de competencias hacia los Órganos de Control Institucional y los titulares de las entidades auditadas. Los resultados evidenciaron un impacto significativo de la sentencia, que dejó sin responsabilidad a más de 15,000 funcionarios y servidores públicos investigados, debilitando con ello el control institucional. Se concluyó que la falta de un marco legal coherente para sustentar las acusaciones administrativas ha limitado severamente la eficacia del sistema sancionador del Estado.

Comentario: El estudio pone de relieve las consecuencias que genera la ausencia de un marco legal sólido en materia sancionadora, evidenciando cómo la falta de capacidad de la Contraloría debilita el control institucional y la responsabilidad administrativa. ya que subraya la necesidad de contar con procedimientos disciplinarios claros y efectivos que eviten la impunidad y fortalezcan la transparencia en la gestión pública.

Alama (2022) elaboró la tesis titulada "Procesos administrativos

para potestad sancionadora de los docentes de una unidad ejecutora de educación, Lambayeque", presentada para obtener el grado de Magíster en Gestión Pública. El propósito de la investigación fue describir el proceso administrativo relacionado con la potestad sancionadora ejercida sobre docentes en unidades ejecutoras del sector Educación en la región Lambayeque. Se empleó una metodología cuantitativa, de tipo básico, con un diseño no experimental, descriptivo simple, explicativo, longitudinal y propositivo. Se aplicó un cuestionario estructurado de 42 ítems a una muestra de 63 funcionarios. Los resultados indicaron que el 68% de los encuestados perciben un nivel medio en el desarrollo del proceso sancionador, destacando la necesidad de establecer lineamientos más precisos para optimizar el funcionamiento del órgano colegiado y del titular de la entidad. Las conclusiones subrayan la importancia de describir con mayor rigor los procedimientos administrativos, a fin de fortalecer la gestión de la potestad sancionadora en el ámbito educativo.

Comentario: El estudio evidencia la necesidad de fortalecer los procedimientos administrativos en el ejercicio de la potestad sancionadora dentro del sector educativo, resaltando la importancia de establecer lineamientos claros y una gestión más eficiente, ya que promueve la mejora de los mecanismos disciplinarios y el fortalecimiento institucional en el ámbito público.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS (PAD)

Un planteamiento fundamental resulta el modelo de las responsabilidades institucionales, formulado con Hans Kelsen desde el libro "Teoría Pura del Derecho", sosteniendo que las responsabilidades institucionales surgen como resultado inmediato del incumplimiento de disposiciones legales vigentes, en donde cada trabajador y servidor debe rendir cuentas por cada acto u omisión que infrinjan normativas

externas o internas en las entidades. Este fundamento resulta clave al sostener las juridicciones y el orden en los organismos, garantizando que toda falta o transgresión resulte oportunamente corregida buscando conservar la estructura y las eficacias organizacionales (Alama, 2022).

Un distinto planteamiento significativo se expone con Max Weber desde "Economía y Sociedad", incorporando la noción en burocracias y la función del acto disciplinario en cada estructura institucional. Afirmó que las burocracias representan una modalidad muy lógica y eficaz gestión, identificada con normativas y lineamientos definidos, incluyendo cada sistema disciplinario. Los mecanismos resultan esenciales al asegurar que cada servidor proceda conforme a criterios legales e imparciales, reduciendo la posibilidad en decisiones arbitrarias o corrupciones. La estructuración de cada procedimiento resulta determinante al garantizar las imparcialidades y transparencias para los manejos gubernamentales (Huamán, 2021).

James Wilson, desde su literatura "Bureaucracy: What Government Agencies Do and Why They Do It" aportó al análisis de cada acto disciplinario al estudiar la forma en que las entidades estatales aplican e imponen cada disposición. Wilson resalta que el procedimiento disciplinario constituye la herramienta clave al conservar el orden y productividad en las gestiones públicas, no obstante, señala cada peligro por la utilización intensiva o una administración inadecuada de cada procedimiento, pudiendo generar un clima de sospechas y escaso compromiso para cada trabajador. Además, resulta indispensable que cada acto disciplinario sea imparcial y balanceado, y que prioricen las recuperaciones y perfeccionamiento continuo del personal, en vez de resultar meramente sancionador (Rivera, 2018).

Asimismo, Michel Crozier con "The Bureaucratic Phenomenon", estudió cada proceso interno en cada entidad administrativa y la forma en que cada procedimiento disciplinario influye sobre la conducta del personal. El acto disciplinario, aunque imprescindible, puede instaurar la mentalidad de obediencia pasiva y oposición a cada transformación al

no manejarse adecuadamente. Plantea que el mecanismo debe estar integrados con estrategias para gestiones de cambios y desarrollos institucionales, promoviendo la cultura del crecimiento y adaptaciones permanentes (De Soto, 2021).

2.2.1.1. CONCEPTO Y NATURALEZA JURÍDICA DE LOS PAD

El procedimiento administrativo sancionador constituye instrumentos empleados desde los organismos estatales que indagan y, de ser el caso, penalizan al funcionario que incurra con acciones opuestas a los principios legales y morales regulados para sus labores, garantizando que las gestiones estatales operen con eficacia y claridad; aparte de pretender garantizar que las decisiones administrativas sean ejecutadas dentro del marco normativo, consecuentemente, la aplicación adecuada resulta esencial al conservar la credibilidad ciudadana dentro del órgano gubernamental (Boyer, 2017).

Respecto a su fundamento jurídico, el PAD son entendidos como trámites administrativos particulares, formulados expresamente al abordar transgresiones con índole disciplinaria en el sector estatal, asimismo, se rigen por disposiciones concretas determinando cada fundamento, fase y resguardo procesal que deberán cumplirse, contemplando los derechos a ser oído, los debidos procesos y las presunciones en inocencia, de igual forma, dichos trámites pueden ser objeto de control jurisdiccional, garantizando que cada resolución emitida pueda cuestionarse en las instancias judiciales competentes (Vilela, 2020).

En adición, resulta relevante señalar que el PAD no solamente posee caracteres punitivos, tiene los preventivos y correctivos, al buscar no solamente la sanción de cada conducta indebida, incluso la prevención de ocurrencias a través de disuasiones y formar las culturas de integridades de cada servidor público, por consiguiente, las transparencias al aplicarse y existir

cada control adecuado resulta esencial en sus efectividades, además, deben estar alineados con los principios de proporcionalidad y razonabilidad en la imposición de sanciones (Alama, 2022).

La teoría legal discutió de manera extensa acerca del carácter jurídico del PAD, existiendo posturas que interpretan al ser mecanismos sancionatorios administrativos estrictamente, y demás los consideran figuras mixtas, al mezclar aspectos del poder disciplinario bajo fundamentos característicos de derechos penales, manifestándose en la sólida salvaguarda procesal brindada a quienes son objeto de investigación (Colque, 2024).

Asimismo, la puesta en práctica del PAD requiere ir acompañado de las capacitaciones constantes a los funcionarios estatales en materia de éticos y respeto a la normativa, favoreciendo la construcción del entorno laboral sustentado por la honradez y responsabilidades. Igualmente, resulta esencial que los organismos dispongan de medios suficientes y profesionales entrenados al ejecutar los procesos con eficacia y equidad (Torres, 2021).

2.2.1.2. MARCO NORMATIVO DE LOS PAD EN NUESTRO PAÍS

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en Perú está regulado principalmente por la Ley del Servicio Civil y su reglamento, lo cual establece las bases legales para el desarrollo de estos procedimientos en el sector público, además, esta normativa define las infracciones disciplinarias, los tipos de sanciones y el procedimiento a seguir para su imposición, asimismo, se garantiza el derecho a la defensa y al debido proceso de los servidores públicos involucrados en un PAD, por lo cual se asegura la imparcialidad y transparencia en la resolución de los casos (Huamán, 2021).

Además de la Ley del Servicio Civil, otras normativas complementarias tales como la Ley de Procedimiento Administrativo General establece los principios y derechos fundamentales aplicables a todos los procedimientos administrativos, incluyendo los disciplinarios, lo cual refuerza el marco jurídico de los PAD, además, esta ley define el debido proceso y los plazos procesales, asimismo, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil desarrolla en detalle las etapas del PAD, desde la denuncia hasta la resolución final, por lo cual proporciona una guía práctica para su implementación (Carrión, 2021).

Seguidamente, también contempla la participación de entidades de control interno y externo en la supervisión de los PAD, como la Oficina de Control Institucional y la Contraloría General de la República, lo cual añade un nivel adicional de vigilancia y garantiza la correcta aplicación de las normas, además, estas entidades tienen la facultad de realizar auditorías y emitir recomendaciones para mejorar los procesos disciplinarios, asimismo, el cumplimiento de estas recomendaciones es obligatorio para las entidades públicas, por lo cual se promueve una mejora continua en la gestión de los PAD (Rivera, 2018).

La Ley del Código de Ética de la Función Pública también juega un papel crucial al establecer los principios y valores que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos, lo cual incluye la integridad, transparencia, y responsabilidad, además, esta ley define las conductas que constituyen infracciones éticas y las sanciones correspondientes, asimismo, complementa las disposiciones de la Ley del Servicio Civil al proporcionar un marco ético para la evaluación de las conductas disciplinarias, por lo cual se asegura una coherencia normativa en el tratamiento de los PAD (Pacori, 2022).

2.2.1.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LOS PAD

Los principios rectores de los procedimientos administrativos disciplinarios son fundamentales para garantizar la justicia y equidad en el tratamiento de los servidores públicos, uno de estos principios es el debido proceso, el cual asegura que toda persona sometida a un PAD tenga la oportunidad de ser escuchada y de presentar pruebas y argumentos en su defensa, además, este principio incluye la notificación oportuna de los cargos y la posibilidad de recurrir las decisiones adversas, asimismo, el debido proceso establece que las decisiones deben estar basadas en hechos probados y en una evaluación imparcial de la evidencia presentada (Alama, 2022).

Un fundamento clave es la legalidad, suponiendo que el PAD debe ajustarse de forma estricta al marco normativo, asimismo, la conducta punible y sanción respectiva tiene que encontrarse expresamente contempladas desde las normativas, evitando decisiones arbitrarias y asegurando que el trabajador estatal conozca la normativa y los efectos, en adición, el principio obliga que cada entidad responsable del proceso actúe bajo su jurisdicción y respeten las etapas establecidas (Vilela, 2020).

Continuando, la imparcialidad resulta esencial en la legitimidad del PAD garantizando que el trámite se desarrolle sin inclinaciones ni juicios anticipados, implicando que quienes dirigen y resuelven el proceso no deberán tener vínculo alguno sobre los resultados de expediente, también es necesario aplicar mecanismos que eviten o controlen el conflicto por intereses, en adición, las neutralidades permiten que cada resolución sea percibida como equitativa y razonable en cada implicado, fortaleciendo las credibilidades del sistema sancionador (Chevarria, 2021).

Las proporcionalidades determinan que cada medida aplicada

debe resultar pertinente y equivalente a las gravedades de infracciones realizadas, implicando que no deberán resultar exageradas ni mínimas, a su vez, el principio pretende garantizar cada sanción generando el impacto preventivo y correctivos sin volverse castigos excesivos, del mismo modo, las proporcionalidades exigen un análisis detallado de cada condición particular de hechos y el antecedente de funcionarios, promoviendo las ejecuciones imparciales y razonables de cada pena disciplinaria (De Soto, 2021).

En adición, las transparencias resultan fundamentales al implicar que cada procedimiento resulte claro y accesible para cada involucrado y los públicos generales, incluyendo publicar cada norma, procedimientos y criterios utilizados en los PAD, además, la transparencia fomenta la rendición de cuentas y permite el escrutinio público de las decisiones adoptadas, asimismo, este principio promueve la confianza en la administración pública al demostrar que los PAD se conducen de manera abierta y honesta, por lo cual se fortalece la integridad institucional (Boyer, 2017).

2.2.1.4. ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

La fase inicial corresponde a las indagaciones preliminares, cuyo propósito es verificar si hay elementos razonables para faltas disciplinarias. En este periodo se reúnen evidencias y declaraciones para ayudar a esclarecer cada acontecimiento y es analizada las procedencias para comenzar el PAD formalmente, siendo la etapa determinante que garantice que únicamente se avance con cada caso fundamentado de forma debida (Carrión, 2021).

A continuación, como segunda fase corresponde a comunicaciones y planteamientos por acusaciones, donde se le hace saber al funcionario cada hecho atribuible y cada sanción

posible, asegurando su facultad para defensas, debiendo resultar precisa y minuciosa, señalando cada fundamento y evidencia que respaldan cada señalamiento, además, es concedido el periodo que presente cada alegato y medio probatorio, garantizando que cuente con la ocasión para responder de forma adecuada y con pleno conocimiento (Huamán, 2021).

Como tercera fase corresponde a las instrucciones, en el cual es efectuado una revisión minuciosa de cada evidencia ofrecida en las entidades y trabajadores involucrados, abarcando realizar cada audiencia, recopilación de declaraciones y análisis en documentación, asimismo, se podrá requerir las intervenciones de especialistas o técnicos que aclaren puntos específicos de los casos, además, deberá observarse el principio por neutralidades y equidades al examinar cada prueba, con el fin de alcanzar una conclusión imparcial respecto al hecho (Alama, 2022).

La cuarta etapa es la de resolución, en la cual la autoridad competente emite una decisión basada en el análisis de la instrucción, lo cual puede incluir la imposición de sanciones o el archivo del caso si no se encuentran pruebas suficientes, además, la resolución debe ser debidamente motivada, explicando las razones y fundamentos legales que la sustentan, asimismo, se debe notificar al servidor público sobre la decisión y las vías de impugnación disponibles, por lo cual se garantiza la transparencia y la posibilidad de recurrir la decisión ante instancias superiores (Pacori, 2022).

Asimismo, la quinta fase resulta en implementación y control, donde son ejecutadas las medidas requeridas que cumpla con la decisión adoptada, pudiendo implicar la imposición del castigo ya sea amonestación, suspensión o destitución, debiéndose garantizar la aplicación de cada disposición disciplinaria o correctiva, en adición, se lleva a cabo la supervisión que analiza los efectos de sanciones y evitar las repeticiones de cada conducta

semejante dentro del futuro, contribuyendo al fortalecimiento de éticas y adecuado desempeño de sectores públicos (Vilela, 2020).

2.2.2. PRESCRIPCIÓN EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO

Una aportación relevante es de Hans Kelsen, desde la Teoría Pura del Derecho analizó los orígenes en las prescripciones conforme el enfoque normativo, afirmando que las prescripciones se fundamentan en las necesidades para estabildades legales y prever cada consecuencia jurídica. Además, el sistema jurídico deberá fijar plazos precisos evitando que cada acción legal se extienda sin límite, permitiendo asegurar los órdenes y certezas en cada relación legal. Pese a ser de alcance general, también se aplica a derechos administrativos, donde las prescripciones funcionan siendo el límite frente al uso indefinido y discrecional de autoridades administrativas (Rivera, 2018).

En derechos administrativos específicos, Eduardo García y Tomás Ramón, desde el "Curso de Derecho Administrativo", profundizó para prescripciones de cada acción administrativa, argumentando que las prescripciones poseen dos funciones: Protegería a administrados de inactividades prolongadas administrativas, e incentivar a administraciones para la actuación diligentemente. Las prescripciones deben entenderse por herramientas que equilibre cada derecho del ciudadano con cada obligación administrativa, para evitar las inacciones administrativas e inseguridades jurídicas derivadas sobre incertidumbres prolongadas (Colque, 2024).

Juan Santamaría desde "Principios de Derechos Administrativos Sancionadores", destacaría las relevancia en prescripciones dentro del entorno sancionador, explicando que las prescripciones en potestades sancionadoras resultan primordiales al prevenir abusos de poderes y garantice que cada sanción administrativa sea aplicada dentro del marco razonable temporal. Establecer cada plazo para prescripciones claras y precisas contribuiría a las transparencias y equidades de procesos sancionadores, lo que asegura que cada infracción se perseguida y

sancionada en los periodos para permitir las defensas adecuadas y justas resoluciones de casos (Huamán, 2021).

Asimismo, Agustín Gordillo desde "Tratados de Derechos Administrativos" analizó las prescripciones como principios en justicias y equidades, donde las correctas aplicaciones evitan las perpetuaciones de incertidumbres y desproteger al administrado. En adición, subrayó que las prescripciones deben aplicarse rigurosa y consonantemente con cada principio general de derechos, ya sea las proporcionalidades y legalidades, que asegure que las administraciones y el ciudadano actúe conforme marcos de responsabilidades y respetos mutuos (Chevarria, 2021).

2.2.2.1. CONCEPTO DE PRESCRIPCIÓN ADMINISTRATIVA

Las prescripciones administrativas resultan tiempos límites donde las administraciones públicas pueden emplear las potestades sancionadoras ante infracciones cometidas por servidores públicos, por consiguiente, al transcurrirse aquel plazo, las administraciones pierden los derechos para el inicio de procedimientos disciplinarios, aparte, el instrumento buscaría la garantía de seguridades jurídicas y evitación de indefiniciones prolongadas de las situaciones legales de cada servidor público, además, protegería a individuos de incertidumbres y las posibilidades para resultar sancionados por cada hecho ocurrido en pasados distantes (Vilela, 2020).

Las prescripciones son fundamentadas con principios por previsibilidad y certezas, permitiendo a cada individuo tener claridades respecto la consecuencia legal de cada acto, aparte, buscaría que la autoridad actúe diligentemente y no pase un largo periodo con anterioridad para sanciones de conductas infractoras, además, estableciendo cada plazo concreto, es fomentado las gestiones eficientes y oportunas en cada procedimiento administrativo, donde es promovido las confianzas en sistemas

legales y administrativos (Alama, 2022).

Además, tiene por función incentivar la actuación temprana de las autoridades, lo cual obliga a las instituciones a investigar y sancionar las infracciones en un tiempo razonable, además, evita que los servidores públicos estén sometidos a un estado prolongado de incertidumbre, asimismo, al limitar temporalmente la posibilidad de sancionar, se reconoce la importancia de resolver los conflictos administrativos de manera expedita y justa, por lo cual se asegura una mayor celeridad en la administración de justicia (Carrión, 2021).

2.2.2.2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA PRESCRIPCIÓN

Los fundamentos jurídicos de la prescripción se basan en la necesidad de garantizar la seguridad jurídica y la estabilidad de las relaciones jurídicas, lo cual significa que, tras el transcurso de un determinado periodo de tiempo, los individuos y las entidades públicas deben tener certeza sobre la situación legal de las conductas pasadas, además, la prescripción evita que las personas vivan bajo la constante amenaza de sanciones por infracciones cometidas en un pasado lejano, asimismo, asegura que los procedimientos sancionadores se realicen dentro de un marco temporal razonable (De Soto, 2021).

De igual manera, la caducidad dentro del ámbito de derechos administrativos se apoya desde el principio en economías procedimentales, lo que supone que cada entidad deberá actuar rápidamente y responsabilidad al aplicar cada función sancionador. El principio pretende la evitación de gasto injustificado del recurso estatal en las persecuciones de faltas pasadas que perdieron impactos sociales, favoreciendo la administración ordenada y funcional de cada proceso administrativo. Asimismo, motiva a los organismos para conservar el control preciso y permanente de cada infracción y sanción (Pacori, 2022).

En continuación, el valor de la equidades constituye un pilar relevante de caducidad en derechos administrativos, ya que asegura que la pena sea aplicada de forma equilibrada y acorde con las gravedades de faltas y tiempos transcurridos. El principio reconocería que, con pasar los tiempos, pueden modificarse cada condición y percepciones colectivas sobre ciertas conductas, volviéndose requerido adecuar las reacciones punitivas a estos cambios. Además, pretende evitar castigos excesivos o indebidos que podrían derivarse de aplicar las normativas retroactivas (Chevarria, 2021).

La base de prescripciones radica dentro del criterio de resguardo de las garantías esenciales, implicando que las prerrogativas al juicio justo, defensas y estabildades laborales del personal estatal sea preservada, igualmente, la norma ampara a las personas frente al proceso disciplinario interminable y las posibilidades de sancionarse sin justificación, además, se asegura que los entes actúen con claridad y coherencia, fortaleciendo la credibilidad en la gestión pública y promoviendo la observancia de cada derecho individual (Huamán, 2021).

2.2.2.3. TIPOS DE PRESCRIPCIÓN EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

Dentro del campo normativo, las prescripciones adquieren múltiples modalidades respondiendo a distintas finalidades y situaciones. Una variante habitual es las caducidades liberadoras, igualmente denominada extintiva, que supone las desapariciones de recursos o la potestad estatal para imponer un castigo ante una falta, producto del paso de tiempos sin haber señalado aquella facultad, amparando a los ciudadanos frente a la prolongada omisión de las administraciones, garantizando no poder ser penados eternamente con hechos previos (Torres, 2021).

Demás formas importantes serían las prescripciones

adquisitivas o usucapiones, siendo común dentro de derechos civiles, y posee relevancias dentro de ámbitos administrativos, específicamente respecto a adquirir cada derecho respecto al bien público, produciéndose cuando los particulares adquieren derechos respecto al bien por usos continuados a través del tiempo que se establece desde la norma, siendo aplicado en una situación donde, las ocupaciones prolongadas del terreno público podría generar las adquisiciones del derecho respecto al terreno, reflejando las importancias de utilización y posesiones efectivas como criterio para adquirir cada derecho, aparte de promoción de seguridades y claridades en las titularidades de cada bien (Colque, 2024).

Además, las prescripciones en potestades sancionadoras, especificado de derechos administrativos sancionadores. Esta modalidad establece el plazo dentro del cual la administración debe iniciar y concluir el procedimiento sancionador una vez que tiene conocimiento de una infracción. La finalidad de esta prescripción es doble: por un lado, garantizar que las infracciones no queden impunes por dilaciones indebidas y, por otro, proteger a los administrados de procesos sancionadores eternos y de la incertidumbre prolongada. Esta forma de prescripción obliga a la administración a ser eficiente y a actuar con prontitud, además de proporcionar seguridad jurídica a los administrados (Rivera, 2018).

Además, otra variante es la prescripción del derecho de reclamación de los administrados, que establece un límite temporal para que los ciudadanos puedan reclamar sus derechos frente a la administración. Este tipo de prescripción se aplica, por ejemplo, en casos de reclamaciones económicas, solicitudes de indemnización o devoluciones de pagos indebidos. La finalidad de esta prescripción es promover la celeridad y la eficiencia en la resolución de conflictos y en la gestión de recursos públicos, al mismo tiempo que se protege a la administración de reclamaciones tardías que podrían afectar su estabilidad financiera y operativa (Vilela, 2020).

2.2.2.4. PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PAD SEGÚN LA NORMATIVA PERUANA

En la normativa peruana, los plazos de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios varían según la naturaleza de la falta y la normativa específica aplicable. Uno de los plazos más comunes es el de la prescripción de cuatro años para faltas graves y muy graves, según lo establecido en la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), la cual comienza a contarse desde que la administración tiene conocimiento del acto infractor o desde que cesa la comisión del acto, lo cual busca asegurar que las infracciones serias no queden impunes y que la administración actúe con diligencia para sancionarlas, además, este plazo refleja un equilibrio entre la necesidad de sancionar conductas indebidas y la protección de los derechos de los administrados (Alama, 2022).

De forma seguida, dentro del entorno de regímenes disciplinarios en la PNP, Ley N° 30714 estableciendo cada plazo específico para prescripciones conforme las naturalezas de infracciones. En la falta muy grave, los plazos para prescripciones resultan de 3 años, y en una falta grave y leve resulta entre 2 y 1 años, de forma respectiva. Cada plazo es dado conforme al momento donde las administraciones poseen conocimientos de hechos, asegurando que las Policías actúen prontamente que sancione cada conducta indebida en los marcos temporales razonables, reflejando las necesidades de respuestas disciplinarias proporcionales a las gravedades de faltas y promover las gestiones disciplinarias eficientes y justas (De Soto, 2021).

2.2.3. CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PAD

En los procedimientos administrativos disciplinarios, la prescripción puede ser influenciada por varias causas que determinan el inicio, la suspensión o la interrupción del plazo prescriptorio. Una de las principales causas es el conocimiento del acto infractor por parte de la

administración; el plazo de prescripción comienza a contarse desde el momento en que la autoridad competente tiene conocimiento de la infracción, lo cual significa que, si la administración no está al tanto del acto, el plazo no se inicia (Colque, 2024).

Otra causa relevante es la suspensión del plazo de prescripción, que puede ocurrir por diversos motivos, como la interposición de recursos administrativos o judiciales por parte del administrado puede suspender el cómputo del plazo hasta que se resuelvan dichos recursos. Esta suspensión asegura que el administrado tenga la oportunidad de ejercer su derecho de defensa sin que el plazo de prescripción siga corriendo, lo cual protege los derechos del administrado y asegura un debido proceso, asimismo, garantiza que la administración no pierda la facultad de sancionar por el simple transcurso del tiempo mientras se resuelven los recursos interpuestos (Huamán, 2021).

2.2.3.1. FACTORES ADMINISTRATIVOS

Dentro del PAD, cada factor administrativo desempeñaría los papeles cruciales al determinar cada causa de prescripciones, influenciando en los inicios, las suspensiones, interrupciones de plazos para prescribir. Un principal factor resulta las diligencias administrativas, donde las prontitudes y eficacias donde las administraciones actúan al tenerse conocimientos de las infracciones, resultando en las prescripciones de acciones sancionadoras, donde las administraciones no inician los procedimientos en los plazos establecidos, perdiendo facultades para sanciones (De Soto, 2021).

Además, las capacidades administrativas que gestionen y resuelvan cada procedimiento disciplinario resultan factores cruciales. Las administraciones con recurso limitado o cargas laborales excesivas podrían tener la dificultad para desarrollar cada procedimiento en el plazo establecido, pudiendo resultar de prescripciones en cada infracción, destacando las necesidades de

gestiones adecuadas de cada recurso y cargas laborales en cada institución pública, lo que asegura que cada procedimiento disciplinario sea realizado eficientemente y en cada plazo legal (Rivera, 2018).

2.2.3.2. GESTIÓN DE EXPEDIENTES

El gestionar expedientes resulta importante evitando las prescripciones por cada acción sancionadora, e influenciado por cada diverso factor administrativo. El factor principal resulta las organizaciones y seguimientos del expediente, manteniendo sistemas organizados permitiendo fáciles accesos y actualizaciones de informaciones resulta primordial asegurando que cada plazo no sea comprometido, contrariamente, podría ser un retraso llevando a las prescripciones, asimismo, los seguimientos rigurosos de los expedientes garantizan que la etapa de procedimiento sea cumplido en tiempos y formas, para asegurar las gestiones eficientes y efectivas (Colque, 2024).

Aparte, un clave factor resulta las capacitaciones de personales encargados de gestionar cada expediente que garantice que los personales puedan señalar y actuar de forma correcta en una situación pudiendo afectar el plazo de prescripción. Las capacitaciones continuas y específicas para gestionar el expediente y la causa para prescripciones permitiendo al empleado anticiparse por posible retraso y generar la medida correctiva oportuna, contribuyendo las administraciones diligentes y precisas, aparte de asegurar que los personales tengan al tanto sobre la mejor práctica y cambio legislativo pertinente (Alama, 2022).

2.2.3.3. SISTEMAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

El sistema para seguimientos y controles se implementa con fines para la garantía de cumplimientos de normativa interna y externa, siendo primordial manteniendo las integridades institucionales y prevención de irregularidad. Asimismo, facilitaría

las supervisiones constantes de cada actuación de personales, lo cual asegura ajustar cada estándar ético y legal establecido en las entidades (Huamán, 2021).

Además, un propósito principal del sistema sería la detección y corrección de cada conducta inapropiada o contraria de la normativa vigente, contribuyendo en el fortalecimiento de culturas de cumplimientos y responsabilidades en las organizaciones, permitiendo identificar tempranamente de cada posible irregularidad o mala práctica, lo cual mitiga el riesgo legal y reputacional asociado (Chevarria, 2021).

Seguidamente, es la herramienta estratégica para gestionar eficientemente el recurso humano y financiero, pasando a asegurar que cada recurso sea utilizado eficazmente y alineado con cada objetivo institucional, conllevando a mejoras continuas en cada proceso administrativo disciplinario, lo cual promueve las eficiencias operativas y rendir cuenta en cada nivel organizacional (Vilela, 2020).

2.2.3.4. PROCESOS INTERNOS Y BUROCRACIA

El proceso interno es la normativa y protocolo establecido en las organizaciones gestionando y resolviendo cada conflicto disciplinario del colaborador, incluyendo desde formular cada queja o denuncia hasta las investigaciones, evaluando cada prueba y eventuales imposiciones de sancionar, buscando el aseguramiento de que cada acción disciplinaria sea desarrollada transparente y justamente (Torres, 2021).

En adición, el proceso interno y las burocracias en cada procedimiento disciplinario implicando las participaciones de diversas partes con interés, ya sea el comité disciplinario, abogado, recurso humano y supervisor, asegurando las evaluaciones exhaustivas de cada caso y decisión informada, buscando reducir los riesgos a cada decisión arbitraria o sesgada, promover las

justicias y cumplir cada derecho de cada involucrado (Rivera, 2018).

2.2.3.5. PLAZOS LEGALES

El plazo legal en el procedimiento administrativo disciplinario es el límite de tiempos establecido desde la norma al realizar cada determinada acción en procesos disciplinarios, teniendo por objetivo primordial asegurarse que cada investigación y decisión disciplinaria sea realizada eficiente y oportunamente, siendo primordial al garantizar las protecciones de cada derecho del empleado involucrado y las organizaciones (Chevarria, 2021).

Asimismo, el plazo legal buscaría la prevención de prolongaciones excesivas de cada procedimiento disciplinario, pudiendo afectar las credibilidades y las efectividades de sistemas disciplinarios organizacionales. Establecer cada plazo claro y específico ayudaría a la manutención de transparencias y previsibilidades para manejar cada conflicto disciplinario, promover ambientes laborales basándose a cumplir cada normativa y responsabilidades (Carrión, 2021).

2.2.3.6. COMPLEJIDAD DE LOS CASOS Y SU RELACIÓN CON LOS PLAZOS

Las complejidades del caso podrían impactar cada plazo legal requiriendo tiempos adicionales al recolectar exhaustivamente cada prueba y realizar cada investigación detallada. Las gestiones eficaces de complejidades implicarían equilibrar las necesidades de investigaciones exhaustivas para cumplir cada plazo establecido, lo cual asegura cada decisión disciplinaria sea tomada justa al igual que informadamente (De Soto, 2021).

Adicionalmente, las relaciones de las complejidades del caso y plazo legal podría influencia en las adaptabilidades y flexibilidades de cada proceso disciplinario, específicamente al

enfrentar cada situación inesperada o complicación adicional en las investigaciones, requiriendo las evaluaciones cuidadosas de los casos que determine la forma de gestión de complejidades sin compromiso de integridades de procedimiento ni dilatación innecesaria del plazo establecido (Pacori, 2022).

2.2.3.7. INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LOS PLAZOS LEGALES

Las interpretaciones del plazo legal implicaría analizar y comprender cada disposición legal y normativa para regular los tiempos máximos permitidos que realiza cada etapa de procesos disciplinarios, incluyendo evaluar el momento que empieza a contabilizar los plazos, cada evento por suspensión o interrupción de cómputos, y la acción podría extenderse o acortarse cada tiempo establecido, siendo importante al garantizar las aplicaciones coherentes del procedimiento disciplinario (Colque, 2024).

Asimismo, son las maneras donde el tiempo es administrado y ejecutado conforme a marcos normativos organizacionales, implicando las gestiones adecuadas de cada recurso y coordinaciones eficientes de cada parte involucrada dentro del procesos disciplinarios, lo cual asegura que las etapas se desarrollan conforme cada límite del tiempo establecido, siendo primordial en efectividades y transparencias de sistemas disciplinarios (Chevarria, 2021).

2.2.3.8. CARGA LABORAL

Las cargas laborales son las cantidades y complejidades del caso que debería gestionarse por personales encargados administrativos y resolver cada conflicto disciplinario en las organizaciones, pudiendo variar conforme al tamaño organizacional, las frecuencias del incidente disciplinario y las eficiencias del proceso establecido, pudiendo impactar de forma directa en las capacidades para cumplir cada plazo legal y en

calidades para decisión tomada (Vilela, 2020).

Por otro lado, las cargas laborales resultan el procedimiento administrativo disciplinario no solamente afectar las operatividades internas organizacionales, pudiendo generar implicación sobre las percepciones externas organizacionales, de forma especial respecto sus capacidades que gestione el conflicto transparente y justamente, siendo primordial la implementación de estrategia efectiva para gestionar las cargas laborales que mantenga las integridades y eficiencias de sistemas disciplinarios, para asegurar los cumplimientos de cada plazo legal y proteger cada derecho del involucrado (Carrión, 2021).

2.2.3.9. DISTRIBUCIÓN DEL TRABAJO EN ÓRGANOS INSTRUCTORES Y SANCIONADORES

El órgano sancionador posee por responsabilidad la evaluación de informes preparados de cada órgano instructor y toma de decisión respecto cada posible sanción disciplinaria aplicando en casos para determinar las culpabilidades de individuos, implicando aplicar cada principio para justicias y equidades, que considera cada circunstancia atenuante por agravante pudiendo influenciar en las gravedades infractoras y medidas correctivas adecuadas (Pacori, 2022).

Además, las distribuciones laborales del órgano instructor y sancionador implicaría las coordinaciones estrechas y las comunicaciones efectivas de los dos grupos, lo cual asegura cumplir cada plazo legal y logre mantenerse las coherencias de procesos disciplinarios, siendo primordial al garantizar que cada parte involucrada dentro del procedimiento disciplinario se trate justamente y respetar cada derecho de acusados y el afectado para presunta infracción (Alama, 2022).

2.2.3.10. IMPACTO DE LA SOBRECARGA EN LA EFICIENCIA ADMINISTRATIVA

Los impactos de sobrecargas en las eficiencias administrativas resulta efectos negativos que pueden generar cargas excesivas laborales en las capacidades organizacional al administrar oportuna y efectivamente cada caso disciplinario, pudiendo generar las dilataciones del plazo establecido para resolver cada caso, afectando las capacidades para cumplir con cada tiempo legal, pudiendo ocasionar frustraciones en los colaboradores y cada parte involucrada dentro del procedimiento disciplinario (Colque, 2024).

En adición, las sobrecargas pueden comprometer las calidades en la decisión administrativa, donde los personales podrían sentir presión para la aceleración del proceso o toma de decisión precipitada al cumplir sobre cada requisito por tiempos generados, pudiendo desarrollar las evaluaciones menos exhaustivas en cada caso disciplinario y a aplicar la sanción sin reflejar de forma adecuada cada circunstancia individual en todos los casos, socavando las equidades y justicias dentro de procesos disciplinarios (Chevarria, 2021).

2.2.3.11. CAPACITACIÓN DEL PERSONAL

Las capacitaciones de personales resulta los procesos para preparaciones y formaciones brindadas a cada empleado encargado para el manejo y administración del caso disciplinario en las organizaciones, incluyendo el aprendizaje de las normativas legales y políticas internas relacionadas con el manejo de conflictos disciplinarios, lo cual es fundamental para asegurar que se cumplan los procedimientos establecidos y se mantenga la coherencia en la aplicación de sanciones disciplinarias (Vilela, 2020).

Asimismo, las capacitaciones continuas de personales en el procedimiento disciplinario resulta fundamental al mantener con

actualización cada conocimiento y competencia requerida ante cada cambio legislativo, evolución al mejorar cada práctica y nueva tecnología aplicable a manejar cada caso, garantizando que los personales estén equipados adaptándose a cada situación cambiante y aplicación del método y técnica actualizada para gestionar cada conflicto disciplinario (Huamán, 2021).

2.2.3.12. CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVA Y PROCEDIMIENTOS

Los conocimientos de normativas y procedimiento resulta en comprender actualizado y profundamente cada ley, regulación y política interna para regular los manejos en conflicto disciplinario en las organizaciones, resultando principal asegurando que cada paso y decisión tomada en los procesos disciplinarios se encuentren conforme cada normativa legal vigente, garantizando proteger cada derecho del empleado y las organizaciones en la totalidad (Torres, 2021).

Sin embargo, los conocimientos profundos de normativas y procedimiento implicaría las capacidades para interpretar de forma correcta la disposición legal y aplicarla equitativa y consistentemente en distinta situación disciplinaria, requiriendo cada habilidad analítica y entendimientos claros de la forma en que cada ley y política interna es aplicada desde cada caso específico, siendo importante al primar las coherencias y justicias al tomar cada decisión disciplinaria (Colque, 2024).

2.2.3.13. HABILIDADES DE GESTIÓN Y RESOLUCIÓN DE CASOS

La habilidad para gestionar y resoluciones del caso implicaría las capacidades para tomar cada decisión informada y equitativa basada con las interpretaciones correctas en cada normativa legal y política interna, requiriendo competencia analítica y razonamientos sólidos, al igual que las habilidades que aplique

cada principio ético y legal al evaluar y adjudicar las situaciones disciplinarias (Alama, 2022).

En adición, la habilidad para gestionar y resolver casos comprendería las capacidades para el manejo efectivo de cada emoción y dinámica interpersonal que pudiese salir en los procesos disciplinarios, lo cual incluiría cada habilidad para comunicar clara y empáticamente, al igual que las capacidades para facilitar los diálogos constructivos de cada parte involucrada llegando a las resoluciones justas y satisfactorias (Carrión, 2021).

2.2.4. EFICACIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO

Las eficacias en sistemas disciplinarios son medidos por las capacidades de prevención futura infracción a través de aplicar transparente y consistentemente cada sanción, enviando mensajes claros a cada empleado respecto cada consecuencia por no cumplimiento de cada normativa establecida, promoviendo ambientes laborales basados en respetar y cumplir cada regla, aparte del fomento de culturas éticas y responsabilidades (Torres, 2021).

Los sistemas disciplinarios eficaces deben resultar capaces para la adopción y mejora continua, implementar cambio y ajuste basado de cada lección aprendida y evolucionar cada normativa legal y el mejorar práctica, requiriendo los monitoreos y evaluaciones constantes de rendimiento de sistemas disciplinarios, aparte de disposiciones al desarrollar cada modificación necesaria que mantenga las relevancias y efectividades (Huamán, 2021).

2.2.4.1. INDICADORES DE EFICACIA EN LOS PAD

Uno de los indicadores claves sería las tasas por reincidencia en cada infracción, reflejando si cada sanción aplicada logra las disuasiones comportamentales indebidas. Las bajas tasas sugieren que los sistemas disciplinarios no solamente castigan de forma adecuada cada falta, incluso posee los efectos preventivos y

educativos respecto al empleado, pasando a promover las culturas para cumplir y respetar la normativa (Boyer, 2017).

Las satisfacciones del empleado ya sea procesos disciplinarios resulta el indicador relevante en eficacias, midiendo las percepciones para justicias y transparencias de sistemas, la encuesta y retroalimentaciones directas del empleado podría brindar informaciones valiosas respecto a percibir cada procedimiento disciplinario y si el empleado considera que son manejados equitativamente, pudiendo influenciar en las morales y climas laborales (Chevarria, 2021).

2.2.4.2. IMPACTO DE LA PRESCRIPCIÓN EN LA POTESTAD SANCIONADORA

Los impactos de las prescripciones en las potestades sancionadoras resultan las limitaciones temporales que cada normativa impone al empezar o terminar algún procedimiento disciplinario, afectando de forma directa las capacidades organizacionales que sanciona la infracción cometida por cada empleado. Las prescripciones establecen periodos específicos donde cada acción disciplinaria deberá emprenderse, posterior a las potestades sancionadoras caducas, pudiendo desarrollar las impunidades al no actuarse en cada plazo establecido (Colque, 2024).

Las prescripciones podrían influenciar en las percepciones de justicias y equidades en las organizaciones, donde si el empleado percibe que cada infracción no resulta sancionada por las expiraciones del plazo, podrían sentir que los sistemas disciplinarios son ineficaces o injustos, afectando de forma negativa las morales y climas laborales, menoscabando las confianzas en las administraciones y cada normativa organizacional, siendo perjudicial en las cohesiones y ordenes internos (De Soto, 2021).

2.2.5. GESTIÓN PÚBLICA Y PAD

Las gestiones estatales serían administrar y supervisar cada actividad y recurso del ámbito estatal teniendo por finalidad el cumplimiento de cada política gubernamental y satisfacción de cada necesidad poblacional, implicando implementar cada procedimiento administrativo disciplinario buscando la manutención de integridades, eficiencias y transparencias para funcionar cada entidad pública (Alama, 2022).

Además, es diseñada al garantizar que todas las acciones sancionadoras sean desarrolladas de forma equitativa y justa, requiriendo las estructuras claras y proceso definido para permitir evaluar objetivamente cada caso, implicando recopilar y analizar cada prueba, realizar la audiencia y emitir cada decisión fundamentada, contribuyendo a la manutención de confianzas poblacionales en cada institución estatal y la promoción de responsabilidades y rendir cuenta de cada funcionario (Carrión, 2021).

2.2.5.1. MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA Y SU RELACIÓN CON LOS PAD

Las modernizaciones de gestiones públicas implementa la nueva tecnología, metodología y enfoque que mejore las eficiencias, transparencias y efectividades de administraciones públicas, incluyendo las digitalizaciones del procedimiento administrativo disciplinario, implicando adoptar cada sistema electrónico para gestionar casos permitiendo seguir de forma rigurosa y tramitaciones veloces del expediente disciplinario, aparte de reducción de peligros del error humano e incrementar las transparencias en cada etapa del procedimiento (Rivera, 2018).

Busca la promoción de culturas para innovar y mejorar continuamente en cada institución gubernamental, impactando de forma directa en las formas donde es manejado cada procedimiento administrativo disciplinario, fomentando usar cada

mejora práctica y adoptar cada estándar internacional, cada entidad gubernamental pudiendo primar que cada proceso disciplinario resulte justo y eficiente, reforzando las confianzas de las ciudadanías dentro de sistemas disciplinarios y administraciones públicas generales (Chevarria, 2021).

Además, las modernizaciones implican capacitar y desarrollar continuamente los personales encargados para gestión del procedimiento administrativo disciplinario, asegurar que comprendan la última normativa y técnica para resolver conflictos, lo cual no es mejorado la competencia y profesionalismo de los empleados públicos, sino que también garantiza que los casos disciplinarios se manejen con la máxima integridad y eficacia, lo cual es esencial para mantener la disciplina y el orden dentro de las organizaciones públicas (Boyer, 2017).

2.2.5.2. ÉTICA Y TRANSPARENCIA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Las éticas conforme las funciones públicas resultan el principio y valor para guiar los comportamientos del empleado público, asegurar que cada acción resulte justa, responsable y beneficiando los intereses comunes, siendo primordial para las confianzas ciudadanas al gestionar el estado. Las aplicaciones de cada principio ético para el procedimiento administrativo disciplinario garantizaría que cada decisión sea tomada basada en el criterio sobre equidades y justicias, evitar favoritismo y discriminación, y promover los ambientes laborales íntegros y respetuosos (Pacori, 2022).

Asimismo, las integraciones de éticas y transparencias para gestiones públicas requieren implementar cada mecanismo y política para promover cada valor en cada actividad gubernamental, lo cual incluye formar y sensibilizar continuamente al personal respecto las importancias del principio., asegurando que cada funcionario público no solamente comprenda cada

obligación ética, y se encuentre preparado al aplicarlo en sus labores diarias, específicamente para gestionar cada procedimiento disciplinario, lo cual es crucial para mantener la integridad institucional (Colque, 2024).

2.2.6. MARCO LEGAL Y JURISPRUDENCIAL

2.2.6.1. LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO

Esta norma regularía las relaciones laborales del gobierno y cada empleado, determinando cada derecho, deber y condición laboral para el servidor público, buscando la profesionalización y mejora de eficiencias de las funciones públicas, definiendo el aspecto clave de ingresos, permanencias, promociones y desvinculaciones del servidor público, para asegurar que los colaboradores cumplirían con cada estándar de méritos y capacidades necesarias al desarrollar cada función responsable y efectivamente (Torres, 2021).

Aparte, es complementado junto a jurisprudencias, consistiendo en cada interpretación y decisión emitida desde el tribunal sobre las aplicaciones de la normativa, ayudando en la aclaración y solución de ambigüedad legal, desempeñando el rol primordial por establecimiento del precedente y guía interpretativa que cada institución y funcionario debería seguir, asegurar las aplicaciones consistentes y coherentes desde la norma sobre distinto contexto y caso específico (Boyer, 2017).

2.2.6.2. LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

Esta norma resulta el pilar primordial dentro del marco normativo peruano, al establecer cada principio y norma para regir cada actuación de cada entidad pública, garantizando las transparencias y eficiencias en las administraciones públicas, aparte de promover las protecciones del derecho para cada

ciudadano. La norma conforme al Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, está centrada para aseguramiento que cada procedimiento administrativo resulte justo y equitativo, estableciendo marcos normativos claros para permitir al ciudadano a comprender cada derecho y obligación, además, facilitaría rendir cada cuenta desde la autoridad (Torres, 2021).

2.2.6.3. JURISPRUDENCIA RELEVANTE DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

Los Tribunales de Servicios Civiles desempeñan el rol crucial conforme al marco normativo, donde las instancias encargadas para solucionar cada controversia y garantía para cumplir el principio por meritocracias y profesionalizar las administraciones públicas, siendo primordial asegurando los servicios civiles eficientes y éticos. Desde la Ley N° 30057 existen responsabilidades para velar en las legalidades y equidades en cada proceso para seleccionar, ascender y remover cada servidor público, aparte de contribuir a construir las burocracias modernas y competentes que respondan de forma eficaz a cada necesidad en las ciudadanías y promoviendo las integridades institucionales (Rivera, 2018).

En Perú, es articulado con demás normas vinculadas a las funciones públicas y el derecho de cada servidor, incluyendo la carta magna y norma de Procedimientos Administrativos Generales, proporcionando los entornos legales sólidos para respaldar cada decisión de tribunales y asegurar las coherencias al aplicar cada norma administrativa alrededor del país, aparte de fortalecer las confianzas del ciudadano en las imparcialidades de sistemas para administraciones públicas, lo cual garantiza acceder a justicias administrativas eficientes y transparentes (Alama, 2022).

2.2.6.4. PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS DE SERVIR RELACIONADOS CON LA PRESCRIPCIÓN

El precedente administrativo del SERVIR constituiría la orientación vinculante para cada entidad estatal, fundamentado desde la norma N° 30057, con la finalidad para asegurar las uniformidades y consistencias al interpretar y aplicar cada norma administrativa relacionada con las prescripciones del derecho y obligación de cada servidor público, aparte de proporcionar cada criterio claro y previsible al solucionar cada situación jurídica similar, contribuyendo a las seguridades jurídicas y proteger cada derecho del administrado (De Soto, 2021).

Esto es sustentado en cada principio constitucional ya sea las legalidades, igualdades y seguridades jurídicas, fortaleciendo las autoridades y validación. Además, se complementan con normativas específicas como el Código Civil y la Ley del Procedimiento Administrativo General, lo cual proporciona un marco normativo robusto para la aplicación coherente de los precedentes administrativos en los procedimientos administrativos del sector público. Las interrelaciones normativas aseguran que cada precedente administrativo del SERVIR sea reconocido como fuente del derecho válida y eficaz resolviendo cada controversia sobre prescripciones (Torres, 2021).

2.2.7. EXPERIENCIAS COMPARADAS

2.2.7.1. MANEJO DE LA PRESCRIPCIÓN EN PAD EN OTROS PAÍSES

En Ecuador, manejar las prescripciones en procedimiento administrativo disciplinario se regula desde la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), estableciendo que cada falta administrativa prescribió dentro del plazo con 5 años, contándose desde cometer las infracciones, buscando la garantía de cada acción disciplinaria sea oportuna y no sea perpetuada durante los

tiempos. Esta normativa promueve la eficiencia en la administración pública y asegura que las sanciones disciplinarias se apliquen dentro de un marco temporal razonable, además, protege los derechos de los servidores públicos frente a acusaciones antiguas que podrían ser difíciles de defender (Alama, 2022).

En Chile, el marco legal para la prescripción en procedimientos administrativos disciplinarios se encuentra en el Estatuto Administrativo (Ley N° 18.834) y el Código del Trabajo. Según el Estatuto Administrativo, las infracciones disciplinarias prescriben en un plazo de cuatro años desde que se cometió la falta, lo cual promueve la resolución oportuna de los casos y evita que los servidores públicos enfrenten sanciones por conductas ocurridas hace mucho tiempo. Asimismo, esta normativa busca equilibrar la necesidad de sancionar conductas inapropiadas con la protección de los derechos de los funcionarios, asegurando que los procedimientos disciplinarios sean justos y transparentes (Díaz, 2018).

En España, la prescripción en procedimientos administrativos disciplinarios está regulada por el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) y otras normativas autonómicas. El EBEP establece que las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses, contados desde que se cometió la infracción o desde que cesó su comisión si es continua, lo cual garantiza que las acciones disciplinarias sean proporcionales y se resuelvan en un plazo adecuado. Esta estructura de prescripción permite que las administraciones públicas actúen con celeridad para sancionar las conductas inapropiadas, además de proteger los derechos de los empleados públicos al evitar procesos disciplinarios prolongados (Vaquer, 2016).

En Estados Unidos, el manejo de la prescripción en

procedimientos administrativos disciplinarios varía según la agencia y el nivel de gobierno, pero generalmente se encuentra regulado por normativas internas de cada entidad y por leyes federales como el Código de Regulaciones Federales (CFR). Aunque no existe un plazo de prescripción uniforme a nivel federal, muchas agencias establecen sus propios límites temporales para iniciar acciones disciplinarias, lo cual asegura que los procedimientos sean llevados a cabo en un tiempo razonable (Sarker, 2022).

2.2.7.2. BUENAS PRÁCTICAS INTERNACIONALES EN LA GESTIÓN DE PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Las buenas prácticas internacionales al gestionar cada procedimiento disciplinario sería los principios por dobles instancias, generalmente aplicándose en Alemania, asegurando que cada empleado público posea los derechos para la apelación de decisión disciplinaria en instancias superiores, garantizando las revisiones exhaustivas y equitativas en cada caso. La decisión disciplinaria podría apelarse primero en las mismas entidades y posteriormente en tribunales administrativos independientes, asegurando que cada resolución se revise justamente y sea corregida del posible error o injusticia dentro del procedimiento inicial (Ege et al., 2022).

Además, desde Canadá existe la comitiva de éticas independiente, compuesto con cada experto de derechos administrativos y éticos, y son encargados para la evaluación y solucionar cada caso disciplinario imparcialmente, operando conforme la Public Service Commission, asegurando cada decisión disciplinaria tomándose cada principio ético y legal sólido, garantizando que cada procedimiento resulte justo y cada decisión sea tomada sin una influencia indebida, promover las culturas de integridades y responsabilidades en administraciones públicas (Shabazian, 2016).

Para Reino Unido aplicaría la proporcionalidad de cada procedimiento disciplinario, considerándose como buenas prácticas internacionales, implicando que cada sanción disciplinaria deberá resultar proporcional a las gravedades de faltas cometidas, para asegurar que cada pena no resulte excesivo o arbitrario. La Office of Civil Service Commission estableció la guía clara respecto a la aplicación de cada sanción proporcional, considerándose cada factor como las intenciones, impactos de faltas e historiales de empleados (Masengi et al., 2023).

Las buenas prácticas destacadas desde Australia sería utilizar el Procedimiento Alternativo para Resolver Disputas, incluyendo cada método ya sea las mediaciones y conciliaciones, buscando solucionar cada conflicto consensuado y colaborativamente anterior a la llegada del procedimiento formal. Esto promovería usar el ADR manejando cada disputa disciplinaria, ayudando a disminuir las tensiones y encontrando cada solución que resulte aceptable de las dos partes, no solamente ahorrando tiempos y recurso, mejorando cada relación laboral y fomentar los ambientes laborales más cooperativos y armoniosos (Sarker, 2022).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Procedimientos administrativos disciplinarios. - Constituye instrumentos empleados desde los organismos estatales que indagan y, de ser el caso, penalizan al funcionario que incurra con acciones opuestas a los principios legales y morales regulados para sus labores, garantizando que las gestiones estatales operen con eficacia y claridad; aparte de pretender garantizar que las decisiones administrativas sean ejecutadas dentro del marco normativo, consecuentemente, la aplicación adecuada resulta esencial al conservar la credibilidad ciudadana dentro del órgano gubernamental (Boyer, 2017).

Prescripción administrativa. - Es el tiempo límite durante el cual una administración pública puede ejercer su potestad sancionadora frente a una

infracción cometida por un servidor público, lo cual significa que, una vez transcurrido dicho plazo, la administración pierde el derecho a iniciar un procedimiento disciplinario, además, este mecanismo busca garantizar la seguridad jurídica y evitar la indefinición prolongada de la situación legal de los servidores públicos, asimismo, protege al individuo de la incertidumbre y de la posibilidad de ser sancionado por hechos ocurridos en un pasado distante (Vilela, 2020).

Plazos de prescripción en los PAD según la normativa peruana. - En la normativa peruana, los plazos de prescripción en los procedimientos administrativos disciplinarios varían según la naturaleza de la falta y la normativa específica aplicable. Uno de los plazos más comunes es el de la prescripción de cuatro años para faltas graves y muy graves, según lo establecido en la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), la cual comienza a contarse desde que la administración tiene conocimiento del acto infractor o desde que cesa la comisión del acto, lo cual busca asegurar que las infracciones serias no queden impunes y que la administración actúe con diligencia para sancionarlas, además, este plazo refleja un equilibrio entre la necesidad de sancionar conductas indebidas y la protección de los derechos de los administrados (Alama, 2022).

Carga laboral. - Es la cantidad y complejidad de casos que deben ser gestionados por el personal encargado de la administración y resolución de conflictos disciplinarios dentro de una organización. Esta carga puede variar según el tamaño de la organización, la frecuencia de incidentes disciplinarios y la eficiencia de los procesos establecidos, lo cual puede impactar directamente en la capacidad de cumplir con los plazos legales y en la calidad de las decisiones tomadas (Vilela, 2020).

Impacto de la prescripción en la potestad sancionadora. - Es la limitación temporal que las normativas imponen para iniciar o concluir procedimientos disciplinarios, lo cual afecta directamente la capacidad de la organización para sancionar infracciones cometidas por los empleados. La prescripción establece un periodo específico durante el cual las acciones disciplinarias deben ser emprendidas, después del cual la potestad sancionadora caduca, lo cual puede llevar a la impunidad si no se actúa dentro

de los plazos establecidos (Colque, 2024).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023, están relacionadas con factores administrativos, plazos legales, carga laboral y nivel de capacitación de personal.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1: Los factores administrativos influyen significativamente en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud, incrementando la probabilidad de que estos procesos no se concluyan en los plazos establecidos.

HE2: Los plazos legales contribuyen de manera directa a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, siendo insuficientes para la complejidad de los casos presentados.

HE3: La carga laboral tiene un impacto negativo en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, aumentando el riesgo de que los procedimientos no se completen a tiempo.

HE4: El nivel de capacitación del personal afecta inversamente la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, de modo que a menor capacitación, mayor es la probabilidad de que los procedimientos prescriban.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE

X: Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE

Y: Causas de prescripción.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Dependiente X: Procedimientos Administrativos Disciplinarios	Conjunto de actos y diligencias tramitados por la entidad pública para determinar la existencia de faltas disciplinarias e imponer las sanciones correspondientes.	Se evaluará mediante el análisis de expedientes y registros de PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco.	X1. Eficacia del Procedimiento	X1.1. Tasa de prescripción	¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?
				X1.2. Tiempo promedio de resolución	¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?
			X2. Cumplimiento Normativo	X2.1. Adherencia a los procedimientos establecidos	¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?
				X2.2. Aplicación correcta de sanciones	¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?
Variable Independiente Y: Causas de Prescripción	Factores que conducen a la extinción de la responsabilidad disciplinaria por el transcurso del tiempo en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD).	Se medirá a través de un cuestionario que evalúe los factores administrativos, plazos legales, carga laboral y nivel de capacitación del personal.	X3. Resultado del Procedimiento	X3.1. Tipos de sanciones aplicadas	¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?
				X3.2. Casos resueltos vs casos prescritos	¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?
			Y1. Factores administrativos	Y1.1. Eficiencia en la gestión de expedientes.	¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?
				Y1.2. Coordinación entre áreas	¿Cómo calificaría la coordinación entre las áreas involucradas en los PAD?
			Y2. Plazos legales	Y2.1. Adecuación de los plazos establecidos	¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?
				Y2.2. Cumplimiento de plazos	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?
			Y3. Carga laboral	Y3.1. Volumen de casos por funcionario	¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?
				Y3.2. Distribución de la carga de trabajo	¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?
			Y4. Nivel de Capacitación	Y4.1. Frecuencia de capacitaciones	¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?
				Y4.2. Conocimiento de procedimientos	¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

El enfoque es Mixto: cuantitativo y cualitativo, este enfoque permitió recopilar datos numéricos sobre la frecuencia y tipos de prescripciones (cuantitativo), así como explorar las percepciones y experiencias de los funcionarios involucrados en los PAD (cualitativo).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El **nivel descriptivo correlacional** porque el estudio buscó describir las causas de prescripción y también establecer posibles relaciones entre estas causas y la ocurrencia de prescripciones en los PAD.

3.1.3. DISEÑO

El **diseño no experimental, transversal**: no se manipuló variables, sino que observaron el fenómeno en su contexto natural, además se recopiló datos en un solo momento temporal (2023).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2023), la población comprende la totalidad de unidades de análisis que cumplen con los criterios definidos por la investigación y que permiten responder al problema planteado. En este caso, la población comprende a 116 unidades de análisis (50 principalmente Recursos Humanos/Secretaría Técnica, Asesoría Jurídica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador + 66 expedientes) de Procedimientos Administrativos Disciplinarios iniciados en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco durante el año

2022 y de las cuales hayan prescrito en el año 2023.

➤ **Criterios de inclusión:**

- Servidores de la UE 404 – Red Salud Huánuco que laboraron en 2022–2023.
- Que participaron en algún PAD iniciado en 2022 y prescrito en 2023.
- Pertenecientes a áreas vinculadas al PAD (RR.HH./Secretaría Técnica, Legal, Instructor, Sancionador/Dirección).
- Que aceptaron participar en el estudio.

➤ **Criterios de exclusión:**

- Servidores que no intervinieron en PAD de 2022.
- Personal que no laboró en el periodo de estudio o estuvo ausente sin participación efectiva.
- Quienes no aceptaron participar o no completaron los instrumentos.

3.2.2. MUESTRA

La muestra se define como el subconjunto de elementos de la población del cual se obtiene información para realizar el análisis y responder al problema de investigación (Hernández y Mendoza, 2023).

Para la obtención de la muestra se aplicaron dos estrategias, acorde con la naturaleza mixta de la investigación:

Método censal (cuantitativo): Se seleccionó la totalidad de unidades de la población debido a que el número de expedientes y colaboradores involucrados era accesible y manejable. Este método asegura que todos los elementos relevantes sean incluidos, evitando sesgos de selección y permitiendo un análisis exhaustivo de los PAD que culminaron en prescripción.

Método de muestreo intencional o deliberado (cualitativo): Se eligieron funcionarios clave de la Unidad Ejecutora 404 según criterios

de pertinencia y conocimiento del fenómeno, tales como: responsables de la Oficina de Recursos Humanos, asesores legales, miembros de órganos instructores y autoridades que intervienen en la gestión de los PAD. Este método permite obtener información profunda, especializada y directamente vinculada con las causas de la prescripción.

Tamaño de la muestra: Debido a que la población identificada fue accesible en su totalidad, se trabajó con muestreo censal. En consecuencia, la muestra estuvo conformada por las 116 unidades de análisis, integradas por 50 colaboradores vinculados a la tramitación de los PAD y 66 expedientes PAD aperturado en 2022 en la Unidad Ejecutora 404 – Red Salud Huánuco. Para el análisis específico de la prescripción, dentro de esos 66 expedientes se identificó que 22 expedientes prescribieron en 2023, los cuales constituyeron el subgrupo central de estudio para determinar las causas de prescripción, y 50 encuestados (Recursos Humanos/Secretaría Técnica, Asesoría Jurídica, Órgano Instructor y Órgano Sancionador).

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis documental Instrumento: Ficha de registro de datos para recopilar información de los expedientes de PAD.

Encuesta Instrumento: Cuestionario estructurado para recopilar datos cuantitativos sobre las percepciones del personal.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

➤ Para datos cuantitativos:

- Estadística descriptiva: frecuencias, porcentajes, medias, desviación estándar.
- Estadística inferencial: pruebas de correlación (por ejemplo, chi-cuadrado o correlación de Pearson) para establecer relaciones entre variables.
- Software: SPSS o R para análisis estadístico.

➤ **Para datos cualitativos:**

- Análisis de contenido temático.
- Codificación y categorización de respuestas.
- Software: Atlas. Ti o NVivo para análisis cualitativo.
- Triangulación de datos: combinar y contrastar los resultados obtenidos a través de diferentes métodos para una comprensión más completa del fenómeno.

La metodología propuesta abordó el problema de investigación de manera integral, combinando datos cuantitativos para medir la magnitud del problema y datos cualitativos para comprender las razones subyacentes de las prescripciones en los PAD.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

4.1.1. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

Pregunta 1: ¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?

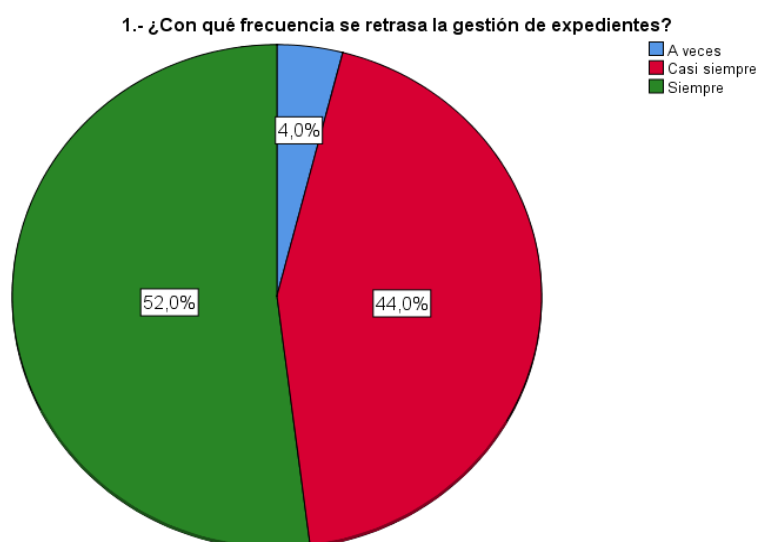
Tabla 2

Eficiencia en la gestión de expedientes

	Frecuencia	Porcentaje
Válido A veces	2	4,0
Casi siempre	22	44,0
Siempre	26	52,0
Total	50	100,0

Figura 1

Eficiencia en la gestión de expedientes



Conforme a la Tabla 2 y Figura 1 se obtuvo por resultado de 50 encuestados sobre la primera pregunta eficiencia en la gestión de expedientes el 52,0% indicó que "siempre" se gestiona eficientemente los expedientes, el 44,0% reportó que esto ocurre "casi siempre" y un 4,0% señaló que sucede "a veces".

Pregunta 2: ¿Cómo calificaría la coordinación entre las áreas involucradas en los PAD?

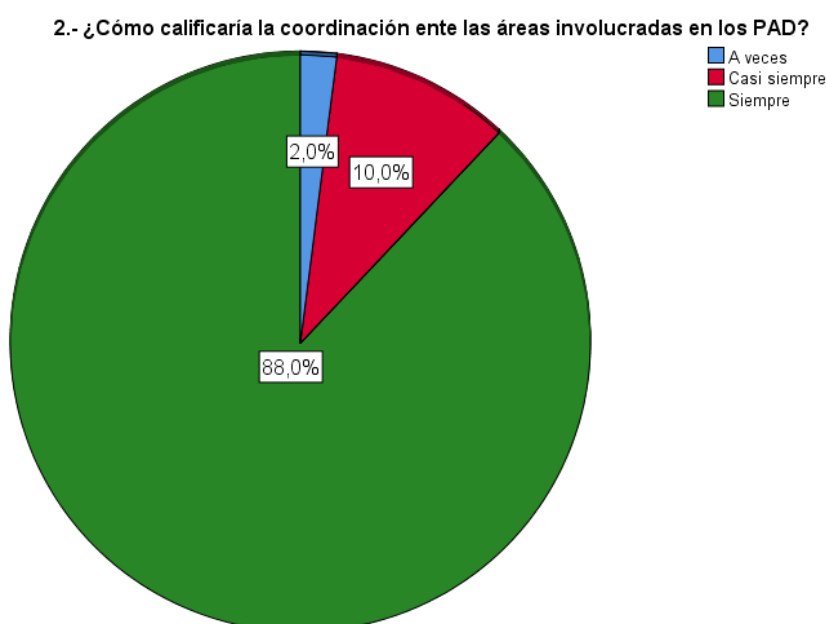
Tabla 3

Coordinación entre áreas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	1	2,0
	Casi siempre	5	10,0
	Siempre	44	88,0
	Total	50	100,0

Figura 2

Coordinación entre áreas



Conforme a la tabla 3 y figura 2 se obtuvo por resultado de las respuestas, el 88,0% indicó que "siempre" existe una buena coordinación entre áreas, el 10,0% señaló que esta ocurre "casi siempre" y solo un 2,0% reportó que sucede "a veces". De lo indicado se sostiene que la mayoría de los participantes perciben una coordinación efectiva y constante entre áreas, lo cual es un indicador positivo para el trabajo colaborativo. Sin embargo, el pequeño porcentaje que experimenta coordinación de forma esporádica podría señalar oportunidades de ajuste en algunos procesos interdepartamentales.

Pregunta 3: ¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?

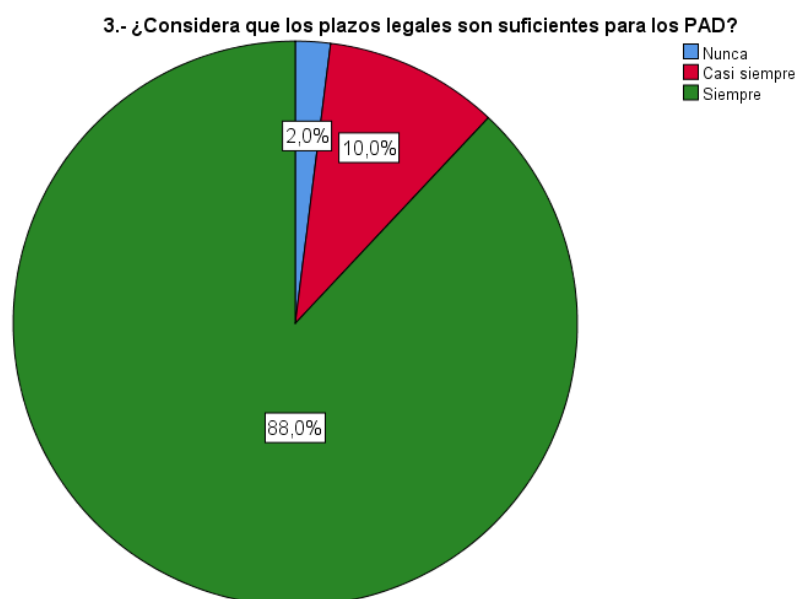
Tabla 4

Adecuación de los plazos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi siempre	5	10,0
	Siempre	44	88,0
	Total	50	100,0

Figura 3

Adecuación de los plazos establecidos



Conforme a la tabla 4 y figura 3 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con la adecuación de los plazos establecidos, el 88,0% indicó que "siempre" se cumplen adecuadamente los plazos, el 10,0% señaló que esto ocurre "casi siempre" y un 2,0% reportó que "nunca" se respetan los plazos. Conforme a los resultados se sostiene que, la mayoría de los participantes perciben un cumplimiento constante de los plazos, lo cual es positivo para la eficiencia en el trabajo. No obstante, el pequeño porcentaje que experimenta incumplimiento total en los plazos podría señalar la necesidad de ajustes en algunos procesos específicos.

Pregunta 4: ¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?

Tabla 5

Cumplimiento de plazos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi siempre	4	8,0
	Siempre	46	92,0
Total		50	100,0

Figura 4

Cumplimiento de plazos



Conforme a la tabla 5 y figura 4 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con el cumplimiento de plazos, el 92,0% indicó que "siempre" se cumplen los plazos establecidos, mientras que el 8,0% señaló que esto ocurre "casi siempre". Estos resultados muestran una percepción mayoritariamente positiva respecto al cumplimiento de plazos, lo cual sugiere una gestión eficiente del tiempo en las actividades realizadas. La alta frecuencia de cumplimiento podría contribuir a una mejor planificación y confiabilidad en los procesos.

Pregunta 5: ¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?

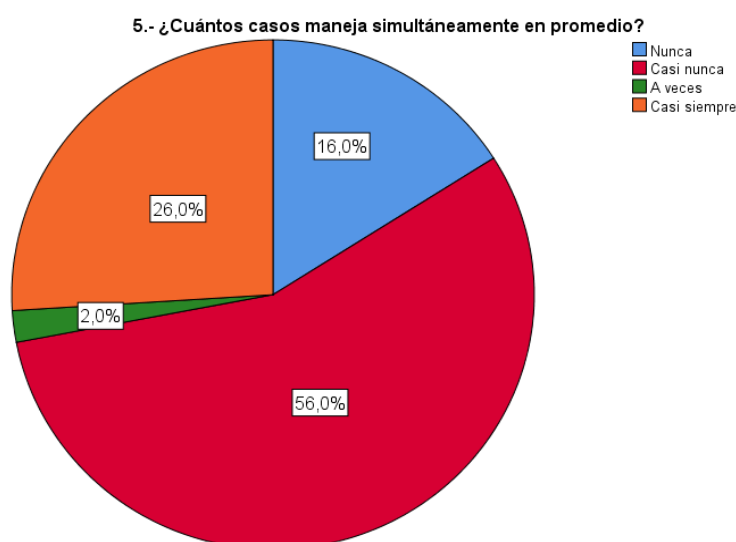
Tabla 6

Volumen de casos por funcionario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	8	16,0
	Casi nunca	28	56,0
	A veces	1	2,0
	Casi siempre	13	26,0
	Total	50	100,0

Figura 5

Volumen de casos por funcionario



Conforme a la Tabla 6 y Figura 5 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con el volumen de casos asignados por funcionario, el 56,0% indicó que "casi nunca" se les asigna un volumen manejable de casos, el 26,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 16,0% reportó que "nunca" sucede y solo un 2,0% indicó que ocurre "a veces". Conforme a los resultados se sostiene que la mayoría de los participantes perciben una carga de trabajo elevada y difícil de manejar, lo cual podría afectar su desempeño y bienestar laboral. Este es un aspecto crítico que la organización podría revisar para optimizar la asignación de casos y reducir la sobrecarga de trabajo en los funcionarios.

Pregunta 6: ¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?

Tabla 7

Distribución de la carga de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	2	4,0
	Casi siempre	5	10,0
	Siempre	43	86,0
	Total	50	100,0

Figura 6

Distribución de la carga de trabajo



Conforme a la tabla 7 y figura 6 de las respuestas de los participantes en relación con la distribución de la carga de trabajo, el 86,0% indicó que "siempre" se distribuye de manera adecuada la carga de trabajo, el 10,0% señaló que esto ocurre "casi siempre" y un 4,0% mencionó que sucede "a veces". Los resultados reflejan una percepción predominantemente positiva respecto a la equidad en la distribución de tareas, lo cual podría favorecer la eficiencia y el bienestar laboral. No obstante, el pequeño porcentaje que percibe una distribución adecuada solo ocasionalmente podría indicar áreas donde se pueden hacer ajustes para mejorar la equidad en la carga de trabajo.

Pregunta 7: ¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?

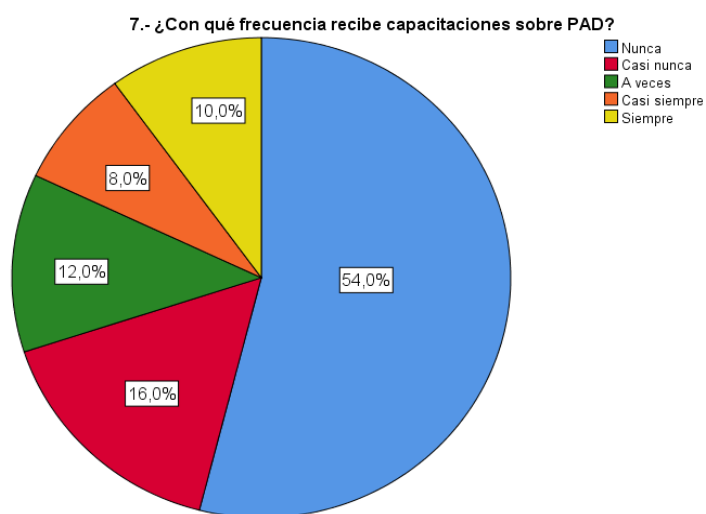
Tabla 8

Frecuencia de capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	27	54,0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	6	12,0
	Casi siempre	4	8,0
	Siempre	5	10,0
	Total	50	100,0

Figura 7

Frecuencia de capacitaciones



Conforme a la tabla 8 y figura 7 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia de capacitaciones, el 54,0% indicó que "nunca" recibe capacitaciones, el 16,0% reportó que esto ocurre "casi nunca", el 12,0% señaló que sucede "a veces", el 8,0% indicó que ocurre "casi siempre" y solo un 10,0% afirmó que "siempre" recibe capacitaciones. Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben una carencia de oportunidades de capacitación, lo cual podría limitar el desarrollo profesional y la actualización de competencias. Incrementar la frecuencia de capacitaciones podría ser un área de mejora importante para fortalecer las habilidades y conocimientos del personal.

Pregunta 8: ¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?

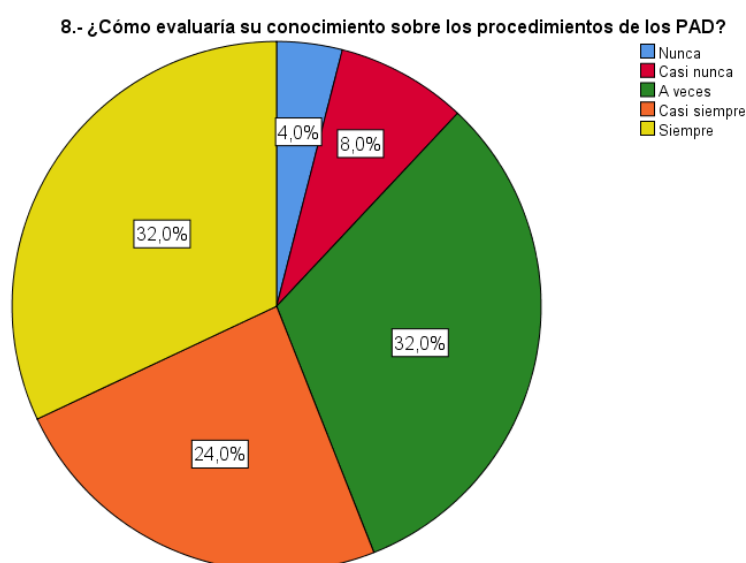
Tabla 9

Conocimiento de procedimientos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	16	32,0
	Casi siempre	12	24,0
	Siempre	16	32,0
	Total	50	100,0

Figura 8

Conocimiento de procedimientos



Conforme a la tabla 9 y figura 8 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con el conocimiento de procedimientos, el 32,0% indicó que "siempre" conoce los procedimientos, mientras que otro 32,0% señaló que los conoce "a veces". Además, el 24,0% reportó que tiene conocimiento de los procedimientos "casi siempre", el 8,0% indicó que esto ocurre "casi nunca" y el 4,0% afirmó que "nunca" conoce los procedimientos. Por lo que se sostiene que, el nivel de conocimiento de los procedimientos, con un porcentaje considerable de participantes que no tiene un conocimiento constante.

Pregunta 9: ¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?

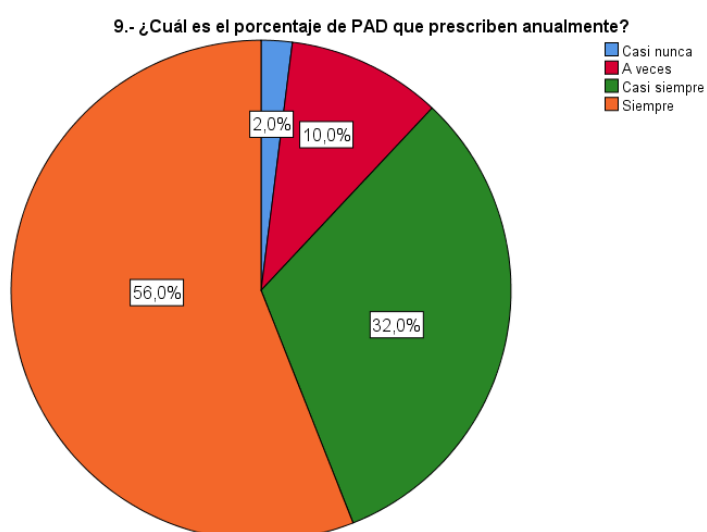
Tabla 10

Tasa de prescripción

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	28	56,0
	Total	50	100,0

Figura 9

Tasa de prescripción



Conforme a la Tabla 10 y Figura 9 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con la tasa de prescripción, el 56,0% indicó que "siempre" se da la prescripción, el 32,0% señaló que ocurre "casi siempre", el 10,0% mencionó que sucede "a veces" y un 2,0% reportó que ocurre "casi nunca". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben una alta frecuencia de prescripción, lo que implica una eficiencia en la gestión de casos o, alternativamente, una posible acumulación que derive en prescripciones. Este aspecto puede requerir análisis adicionales para determinar si la tasa elevada es indicativa de eficiencia o de oportunidades perdidas por tiempos de gestión extendidos.

Pregunta 10: ¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?

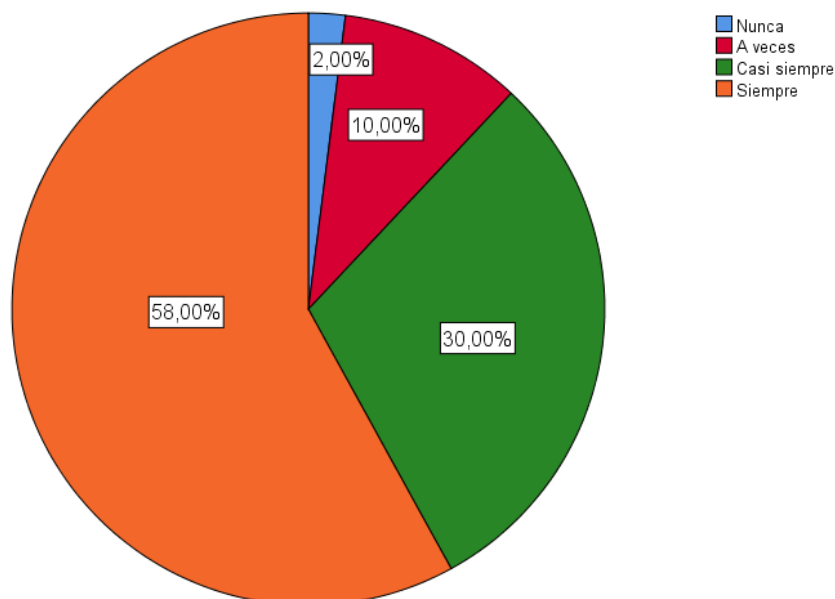
Tabla 11

Tiempo promedio de resolución es adecuado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	29	58,0
	Total	50	100,0

Figura 10

Tiempo promedio de resolución es adecuado



Conforme a la tabla 11 y figura 10 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con el tiempo promedio de resolución de casos, el 58,0% indicó que "siempre" se cumple con el tiempo promedio de resolución, el 30,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 10,0% indicó que sucede "a veces" y un 2,0% reportó que "nunca" se cumple con el tiempo promedio. Estos resultados reflejan una percepción positiva en cuanto al cumplimiento del tiempo de resolución, ya que la mayoría de los participantes considera que este se respeta de manera consistente.

Pregunta 11: ¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?

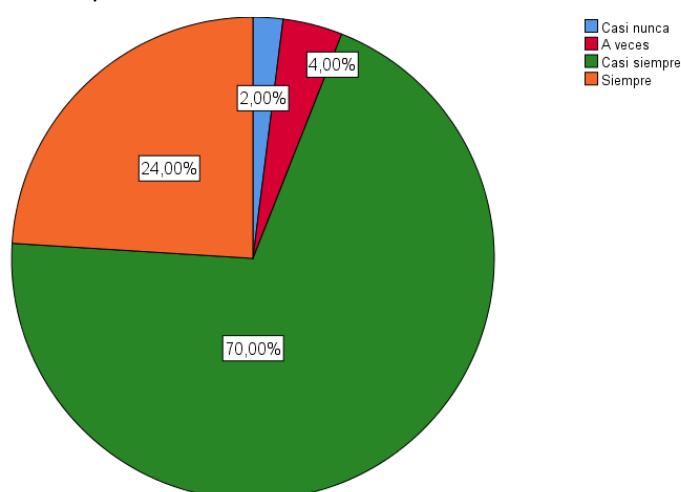
Tabla 12

Adherencia a los procedimientos establecidos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	35	70,0
	Siempre	12	24,0
	Total	50	100,0

Figura 11

Adherencia a los procedimientos establecidos



Conforme a la tabla 12 y figura 11 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con la adherencia a los procedimientos establecidos, el 70,0% indicó que "casi siempre" se siguen los procedimientos, el 24,0% señaló que estos se respetan "siempre", el 4,0% mencionó que ocurre "a veces" y un 2,0% indicó que se siguen "casi nunca". Estos resultados sugieren una adherencia bastante consistente a los procedimientos establecidos, con una gran mayoría que percibe su cumplimiento de manera regular. Sin embargo, el hecho de que no todos consideren que se cumplen "siempre" podría indicar oportunidades para fortalecer la capacitación o el monitoreo de procesos para asegurar una mayor uniformidad en el cumplimiento de los procedimientos.

Pregunta 12: ¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?

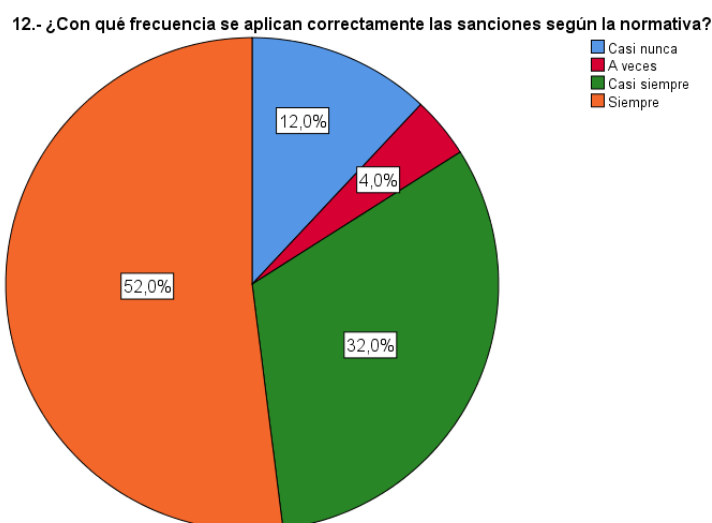
Tabla 13

Aplicación correcta de sanciones

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	6	12,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	26	52,0
	Total	50	100,0

Figura 12

Aplicación correcta de sanciones



Conforme a la tabla 13 y figura 12 se obtuvo por resultado de las respuestas de los participantes en relación con la aplicación correcta de sanciones, el 52,0% indicó que "siempre" se aplican correctamente las sanciones, el 32,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 4,0% indicó que sucede "a veces" y un 12,0% reportó que la correcta aplicación de sanciones ocurre "casi nunca". Estos resultados indican que, la mayoría de los participantes perciben una aplicación adecuada de las sanciones de forma consistente, existe un porcentaje significativo que observa irregularidades en este aspecto. Esto podría sugerir la necesidad de revisar los criterios y procedimientos de sanción para asegurar su correcta implementación en todos los casos.

Pregunta 13: ¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?

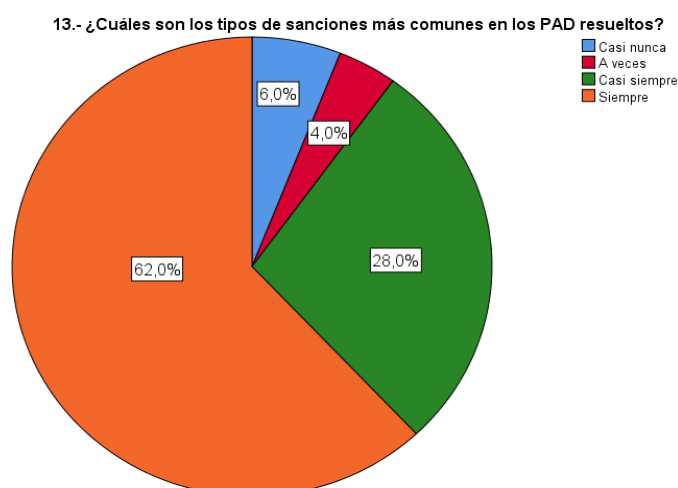
Tabla 14

Tipos de sanciones aplicadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	31	62,0
	Total	50	100,0

Figura 13

Tipos de sanciones aplicadas



Conforme a la Tabla 14 y Figura 13 se obtuvo por resultados de las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia con la que se aplican los tipos de sanciones establecidas, el 62,0% indicó que "siempre" se aplican los tipos de sanciones correspondientes, el 28,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 4,0% mencionó que sucede "a veces" y el 6,0% reportó que ocurre "casi nunca". Estos resultados sugieren que la mayoría de los participantes perciben una aplicación consistente de los tipos de sanciones previstos, lo cual puede contribuir a la claridad y uniformidad en el manejo disciplinario. No obstante, el pequeño porcentaje que observa una aplicación menos frecuente podría indicar áreas de mejora en la consistencia de los procedimientos disciplinarios.

Pregunta 14: ¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?

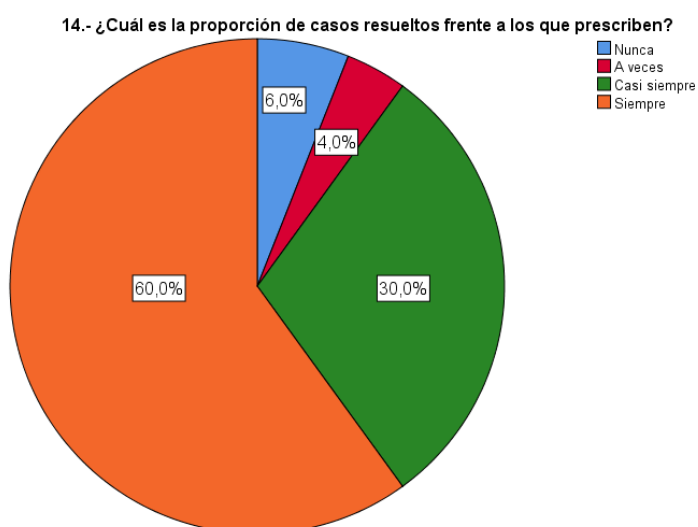
Tabla 15

Casos resueltos vs casos prescritos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	30	60,0
	Total	50	100,0

Figura 14

Casos resueltos vs casos prescritos



Conforme a la tabla 15 y figura 14 se obtuvo por resultados de las respuestas de los participantes en relación con la frecuencia con la que se aplican los casos resueltos vs casos prescritos, el 60,0% indicó que "siempre" se logra resolver los casos antes de que prescriban, el 30,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 4,0% mencionó que sucede "a veces" y un 6,0% reportó que "nunca" se logra resolver los casos antes de la prescripción. Estos resultados reflejan una percepción generalmente positiva respecto al cumplimiento de los tiempos de resolución, aunque un pequeño porcentaje enfrenta dificultades para evitar la prescripción de algunos casos. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los procesos son eficientes, existen áreas donde podrían implementarse mejoras adicionales para garantizar la resolución

oportuna en todos los casos.

4.1.2. RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CASOS

De haber analizado 66 expedientes administrativos aperturados en el año 2022 por supuestas infracciones administrativas en las que incurrieron los trabajadores de la jurisdicción de la Unidad Ejecutora 404: Red de Salud Huánuco, se han identificado las principales causas por las cuales habrían prescrito los casos administrativos en el año 2023, siendo estos:

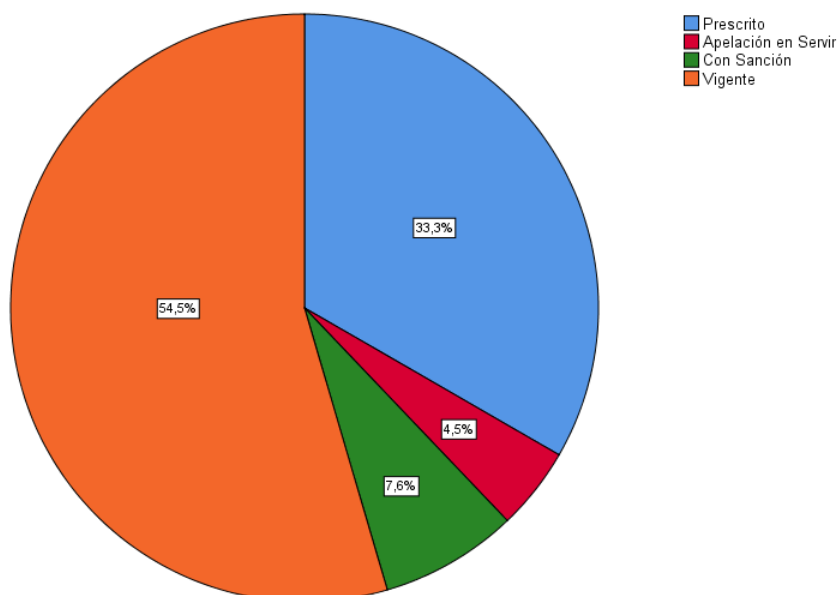
Tabla 16

Estado actual de los casos administrativos

		N	%
Válido	Prescrito	22	33,3
	Apelación en Servir	3	4,5
	Con Sanción	5	7,6
	Vigente	36	54,5
	Total	66	100,0

Figura 15

Porcentaje del estado actual de los casos administrativos



Conforme a la Tabla 16 y Figura 15, sobre el estado actual de los casos administrativos aperturados en el año 2022, el 33,3% (22) expedientes han prescrito en el año 2023; el 4,5% (3) se encuentra en apelación en el servir; el 7,6% (5) se encuentra con sanción y 54,5% (36)

se encuentra vigente a la fecha en trámite.

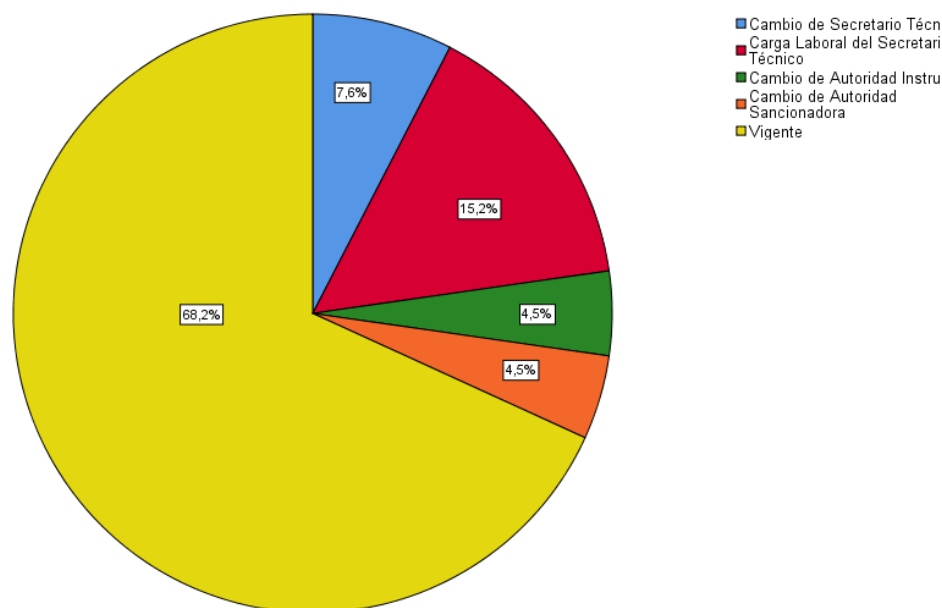
Tabla 17

Motivo de prescripción de los expedientes administrativos en el año 2023

		N	%
Válido	Cambio de Secretario Técnico	5	7,6
	Carga Laboral del Secretario Técnico	10	15,2
	Cambio de Autoridad Instructora	3	4,5
	Cambio de Autoridad Sancionadora	3	4,5
	Vigente	45	68,2
	Total	66	100,0

Figura 16

Porcentaje de motivo de prescripción de los expedientes administrativos en el año 2023



Conforme a la Tabla 17 y Figura 16, sobre los motivos de la prescripción de los expedientes en el año 2023, el 7,6% (5) fueron por cambios de Secretario Técnico; el 15,2% (10) fueron por la carga laboral del Secretario Técnico; el 4,5% (3) expedientes prescribieron por cambio de autoridad instructora; el 4,5% (3) de expedientes prescribieron por cambio de autoridad sancionadora y el 68,2% (45) se encuentran en trámite. Por lo que se puede sostener que las causas que predominaron para la prescripción de los casos administrativos en el año 2023 fueron la carga laboral excesiva del Secretario Técnico en la Unidad Ejecutora 404: Red de Salud Huánuco.

4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

Prueba de hipótesis general

HG: Las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023, están relacionadas con factores administrativos, plazos legales, carga laboral y nivel de capacitación de personal.

H0: Las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023, NO están relacionadas con factores administrativos, plazos legales, carga laboral y nivel de capacitación de personal.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 18

Correlación entre procedimiento administrativo y causas de prescripción

			Procedimiento Administrativo	Causas de Prescripción
Rho de Spearman	Procedimiento Administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,891
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Causas de Prescripción	Coefficiente de correlación	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

El coeficiente de correlación obtenido entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción es de 0,891, lo que indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que aumenta el enfoque en el procedimiento administrativo, también se incrementa la relación con las causas de prescripción. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción.

Prueba de hipótesis específico 1

HE1: Los factores administrativos influyen significativamente en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud, incrementando la probabilidad de que estos procesos no se concluyan en los plazos establecidos.

H01: Los factores administrativos NO influyen significativamente en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud, incrementando la probabilidad de que estos procesos no se concluyan en los plazos establecidos.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 19

Correlación entre factores y procedimiento administrativos

			Factores administrativos	Procedimiento Administrativo
Rho de Spearman	Factores administrativos	Coeficiente de correlación	1,000	,863
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	50	50
	Procedimiento Administrativo	Coeficiente de correlación	,863	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	50	50

El coeficiente de correlación obtenido entre los factores y el procedimiento administrativos es de 0,863, lo cual indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto implica que a medida que los factores administrativos mejoran, también se fortalece el enfoque en el procedimiento administrativo. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,002, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una relación significativa entre los factores y el procedimiento administrativos.

Prueba de hipótesis específico 2

HE2: Los plazos legales contribuyen de manera directa a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, siendo insuficientes para la complejidad de los casos presentados.

H02: Los plazos legales NO contribuyen de manera directa a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, siendo insuficientes para la complejidad de los casos presentados.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 20

Correlación entre plazos legales y procedimiento administrativo

			Plazos legales	Procedimiento Administrativo
Rho de Spearman	Plazos legales	Coeficiente de correlación	1,000	,858
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Procedimiento Administrativo	Coeficiente de correlación	,858	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

El coeficiente de correlación obtenido entre los plazos legales y el procedimiento administrativo es de 0,858, lo que indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que se respetan o gestionan adecuadamente los plazos legales, también se fortalece el procedimiento administrativo. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo cual confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre los plazos legales y el procedimiento administrativo.

Prueba de hipótesis específica 3

HE3: La carga laboral tiene un impacto negativo en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, aumentando el riesgo de que los procedimientos no se completen a tiempo.

H03: La carga laboral tiene un impacto negativo en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, aumentando el riesgo de que los procedimientos no se completen a tiempo.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 21

Correlación entre carga laboral y procedimiento administrativo

			Carga laboral	Procedimiento Administrativo
Rho de Spearman	Carga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,850
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Procedimiento Administrativo	Coeficiente de correlación	,850	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

El coeficiente de correlación obtenido entre la carga laboral y el procedimiento administrativo es de 0,850, lo que indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto implica que a medida que la carga laboral aumenta, también se intensifica el enfoque en el procedimiento administrativo. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,003, confirmando que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una relación significativa entre la carga laboral y el procedimiento administrativo.

Prueba de hipótesis específico 4

HE4: El nivel de capacitación del personal afecta inversamente la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud de modo que a menor capacitación, mayor es la probabilidad de que los procedimientos prescriban.

H04: El nivel de capacitación del personal NO afecta inversamente la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud de modo que a menor capacitación, mayor es la probabilidad de que los procedimientos prescriban.

Utilización del estadístico de prueba:

Tabla 22

Correlación entre nivel de capacitación y procedimiento administrativo

			Nivel de Capacitación	Procedimiento Administrativo
Rho de Spearman	Nivel de Capacitación	Coeficiente de correlación	1,000	,830
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	50	50
	Procedimiento Administrativo	Coeficiente de correlación	,830	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	50	50

El coeficiente de correlación obtenido entre el nivel de capacitación y el procedimiento administrativo es de 0,830, lo cual indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que el nivel de capacitación mejora, también se refuerza el procedimiento administrativo. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre el nivel de capacitación y el procedimiento administrativo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se analizó las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023. Se halló por resultados que el coeficiente de correlación obtenido entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción fue 0,891, lo que indica una correlación positiva muy alta entre ambas variables. Esto sugiere que a medida que aumenta el enfoque en el procedimiento administrativo, también se incrementa la relación con las causas de prescripción. Además, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción. Comparando con los estudios de De Soto (2021) y Flores (2022), se observa una similitud en cuanto al reconocimiento de la importancia de los procedimientos administrativos para el control y la regulación del cumplimiento normativo, aunque con enfoques y contextos distintos. De Soto (2021) resalta la importancia de la adaptación autonómica en el ejercicio de la potestad sancionadora en el ámbito social en España, mientras que Flores (2022) subraya la estabilidad de las competencias para la potestad sancionadora en Perú bajo la Ley del Servicio Civil. Las diferencias se deben a los enfoques normativos específicos: mientras que De Soto destaca la necesidad de equilibrio entre competencias autonómicas y estatales en España, Flores enfatiza el marco legislativo claro en Perú para la efectividad disciplinaria, lo que concuerda con la significancia encontrada en nuestro análisis.

En la misma línea para el objetivo específico 1, se determinó la influencia de los factores administrativos en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. Se halló por resultados de 50 encuestados sobre la primera pregunta eficiencia en la gestión de expedientes el 52,0% indicó que "siempre" se gestiona eficientemente los expedientes, el 44,0% reportó que esto ocurre "casi siempre" y un 4,0% señaló que sucede "a veces". En cuanto a la coordinación entre áreas de las respuestas, el 88,0% indicó que

"siempre" existe una buena coordinación entre áreas, el 10,0% señaló que esta ocurre "casi siempre" y solo un 2,0% evidencio que sucede "a veces". El coeficiente de correlación obtenido entre los factores y el procedimiento administrativos fue 0,863, lo cual indica una correlación positiva muy alta, el valor de significancia bilateral es de 0,002, lo que confirma que esta correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una relación significativa entre los factores y el procedimiento administrativos. Comparando con Zaid et al. (2023), quienes observaron en Indonesia una falta de efectividad en sanciones ambientales debido a deficiencias en el control administrativo, se encuentra una diferencia significativa, ya que en el contexto de Red Salud se reporta una gestión y coordinación sólidas en los procedimientos administrativos. Sin embargo, el estudio de Moiseev et al. (2020) en Rusia muestra una similitud en cuanto a la eficacia de las políticas administrativas para lograr objetivos estratégicos bajo presión, evidenciando cómo una gestión coordinada puede mitigar dificultades y asegurar resultados. Las discrepancias con Zaid et al. podrían atribuirse a la diferencia en enfoques y estructuras administrativas, mientras que la similitud con Moiseev et al. resalta la importancia de una administración estratégica y coordinada para optimizar resultados.

De igual modo para el objetivo específico 2, se evaluó de qué manera los plazos legales contribuye a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. Se halló por resultados en cuanto a la adecuación de los plazos establecidos, el 88,0% indicó que "siempre" se cumplen adecuadamente los plazos, el 10,0% señaló que esto ocurre "casi siempre" y un 2,0% reportó que "nunca" se respetan los plazos. En cuanto al cumplimiento de plazos, el 92,0% indicó que "siempre" se cumplen los plazos establecidos, mientras que el 8,0% señaló que esto ocurre "casi siempre". El coeficiente de correlación obtenido entre los plazos legales y el procedimiento administrativo fue 0,858, lo que indica una correlación positiva muy alta, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo cual confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre los plazos

legales y el procedimiento administrativo. Comparando con el estudio de Osores y Orihuela (2021), quienes encontraron que la inadecuada idoneidad del secretario técnico afectaba negativamente la eficiencia en una municipalidad de Perú, se destaca una diferencia notable, ya que en Red Salud los plazos se cumplen adecuadamente, lo cual puede atribuirse a una estructura administrativa más eficiente o normas mejor definidas. Sin embargo, Foltean et al. (2019) observaron que factores institucionales y tecnológicos, como el uso de SMT en Rumania, impactan indirectamente en la eficacia de los procedimientos. Esta comparación muestra que tanto la adecuada gestión del personal (Osores y Orihuela) como la adaptación a factores externos (Foltean et al.) influyen en el cumplimiento de procedimientos, destacando que el éxito en Red Salud podría deberse a procesos internos bien estructurados y al estricto cumplimiento de plazos establecidos.

También para el objetivo específico 3, se identificó el impacto de la carga laboral en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. Se halló por resultados en cuanto al volumen de casos asignados por funcionario, el 56,0% indicó que "casi nunca" se les asigna un volumen manejable de casos, el 26,0% señaló que esto ocurre "casi siempre", el 16,0% reportó que "nunca" sucede y solo un 2,0% indicó que ocurre "a veces". En cuanto a la carga de trabajo, el 86,0% indicó que "siempre" se distribuye de manera adecuada la carga de trabajo, el 10,0% señaló que esto ocurre "casi siempre" y un 4,0% mencionó que sucede "a veces". El coeficiente de correlación obtenido entre la carga laboral y el procedimiento administrativo es de 0,850, lo que indica una correlación positiva muy alta, el valor de significancia bilateral es de 0,003, confirmando que la correlación es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se establece que existe una relación significativa entre la carga laboral y el procedimiento administrativo. Comparando con los resultados de Rivera (2018), quien encontró una correlación positiva media ($r=0,581$) entre los procesos disciplinarios y el desempeño en la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, se evidencia una diferencia en la magnitud de la relación, posiblemente atribuible a variaciones en la gestión de carga laboral. Rivera

identifica una percepción general de inadecuación en los procesos, mientras que en Red Salud la gestión de carga parece influir positivamente en los procedimientos administrativos. Por otro lado, Huamán (2021) resalta la importancia del equilibrio en la potestad sancionadora, lo cual guarda relación indirecta con la gestión eficaz del trabajo en Red Salud, dado que una carga laboral adecuada puede facilitar un control más justo y estructurado en los procedimientos. Estas comparaciones sugieren que la adecuada distribución de carga en Red Salud podría favorecer una administración más eficiente y balanceada.

Por último para el objetivo específico 4, se analizó cómo afecta el nivel de capacitación del personal en la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. Se halló por resultados en cuanto a la frecuencia de capacitaciones, el 54,0% indicó que "nunca" recibe capacitaciones, el 16,0% reportó que esto ocurre "casi nunca", el 12,0% señaló que sucede "a veces", el 8,0% indicó que ocurre "casi siempre" y solo un 10,0% afirmó que "siempre" recibe capacitaciones. En cuanto al conocimiento de procedimientos, el 32,0% indicó que "siempre" conoce los procedimientos, mientras que otro 32,0% señaló que los conoce "a veces". Además, el 24,0% reportó que tiene conocimiento de los procedimientos "casi siempre", el 8,0% indicó que esto ocurre "casi nunca" y el 4,0% afirmó que "nunca" conoce los procedimientos. El coeficiente de correlación obtenido entre el nivel de capacitación y el procedimiento administrativo fue 0,830, lo cual indica una correlación positiva muy alta, el valor de significancia bilateral es de 0,001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, demostrando que existe una relación significativa entre el nivel de capacitación y el procedimiento administrativo. Comparando estos resultados con Paredes (2021), quien evidenció que la falta de un marco sancionador en la Contraloría General ha obstaculizado la responsabilidad administrativa, se observa una similitud en cuanto a cómo la capacitación insuficiente o el marco incompleto puede llevar a resultados no deseados en procedimientos sancionadores. En contraste, Alama (2022) reporta un nivel medio de procesos administrativos en el ámbito educativo de Lambayeque, lo cual sugiere que, aunque existen

deficiencias, estas son menores que las detectadas en Red Salud. La comparación resalta que la falta de capacitación en Red Salud afecta directamente la eficacia de los procedimientos, mientras que en otros contextos, como el de Alama, se ha avanzado hacia un funcionamiento sancionador más estructurado.

CONCLUSIONES

Se concluye que existe una correlación significativa y muy alta entre el procedimiento administrativo y las causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco, con un coeficiente de 0,891 y una significancia de 0,001. Esto indica que una mayor atención en los procedimientos administrativos está asociada a un incremento en la identificación y control de las causas de prescripción, lo cual es esencial para minimizar su incidencia.

Se concluye que los factores administrativos, como la eficiencia en la gestión de expedientes y la coordinación entre áreas, tienen una influencia directa en la prescripción de los PAD, con una correlación positiva de 0,863 y una significancia de 0,002. Esto reafirma que la adecuada administración y comunicación interna son fundamentales para reducir las prescripciones en los PAD.

Se concluye que la gestión de los plazos legales es crítica para la prevención de prescripciones en los PAD, ya que el cumplimiento adecuado de los plazos establecidos se correlaciona altamente (0,858) con el procedimiento administrativo y presenta una significancia de 0,001. El respeto a los tiempos legales es, por tanto, esencial para evitar prescripciones en los PAD.

Se concluye que la carga laboral tiene un impacto significativo en la gestión de los PAD, con una correlación de 0,850 y una significancia de 0,003. La asignación excesiva de casos afecta la eficiencia, lo que subraya la necesidad de una distribución equilibrada de la carga laboral para reducir la probabilidad de prescripciones.

Se concluye que el nivel de capacitación del personal influye considerablemente en la prescripción de los PAD, con una correlación de 0,830 y una significancia de 0,001. La capacitación continua y el conocimiento de los procedimientos son necesarios para mejorar el manejo de los PAD y prevenir prescripciones.

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar un sistema de seguimiento y control de expedientes que permita gestionar de manera eficiente cada etapa del procedimiento administrativo. Esta medida asegurará que cada expediente sea monitoreado y gestionado de forma constante, reduciendo la posibilidad de prescripción por falta de atención o seguimiento.

Se recomienda mejorar la Coordinación Interdepartamental, es fundamental establecer reuniones periódicas de coordinación entre las áreas implicadas en el PAD (como recursos humanos, jurídico y administración) y designar responsables para cada etapa del procedimiento. Una coordinación más efectiva reducirá retrasos y facilitará que cada área cumpla con sus responsabilidades en los tiempos estipulados, lo que contribuirá a evitar que los procedimientos se extiendan innecesariamente y aumenten el riesgo de prescripción.

Se recomienda implementar un calendario específico para cada expediente de PAD, con plazos y alertas automáticas en el sistema para recordar a los responsables los tiempos legales de cada fase, resulta clave. Esto ayudará a evitar omisiones o demoras en el cumplimiento de los plazos, esenciales para que el procedimiento se mantenga dentro de los límites legales, evitando así la prescripción por incumplimiento de tiempos.

Se recomienda realizar una evaluación de la carga laboral y distribuir los casos de PAD de manera que cada responsable pueda dar seguimiento adecuado a cada caso, evitando la saturación de personal en ciertos momentos. Una carga laboral balanceada permite una gestión más eficaz de los expedientes, con lo cual se previene la acumulación de casos sin resolver que podrían llevar a prescripciones.

Se recomienda una capacitación Continua del Personal en Procedimientos Administrativos establecer programas de capacitación continua y actualizaciones periódicas en normativas, procedimientos administrativos y manejo de expedientes disciplinarios es crucial. La capacitación constante ayudará al personal involucrado en los PAD a conocer

y aplicar adecuadamente las normativas, asegurando que los procedimientos se realicen correctamente y reduciendo el riesgo de errores o negligencias que puedan llevar a la prescripción.

Se recomienda desarrollar y distribuir un manual estandarizado de procedimientos y protocolos a seguir en los PAD, que incluya instrucciones específicas sobre la gestión, plazos y responsabilidades en cada etapa, es una estrategia clave. Contar con un documento guía permitirá al personal ejecutar sus funciones de manera uniforme y alineada a los requerimientos legales, disminuyendo la probabilidad de errores administrativos que lleven a la prescripción.

Se recomienda llevar a cabo auditorías internas cada seis meses para revisar el estado y avance de los PAD, identificar posibles problemas en la gestión de los expedientes y realizar ajustes si es necesario. Las auditorías permitirán detectar y corregir errores en tiempo real, lo cual contribuirá a reducir el riesgo de prescripciones y a mejorar el proceso de gestión disciplinaria en general.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alama, I. (2022). *Procesos administrativos para potestad sancionadora de los docentes de una unidad ejecutora de educación, Lambayeque*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo], Lambayeque. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93951/Alama_OD%c3%91IE-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, 1, 32-43. <https://doi.org/10.54774/ss.2017.01.03>
- Carrión, J. G. (2021). *OMISIÓN DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO QUE GENERA LA PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA DIRESA-AMAZONAS; 2017-2018*. UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. <https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2543/Carri%c3%b3n%20Ramos%20Janine%20Giovanna.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Chevarria, A. H. (2021). *Debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Regional José Alfredo Mendoza Olavarría, Tumbes, 2019*. Universidad Nacional de Tumbes. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2425/TESIS%20-%20CHEVARRIA%20ALEMAN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colque, N. C. (2024). *ANÁLISIS DE EXPEDIENTE DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO PAD N° 04004-2018-SERVIR/TSC*. Universidad Católica Santa María . <https://doi.org/https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5b50c11b-f6b5-4b72-bc4e-d6f20d92a217/content>

De Soto, R. (2021). La potestad sancionadora de la Administración autonómica en el orden social. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*(160), 275-310. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8292673>

Díaz, L. I. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2). https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-00122018000200183&script=sci_arttext

Ege, J., Bauer, M. W., Bayerlein, L., Eckhard, S., & Knill, C. (2022). Avoiding disciplinary garbage cans: a pledge for a problem-driven approach to researching international public administration. *Journal of European Public Policy*, 29(7). <https://doi.org/10.1080/13501763.2021.1906300>

Flores, J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, VII(21), 145-165. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>

Foltean, F., Trif, S., & Tuleu, D. (2019). Customer relationship management capabilities and social media technology use: Consequences on firm performance. *Journal of Business Research*, CIV, 563-575. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.047>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Tarazona Gordon, N. (2026). *Causas de prescripción en procedimientos administrativos disciplinarios en la unidad ejecutora 404, Red Salud Huánuco, 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	X: Procedimiento Administrativo Disciplinario	Enfoque Mixto
¿Cuáles son las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023?	Analizar las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023.	Las principales causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco 2023, están relacionadas con factores administrativos, plazos legales, carga laboral y nivel de capacitación de personal.	Dimensiones e indicadores X1. Eficacia del Procedimiento X1.1. Tasa de prescripción X1.2. Tiempo promedio de resolución X2. Cumplimiento Normativo X2.1. Adherencia a los procedimientos establecidos. X2.2. Aplicación correcta de sanciones X3. Resultado del procedimiento X3.1. Tipos de sanciones aplicadas X3.2. Casos resueltos vs casos prescritos	Cuantitativo y cualitativo Alcance o nivel Descriptivo – correlacional Diseño No experimental, transversal Población Todos los PAD iniciados en la UE 404 Red de Salud Huánuco en el año 2022 y las mismas han prescrito en el año 2023, así como personal involucrado en estos procedimientos.
Problemas Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Y: Causas de Prescripción	Muestra
PE1: ¿Cómo influyen los factores administrativos en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud? PE2: ¿De qué manera los plazos legales contribuyen a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud? PE3: ¿Cuál es el impacto de la carga laboral en la prescripción de los PAD en	OE1: Determinar la influencia de los factores administrativos en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. OE2: Evaluar de qué manera los plazos legales contribuye a la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud	HE1: Los factores administrativos influyen significativamente en la prescripción de los PAD en la UE 404, Red Salud, incrementando la probabilidad de que estos procesos no se concluyan en los plazos establecidos. HE2: Los plazos legales contribuyen de manera directa a la prescripción de los PAD en la Unidad	Y1. Factores administrativos Y1.1. Eficiencia en la gestión de expedientes Y1.2. Coordinación entre áreas Y2. Plazos legales Y2.1. Adecuación de los plazos establecidos Y2.2. Cumplimiento de plazos Y3. Carga Laboral Y3.1. Volumen de casos por funcionario Y3.2. Distribución de la carga de trabajo. Y4. Nivel de capacitación.	La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores y 66 expedientes administrativos aperturados en el año

la Unidad Ejecutora 404, Red Salud? PE4: ¿Cómo afecta el nivel de capacitación del personal en la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud?	OE3: Identificar el impacto de la carga laboral en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud. OE4: Analizar cómo afecta el nivel de capacitación del personal en la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud.	Ejecutora 404, Red Salud, siendo insuficientes para la complejidad de los casos presentados. HE3: La carga laboral tiene un impacto negativo en la prescripción de los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud, aumentando el riesgo de que los procedimientos no se completen a tiempo. HE4: El nivel de capacitación del personal afecta inversamente la ocurrencia de prescripciones en los PAD en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud de modo que a menor capacitación, mayor es la probabilidad de que los procedimientos prescriban.	Y4.1 Frecuencia de capacitaciones Y4.2 Conocimiento de procedimientos.	2022 y de las cuales 22 prescritos en el año 2023 de la UE 404: Red de Salud Huánuco. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información Análisis de contenido temático. Codificación y categorización de respuestas. Software: Atlas. Ti o NVivo para análisis cualitativo. Triangulación de datos
--	--	---	---	--

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de Registro de Datos para Expedientes PAD

Instrucciones: Complete esta ficha para expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) revisado. Marque con una X donde corresponda o complete la información solicitada.

1. Número de Expediente:
2. Fecha de inicio del PAD:
3. Estado actual del PAD: ☐ En proceso ☐ Concluido ☐ Prescrito
4. Fecha de conclusión o prescripción:
5. Tiempo total de duración del PAD (en días):
6. Tipo de falta imputada: ☐ Leve ☐ Grave ☐ Muy grave
7. Cumplimiento de plazos legales: ☐ Todos los plazos se cumplieron ☐ Algunos plazos no se cumplieron ☐ La mayoría de los plazos no se cumplieron.
8. Número de funcionarios involucrados en el proceso:
9. Número de áreas administrativas intervinientes:
10. ¿Se solicitaron prórrogas durante el proceso? ☐ Sí ☐ No Si la respuesta es Sí, ¿cuántas?
11. Principales causas de demora (puede marcar más de una): ☐ Retraso en la recopilación de pruebas ☐ Demora en la notificación al imputado ☐ Sobrecarga laboral del personal a cargo ☐ Complejidad del caso ☐ Falta de personal capacitado ☐ Otros (especifique):
12. ¿Se realizaron todas las diligencias necesarias? ☐ Sí ☐ No Si la respuesta es No, ¿Cuáles faltaron?
13. Resultado final del PAD (si concluyó): ☐ Sanción aplicada ☐ Absolución ☐ Archivo del caso
14. Si hubo sanción, especifique el tipo:
15. Observaciones adicionales:

.....
.....
.....

Nombre del registrador:

Fecha de registro:

Guía de Entrevista Semiestructurada para funcionarios Clave en PAD

Objetivo de la entrevista: Profundizar en las experiencias y opiniones de funcionarios clave sobre las causas de prescripción en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) en la Unidad Ejecutora 404, Red Salud Huánuco.

Datos del entrevistado:

- Nombre (opcional):
- Cargo:
- Tiempo en el cargo:
- Experiencia en PAD (años):

Introducción: Agradecer al entrevistado por su tiempo. Explicar el propósito de la investigación y la importancia de su participación. Asegurar la confidencialidad de sus respuestas.

Preguntas:

1. Experiencia general:

- ¿Podría describir su rol en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?
- ¿Cuál es su experiencia general con los PAD en esta institución?

2. Factores administrativos:

- ¿Cómo describiría el proceso administrativo de los PAD en su institución?
- ¿Qué aspectos del proceso administrativo considera que podrían mejorarse para evitar prescripciones?
- ¿Cómo es la coordinación entre las diferentes áreas involucradas en los PAD?

3. Plazos legales:

- ¿Considera que los plazos legales establecidos son adecuados? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los principales desafíos para cumplir con estos plazos?
- ¿Qué estrategias se han implementado para mejorar el cumplimiento de los plazos?

4. Carga Laboral:

- ¿Cómo describiría la carga laboral relacionada con los PAD?
- ¿De qué manera la carga laboral afecta el desarrollo y la conclusión oportuna de los PAD?
- ¿Qué soluciones propondría para manejar mejor la carga laboral?

5. Capacitación:

- ¿Cómo evaluaría el nivel de capacitación del personal involucrado en los PAD?
- ¿Qué tipo de capacitaciones considera necesarias para mejorar la gestión de los PAD?
- ¿Con qué frecuencia se realizan capacitaciones relacionadas con los PAD?

6. Causas de prescripción:

- En su opinión, ¿Cuáles son las principales causas de prescripción en los PAD?
- ¿Podría compartir alguna experiencia específica relacionada con un caso que haya prescrito?
- ¿Qué medidas cree que podrían implementarse para reducir el número de prescripciones?

7. Recursos y herramientas

- ¿Considera que cuentan con los recursos necesarios para gestionar eficientemente los PAD?
- ¿Qué herramientas o tecnologías podrían ayudar a mejorar la gestión de los PAD?

8. Aspectos normativos:

- ¿Cómo influye el marco normativo actual en la gestión de los PAD?
- ¿Qué cambios en la normativa consideraría beneficiosos para reducir las prescripciones?

9. Propuesta de mejora:

- Basado en su experiencia: ¿qué recomendaciones daría para mejorar la eficiencia de los PAD y reducir las prescripciones?
- ¿Conoce alguna buena práctica de otras instituciones que podría ser útil implementar aquí?

10. Cierre:

- ¿Hay algo más que le gustaría agregar sobre este tema que no hayamos cubierto en la entrevista?

Muchas Gracias.

ANEXO 3

CUESTIONARIO

Como parte de mi tesis en la Universidad de Huánuco, me encuentro desarrollando un estudio **SOBRE LAS CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023**. Este cuestionario está diseñado para ser respondido en menos de quince minutos. Los datos que usted proporcione serán tratados de manera anónima y confidencial, y la información obtenida será de gran valor para el desarrollo de esta investigación.

Por favor, marque con una X la alternativa que mejor refleje su opinión o conocimiento respecto a cada pregunta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?					
2	¿Cómo calificaría la coordinación ente las áreas involucradas en los PAD?					
3	¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?					
4	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?					
5	¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?					
6	¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?					
7	¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?					
8	¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?					
9	¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?					
10	¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?					
11	¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?					
12	¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?					
13	¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?					
14	¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?					

ANEXO 4

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: **Julio Cesar, COLCHADO PISCONTI** _____
- 1.2. Cargo o institución donde labora: **Abogado Independiente** _____
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: **Guía de entrevista semiestructurada para funcionarios clave en PAD** _____
- 1.4. Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible												X	
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos													X
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

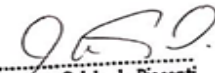
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (98)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024

DNI


Julio Cesar Colchado Pisconti
 ABOGADO
 Reg. CALL. N° 4195
 Firma del experto informante
 DNI N° 41020353

Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: **Julio Cesar, COLCHADO PISCONTI** _____
 1.2. Cargo o institución donde labora: **Abogado Independiente** _____
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: **Cuestionario** _____
 1.4. Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

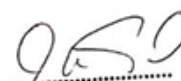
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (98)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024

DNI


 Julio Cesar Colchado Pisconti
 ABOGADO
 Reg. CALL. N° 4195

Firma del experto informante
 DNI N° 41020353

Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: **Manzanedo Ayala Yemer** _____
 1.2. Cargo o institución donde labora: **Asesor Legal** _____
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: **Guía de entrevista semiestructurada para funcionarios clave en PAD** _____
 1.4. Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible												X	
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (96)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024

Firma del experto informante

DNI N° 45248150 _____

Teléfono N° 928826726 _____

Validación de instrumento

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: **Manzanedo Ayala Yemer** _____
 1.2. Cargo o institución donde labora: **Asesor Legal** _____
 1.3. Nombre del instrumento motivo de la validación: **Cuestionario** _____
 1.4. Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (97)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024

Firma del experto informante

DNI N° 45248150 _____

Teléfono N° 928826726 _____

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**I. DATOS GENERALES**

- 1.1.** Apellidos y nombres del Experto: **Alfonso ORELLANA ESCUDERO** _____
- 1.2.** Cargo o institución donde labora: **Abogado Penalista** _____
- 1.3.** Nombre del instrumento motivo de la validación: **Guía de entrevista semiestructurada para funcionarios clave en PAD** _____
- 1.4.** Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible												X	
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos													X
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos													X
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (98)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024


ALFONSO B. ORELLANA ESCUDERO
 ABOGADO
 REG. C.A.L. 52342

Firma del experto informante

DNI N° 06760070 _____

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**I. DATOS GENERALES**

- 1.1.** Apellidos y nombres del Experto: **Alfonso ORELLANA ESCUDERO** _____
- 1.2.** Cargo o institución donde labora: **Abogado Penalista** _____
- 1.3.** Nombre del instrumento motivo de la validación: **Cuestionario** _____
- 1.4.** Autor del instrumento: **Tarazona Gordon, Nazly Yessenia** _____

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1.- CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje comprensible													X
2.- OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos												X	
3.- ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y necesidades reales de la investigación												X	
4.- ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica												X	
5.- SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6.- INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías												X	
7.- CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos												X	
8.- COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos jurídicos												X	
9.- METODOLOGÍA	La estructura responde a una metodología y diseño aplicados para verificar los supuestos jurídicos.													X
10.- PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación: SI (X) NO ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN _____ (97)

Huánuco, 10 de noviembre de 2024


 ALFONSO B. ORELLANA ESCUDERO
 ABOGADO
 REG. C.A.L. 52342

Firma del experto informante

DNI N° 06760070 _____

ANEXO 5

LISTA DE EXPEDIENTES ANALIZADOS

N.º	N.º DE EXPEDIENTE PAD	INVESTIGADO	DENUNCIANTE	FECHA DE PRESCRIPCIÓN	ESTADO	MOTIVO DE PRESCRIPCIÓN
1	STPAD202200001	JHON MANUEL CASTAÑEDA FERNANDEZ	RED DE SALUD HUANUCO	6/01/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE SECRETARIO TÉCNICO
2	STPAD202200002	FREDY BENANCIO AGUIRRE (RED DE SALUD)	RED DE SALUD HUANUCO	7/01/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE SECRETARIO TÉCNICO
3	STPAD202200003	NIELSEN ADER LUCIANO QUISPE (RED DE SALUD)	RED DE SALUD HUANUCO	21/01/2023	APELACIÓN SERVIR	
4	STPAD202200004	JESUS CONSUELO BERNAL ALVARADO (C.S. MARGOS)	MICRORED MARGOS	3/01/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
5	STPAD202200005	ROSA LIS TRUJILLO CIERTO (P.S. TRES DE MAYO DE PAGSHAG)	TERCERO	5/01/2023	PRESCRITO	
6	STPAD202200006	ANNIE GIOVANNA IBAZETA VALDIVIEZO (H.M.I.C.S.F.)	TERCERO	9/01/2023	CON SANCIÓN	
7	STPAD202200007	JULIO FREDY AGUILAR GUERRERA (C.S. LLATA)	DIRESA (ANONIMO)	11/01/2023	CON SANCIÓN	
8	STPAD202200008	LUIS LOAYZA ADRIANZEN (HOSPITAL HERMILO VALDIZAN)	DIRESA (ANONIMO)	11/01/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
9	STPAD202200009	LIDER LUIS VILLAVARDE ARANDA (C.S. PILLAO)	MICRO RED PILLAO	17/01/2023	VIGENTE	
10	STPAD202200010	ELCIRA MENDOZA HUERTO (RED DE SALUD HUANUCO)	TERCERO	22/01/2023	VIGENTE	
11	STPAD202200011	KELY JHOVANA NIÑO SOTO (M.R. MARGOS)	MICRO RED MARGOS	22/01/2023	VIGENTE	
12	STPAD202200012	MARILUZ HURTADO ORTIZ (ACLAS HUANCAPALLAC)	ACLAS HUANCAPALLAC	24/01/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
13	STPAD202200013	GEAN CARLOS RIVERA ILLATOPIA (M.R. AMARILIS)	MICRO RED AMARILIS	2/05/2023	VIGENTE	
14	STPAD202200014	ELCIRA MENDOZA HUERTO (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	6/02/2023	VIGENTE	
15	STPAD202200015	L.O.R.R. (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI	8/02/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
16	STPAD202200016	ANITH MANUEL ANGULO (EL VALLE)	TERCERO	9/02/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
17	STPAD202200017	JESSICA BETTERLY SOTO AMBROSIO (ACLAS YACUS)	ACLAS YACUS	2/02/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
18	STPAD202200018	NATALIA BALLARTE BAYLON (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	TERCERO	22/02/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
19	STPAD202200019	L.O.R.R. (RED DE SALUD HUANUCO)	TERCERO	12/03/2023	VIGENTE	
20	STPAD202200020	L.O.R.R. (RED DE SALUD HUANUCO)	DIRESA	14/03/2023	APELACIÓN SERVIR	
21	STPAD202200021	L.O.R.R. (RED DE SALUD HUANUCO)	TERCERO	19/03/2023	VIGENTE	
22	STPAD202200022	L.O.R.R. (RED DE SALUD HUANUCO)	CIBERMARKET	22/03/2023	APELACIÓN SERVIR	
23	STPAD202200023	LISETH CONDEZO FIGUEROA (MICRORED CHAULAN)	TERCERO	22/03/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD INSTRUCTORA

24	STPAD202200024	ROSMERY PIÑAN ALCEDO, MARTHA AMELIA CRUZ ASTUHUMAN Y KARINA REINA IRRIBARREN MALLQUI (PUESTO DE SALUD PUEBLO LIBRE DE MOYOBAMBA)	TERCERO	3/04/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD INSTRUCTORA
25	STPAD202200025	VILMA LLANTO CUENCA Y FILOMENA VERDE MALLQUI (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	TERCERO	6/04/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD INSTRUCTORA
26	STPAD202200026	JUSTINIANO GODOY LUIS (RED DE SALUD CHAULAN)	RED DE SALUD HUANUCO	12/04/2023	CON SANCIÓN	
27	STPAD202200027	L.Q.R.R. (CENTRO DE SALUD CAYRAN)	TERCERO	15/04/2023	VIGENTE	
28	STPAD202400028	MONICA ROSARIO GARAY BERNAL (RED DE SALUD HUANUCO)	TERCERO	17/04/2023	VIGENTE	
29	STPAD202400029	YANET BERNARDO CONTRERAS (C.S.SAN SEBASTIAN DE QUERA)	CENTRO DE SALUD SAN SEBASTIAN DE QUERA	23/04/2023	CON SANCIÓN	
30	STPAD202400030	LUDWING ESPINOZA SANCHEZ (CENTRO DE SALUD CHAULAN)	TERCERO	24/04/2023	CON SANCIÓN	
31	STPAD202400031	L.Q.R.R. (ACLASS PILLCOMARCA)	(JEFATURA DE LA IPRESS POTRACANCHA)	26/04/2023	VIGENTE	
32	STPAD202400032	GRACIELA CHAUCAS MELCHOR (RED DE SALUD HUANUCO)	H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI	29/04/2023	VIGENTE	
33	STPAD202400033	L.Q.R.R. (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	TERCERO	3/05/2023	VIGENTE	
34	STPAD202400034	L.Q.R.R. (CENTRO DE SALUD PILLCOMARCA)	RED DE SALUD HUANUCO	9/05/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD SANCIONADORA
35	STPAD202400035	ANGELA MEZA SALAZAR (MIRORED DE PILLCOMARCA)	ALCALDESA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PILLCOMARCA	13/05/2023	VIGENTE	
36	STPAD202400036	GILMER J. QUIROZ ECHEVARRIA (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI	15/05/2023	VIGENTE	
37	STPAD202400037	L.Q.R.R. (CENTRO DE SALUD CAYRAN)	ACLAS CAYRAN	15/05/2023	VIGENTE	
38	STPAD202400038	DELINA ROSALES VILLAVICENCIO (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	16/05/2023	VIGENTE	
39	STPAD202400039	YESSICA GRIMALDOS SANCHEZ (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	16/05/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD SANCIONADORA
40	STPAD202400040	L.Q.R.R. (C.S. APARICIO POMARES)	TERCERO	17/05/2023	VIGENTE	
41	STPAD202400041	L.Q.R.R. (C.S. APARICIO POMARES)	TERCERO	20/05/2023	VIGENTE	
42	STPAD202400042	GIOVANNA ORTEGA BUISTRON (MICRORED DE SALUD YARUMAYO)	TERCERO		VIGENTE	
43	STPAD202400043	SONIA LLANOS TRUJILLO (CENTRO DE SALUD POTRACANCHA)	TERCERO		PRESCRITO	CAMBIO DE AUTORIDAD SANCIONADORA



44	STPAD202400044	L.Q.R.R.Y MIRIAM MUÑOZ BENDEZU (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	29/05/2023	VIGENTE	
45	STPAD202400045	ANALIE HUAMAN CIFUENTES (C.S. APARICIO POMARES)	RED DE SALUD HUANUCO	27/05/2023	VIGENTE	
46	STPAD202400046	L.Q.R.R. (C.S. SAN SEBASTIAN DE QUERA)	JEFE DE LA MICRORED DE SALUD SANTA MARIA DEL VALLE	31/05/2023	VIGENTE	
47	STPAD202400047	VILMA LLANTO CUENCA - FILOMENA VERDE MALLQUI (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	TERCERO	1/06/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE SECRETARIO TÉCNICO
48	STPAD202400048	L.Q.R.R. (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	3/06/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE SECRETARIO TÉCNICO
49	STPAD202400049	L.Q.R.R. (IPRESS LA ESPERANZA)	TERCERO	3/06/2023	PRESCRITO	CAMBIO DE SECRETARIO TÉCNICO
50	STPAD202400050	CALDERON ROJAS AMBROSIO, PALACIOS SALVADOR LUCY MARLENY, JIN RIVERA DOMINGUEZ, SANCHEZ TACUCHE TANIA, LAGUNA CERIN, ORIZANO FALCON Y AQUINO VALENTIN YANETH (POTRACANCHA)	RED DE SALUD HUANUCO	4/06/2023	VIGENTE	
51	STPAD202400051	DELINA ROSALES VILLAVICENCIO (RED DE SALUD HUANUCO)	RED DE SALUD HUANUCO	5/06/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
52	STPAD202400052	L.Q.R.R. (H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI)	H.M.I. CARLOS SHOWING FERRARI	6/06/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
53	STPAD202400053	YANET ESPINOZA FONSECA (POTRACANCHA)	TERCERO	10/06/2023	PRESCRITO	CARGA LABORAL DEL SECRETARIO TÉCNICO
54	STPAD202400054	JOSMELL CESPEDES CRUZ, GALARZA SILVA PAUL, GONZALES CAICEDO ROSA AGUSTINA DEL MILAGRO, LUCAS MARTINEZ LIMAS, ROSALES ESCOBAR ESTEFANY, GOMEZ OBREGON ISABEL, HUSMAN QUIJANO YANETH, LEON SANCHEZ ROCIO, ROBLES NIÑO JULIAN, VICENTE DIANA CECILIA, ZASIGA BUENO YESICA (POTRACANCHA)	RED DE SALUD HUANUCO	25/06/2023	VIGENTE	



ANEXO 6

SOLICITUD DE APLICACIÓN DE ENCUESTA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE
ENCUESTA EN LA UNIDAD EJECUTORA 404 – RED DE
SALUD HUANUCO**

**JEFE DE LA OFICINA DE ASESORIA JURIDICA DE LA UNIDAD EJECUTORA 404 –
RED DE SALUD HUANUCO.**

Yo, ~~NAZLY~~ **YESSENIA TARAZONA GORDON**,
identificada con DNI N° 40493855, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas en
la Universidad de Huánuco – sede Tingo María, ante usted, con el debido respeto me presento y
digo:

Que, con motivo de realizar mi tesis para optar el grado
de Título como Abogada, es de gran interés realizarlo en la digna institución en la cual usted se
desempeña como Asesor Jurídico, indicando que mi tesis se titula: **"Causas de Prescripción en
Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red de Salud
Huánuco, 2023"**; por lo cual recorro a su despacho, **SOLICITANDO** me brinde autorización
para realizar mi proyecto de investigación, acceso de información y aplicación de encuesta al
personal que labora en la mencionada institución, para ser utilizado netamente con fines
académicos.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi petición

Tingo María, 24 de junio del 2024.



NAZLY YESSENIA TARAZONA GORDON
DNI N° 40493855



ANEXO 7

AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE ENCUESTA



Red de Salud
Huánuco

DIRECCION
EJECUTIVA

OFICINA DE
ASESORIA
JURIDICA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

El jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Red de Salud de Huánuco – Unidad Ejecutora N° 404, del distrito de Huánuco;

OTORGA CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LA OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA DE LA RED DE SALUD HUÁNUCO

A la Bachiller **NAZLY YESSSENIA TARAZONA GORDON**, identificada con DNI N° 40493855, para tener acceso de información y la aplicación de encuesta al personal que labora en esta oficina, con la finalidad de ser utilizado **ESTRICTAMENTE CON FINES ACADÉMICOS** en su tesis titulado: **"Causas de Prescripción en Procedimientos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red de Salud Huánuco, 2023"**.

Se expide la presente constancia, para que así conste en los efectos oportunos y para los fines que vea por conveniente la interesada.

Huánuco, 20 de junio del 2024

Atentamente,

ANEXO 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es conducida por la Bach. **TARAZONA GORDON NAZLY YESSSENIA**, egresada de la Escuela de Pregrado de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco. La finalidad del estudio es determinar de qué manera las causas de prescripción influyen en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red de Salud Huánuco 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista (o completar una encuesta, o lo que fuera según el caso). Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario y a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la Bach. TARAZONA GORDON NAZLY YESSSENIA, egresada de la Escuela de Pregrado de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco. He sido informado (a) de que la finalidad del estudio es determinar de qué manera las causas de prescripción influyen en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Unidad Ejecutora 404, Red de Salud Huánuco 2023.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Fecha: _____ de _____ de ____.

Nombre del Participante Firma del Participante

ANEXO 9

CUESTIONARIOS APLICADOS

CUESTIONARIO

Como parte de mi tesis en la Universidad de Huánuco, me encuentro desarrollando un estudio **SOBRE LAS CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023**. Este cuestionario está diseñado para ser respondido en menos de quince minutos. Los datos que usted proporcione serán tratados de manera anónima y confidencial, y la información obtenida será de gran valor para el desarrollo de esta investigación.

Por favor, marque con una X la alternativa que mejor refleje su opinión o conocimiento respecto a cada pregunta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?				X	
2	¿Cómo calificaría la coordinación ente las áreas involucradas en los PAD?					Y
3	¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?				X	
4	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?				X	
5	¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?	X				
6	¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?					X
7	¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?				X	
8	¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?		X			
9	¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?			X		
10	¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?			X		
11	¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?		X			
12	¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?					X
13	¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?					X
14	¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?			X		

CUESTIONARIO

Como parte de mi tesis en la Universidad de Huánuco, me encuentro desarrollando un estudio **SOBRE LAS CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023**. Este cuestionario está diseñado para ser respondido en menos de quince minutos. Los datos que usted proporcione serán tratados de manera anónima y confidencial, y la información obtenida será de gran valor para el desarrollo de esta investigación.

Por favor, marque con una X la alternativa que mejor refleje su opinión o conocimiento respecto a cada pregunta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?				X	
2	¿Cómo calificaría la coordinación ente las áreas involucradas en los PAD?					X
3	¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?					X
4	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?				X	
5	¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?		X			
6	¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?				X	
7	¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?		X			
8	¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?				X	
9	¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?					X
10	¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?			X		
11	¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?				X	
12	¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?					X
13	¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?				X	
14	¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?				X	

CUESTIONARIO

Como parte de mi tesis en la Universidad de Huánuco, me encuentro desarrollando un estudio **SOBRE LAS CAUSAS DE PRESCRIPCIÓN EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA UNIDAD EJECUTORA 404, RED SALUD HUÁNUCO, 2023**. Este cuestionario está diseñado para ser respondido en menos de quince minutos. Los datos que usted proporcione serán tratados de manera anónima y confidencial, y la información obtenida será de gran valor para el desarrollo de esta investigación.

Por favor, marque con una X la alternativa que mejor refleje su opinión o conocimiento respecto a cada pregunta:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Ítems	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1	¿Con qué frecuencia se retrasa la gestión de expedientes?			X		
2	¿Cómo calificaría la coordinación ente las áreas involucradas en los PAD?			X		
3	¿Considera que los plazos legales son suficientes para los PAD?				X	
4	¿Con qué frecuencia se cumplen los plazos establecidos?				X	
5	¿Cuántos casos maneja simultáneamente en promedio?	X				
6	¿Cómo percibe la distribución de la carga de trabajo?					X
7	¿Con qué frecuencia recibe capacitaciones sobre PAD?			X		
8	¿Cómo evaluaría su conocimiento sobre los procedimientos de los PAD?			X		
9	¿Cuál es el porcentaje de PAD que prescriben anualmente?				X	
10	¿Cuál es el tiempo promedio de resolución de un PAD?					X
11	¿En qué medida se siguen los procedimientos establecidos en los PAD?				X	
12	¿Con qué frecuencia se aplican correctamente las sanciones según la normativa?				X	
13	¿Cuáles son los tipos de sanciones más comunes en los PAD resueltos?					X
14	¿Cuál es la proporción de casos resueltos frente a los que prescriben?					X