



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

El Principio de predictibilidad y las sanciones Administrativas
Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de
Sullana-2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Tapia Mejia, Jaime Fidel (orcid.org/0000-0003-1022-2259)

Ojeda Santos, Karito Madeleyni (orcid.org/0000-0002-7556-0550)

ASESOR:

Fuentes Ruiz, José Wilmer (orcid.org/0000-0001-5876-6752)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Estudio sobre los Actos del Estado y su Regulación entre Actos Interestatales

LÍNEA DE ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emporendimiento

PIURA— PERÚ

2022

DEDICATORIA

Nuestra Tesis, va dedicado en especial a nuestros seres queridos como nuestros padres, hermanos, hijos, quienes nos han brindado su apoyo moral e incondicional, porque ellos son la base y el principal motivo para seguir adelante a pesar de todas las dificultades y también a nuestros docentes del curso de tesis, por su apoyo brindado en cada una de las clases del curso de tesis para ser realidad nuestro objetivo que es realizar y sustentar nuestra tesis.

AGRADECIMIENTO

Primero agradecer a Dios por la vida y por permitirnos llegar hasta la etapa final de nuestro trabajo de investigación (tesis), con el merecido esfuerzo y optimismo. De la misma manera agradecemos a nuestros familiares y asesores y docentes Académicos, por transmitirnos sus conocimientos en la investigación y desarrollo de nuestra tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.- INTRODUCCIÓN.....	1
II. - MARCO TEÓRICO	5
III.- METODOLOGÍA	20
3.1. <i>Tipo y Diseño de Investigación</i>	20
3.2. <i>Variables y Operacionalización.</i>	22
3.3. <i>Población, muestra y muestreo</i>	25
3.4. <i>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</i>	27
3.5. <i>Procedimientos</i>	29
3.6. <i>Método de análisis de datos.</i>	30
3.7. <i>Aspectos Éticos</i>	30
IV.- RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN.....	42
VI.- CONCLUSIONES	44
VII.- RECOMENDACIONES.....	45
Referencias.....	46

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización variable 1	23
Tabla 2 Operacionalización variable 2	23
Tabla 3 Población	25
Tabla 4 Validadores de instrumento	28
Tabla 5 resultados	32
Tabla 6 Resultados	33
Tabla 7 Resultados	34
Tabla 8 Resultados	35
Tabla 9 resultados	36
Tabla 10 Resultados	37
Tabla 11 Resultados	38
Tabla 12 Resultados	39
Tabla 13 Resultados	40
Tabla 14 Resultados	41

Índice de Figuras

Figura 1 Resultados de pregunta1	32
Figura 2 Resultados de pregunta2	33
Figura 3 Resultados de pregunta3	34
Figura 4 Resultados de pregunta 4	35
Figura 5 Resultados de pregunta 5	36
Figura 6 Resultados de pregunta 6	37
Figura 7 Resultados de pregunta 7	38
Figura 8 Resultados de pregunta 8	39
Figura 9 Resultados de pregunta 9	40
Figura 10 resultados de pregunta 10	41

Resumen

De la administración siempre se espera coherencia en las decisiones que adopta, tratándose de procedimientos administrativos, el presente trabajo se relaciona a esto precisamente, cuyo **objetivo** fue determinar la relación entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, método deductivo, nivel correlacional, diseño no experimental: Transversal-Descriptivo, utilizo la técnica de la encuesta y tuvo como instrumento al cuestionario. La hipótesis que formule fue que existe relación entre las variables del trabajo de investigación, siendo que el **resultado** corroboró la hipótesis evidenciándose que las sanciones aplicadas en el año 2020 no mantienen el mismo criterio para resolver en comparación a decisiones anteriores. **Concluye** que, las sanciones administrativas disciplinarias que se aplican en la subregión de salud Luciano Castillo, emitidas en el año 2020 no guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.

Palabras clave: Administración pública, precedentes administrativos, procedimiento sancionador, resoluciones administrativas, servidor público.

Abstract

The present work is precisely related to this, the objective of which was to determine the relationship between the principle of predictability and disciplinary sanctions in the Luciano Castillo Colonna health subregion of Sullana. The research has a quantitative approach, deductive method, correlational level, non-experimental design: Transversal-Descriptive, using the survey technique and the questionnaire as an instrument. The hypothesis formulated was that there is a relationship between the variables of the research work, and the result corroborated the hypothesis, showing that the sanctions applied in the year 2020 do not maintain the same criteria to resolve in comparison to previous decisions. It concludes that the administrative disciplinary sanctions applied in the Luciano Castillo health subregion, issued in the year 2020, are not predictable with the sanctions applied in previous years in similar cases.

Keywords: Public administration, administrative precedents, sanctioning procedure, administrative resolutions, public servant.

I.- INTRODUCCIÓN

El principio de predictibilidad, también se conoce como principio de seguridad jurídica o certeza en el ámbito judicial, y también se aplica en el ámbito administrativo, ya que su objetivo es eliminar cualquier tipo de inseguridad jurídica y, por el contrario, infundir confianza en los ciudadanos, así como también en los servidores de la administración pública proporcionando certeza o previsibilidad sobre el resultado de su caso.

Uno de los objetivos es limitar el número de sentencias inconsistentes emitidas en casos idénticos. También se determina que se regula en el artículo 1.15 del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N.º 004-2019-JU, que se refiere al procedimiento administrativo al margen del proceso judicial.

Los principios generales del derecho desempeñan un papel importante en el sistema jurídico, ya que permiten la interpretación de las normas, sirven de apoyo a las construcciones jurídicas y facilitan la tarea del operador jurídico, ya que colman las lagunas de la legislación positiva. Lo que ocurre es que el derecho administrativo, en general, necesita un conjunto de principios que regulen directamente su ejecución.

Entre los principios administrativos, se encuentran el principio de predictibilidad, que permite la simplificación de la sustanciación administrativa, e indica que las autoridades administrativas debe comunicar a los administrados informaciones veraces, completas y fidedignas sobre cada uno de los procedimientos, para que el administrado o servidor esté informado del resultado final, utilizándose un elemento importante llamado el "precedente administrativo", los cuales se generan a partir de resoluciones de casos particulares, interpretados el sentido de la legislación de modo expreso y de manera general, de aplicación al procedimiento usado por la entidad, los cuales son de observancia obligatoria por la entidad donde se tramitan, en tanto esa interpretación no sea abrogada. Sin embargo, es posible encontrar que sea la propia Administración quien contradiga sus propios actos administrativos al promulgar algún acto nuevo que no guarda ninguna relación con los anteriores,

circunstancia que desafía las expectativas de los administrados, que esperan que la Administración sea coherente en sus actuaciones.

Sobre la realidad problemática internacional, según doctrinarios españoles la seguridad jurídica o principio de predictibilidad no es un valor absoluto, ya que se encuentra con limitaciones para su aplicación debido a que existen otros principios que tienen privilegios sobre los demás, como ejemplo la seguridad jurídica cede ante la justicia. Este principio enfrenta en la actualidad muchos desafíos, que se vinculan a la crisis del Estado legislador y a la inflación normativa, lo que lleva a aplicar los principios generales de derecho y de analogías. Todo esto genera inseguridad jurídica al administrado sea tratado de solucionar generando tablas de derogaciones para dar mayor claridad sobre los procesos y normas a seguir, pero aún no han sido promulgadas en leyes (Ley, 2020)

A nivel nacional siguiendo lo que señala el principio de predictibilidad la Administración debería ofrecer a los administrados y servidores información veraz, que además este completa y que sus trámites sean confiables, para se pueda tener alguna certeza del resultado de su procedimiento. Este principio protege los intereses de los administrados. De acuerdo con García de Enterría este principio se relaciona con el principio de transparencia generando que la administración se debata entre el publicitar la información y el secreto, la publicidad le permite a la persona que se le inició un procedimiento disciplinario acceder a la información con libertad, lo cual es parte de la problemática actual pues existe la necesidad que el expediente no sea un secreto, puesto que un procedimiento administrativo no es ningún juego de azar, al contrario debe tener un trámite claro y sencillo con actos que permitan que la administración emita resoluciones acordes con la Ley y con precedentes sobre el tema y que van a producir efectos jurídicos (Dimitrijevič, 2001).

Este estudio se basa en una problemática vigente, debido a que los procedimientos disciplinarios y judiciales carecen de la aplicación del principio de predictibilidad, razón por la cual existe una diversidad de resoluciones para casos similares, que evidencias la falta de uniformidad de criterios en el ámbito administrativo y judicial, desde la perspectiva teórica, aporta al conocimiento que existe sobre la predictibilidad como principio y la determinación de su aplicación en los

procedimientos disciplinarios posteriores y similares.

Esta problemática no es ajena a la región Piura, debido a que en instituciones como la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana existen situaciones que han motivado esta investigación.

El estudio del trabajo de investigación contiene como **problema general** el siguiente; ¿De qué manera se relaciona el principio de predictibilidad con las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020?

Como justificación **teórica** se tiene como base diversas investigaciones nacionales como internacionales y sobre los conceptos y normas relacionados al tema de estudio, siendo de importancia para conocer la nueva realidad de la materia estudiada partiendo de sus antecedentes. Desde el ámbito **metodológico**, esta investigación tuvo el **diseño no experimental** debido a que estuvo centrada en observar de forma pasiva los fenómenos, sin la intervención de quien realiza la investigación, obteniendo datos a través de la observación y que posteriormente el investigador los interpretó, fue **transversal**, debido a que analizó y describió los detalles en un momento determinado y estos no se van a repetir, **descriptiva** porque se ocupó de las características de la población investigada, además de responder preguntas como: quién, qué, dónde, cuándo y cómo. y correlacional, porque buscó determinar el nivel de vinculación y la similitud existentes entre las variables. Además, se buscó probar la hipótesis formulada utilizando como instrumento para la recolección de datos el cuestionario; y teniendo un punto de vista práctico, el presente estudio demuestra que la administración materia de estudio no sigue el principio de predictibilidad. En el ámbito **práctico**, el producto de investigación permite informar a la comunidad jurídica sobre la predictibilidad y las sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana.

El objetivo general: Determinar la relación entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana.

Los Objetivos específicos: a) Analizar si las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos; b) Explicar la manera como la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantiza el cumplimiento del principio de predictibilidad en el procedimiento disciplinario.

Como **Hipótesis general**, se tiene que, el principio de predictibilidad se relaciona con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana porque las sanciones aplicadas en el año 2020 no se basan en resoluciones anteriores, no mantienen el mismo criterio para resolver.

II. - MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que guardan relación con la presente investigación son los siguientes:

De acuerdo Sanabria, (2020) en su artículo, “Presunción de inocencia en materia de procedimiento administrativo sancionador. Matices y modulaciones”, busca determinar cuál es la naturaleza jurídica de la presunción de inocencia en el procedimiento administrativo sancionador. El autor concluyó que la violación a la presunción de inocencia también se da en los procedimientos administrativos y que generalmente van acompañados de la violación al debido proceso y a la legalidad. Se requiere de un mejor manejo de la figura de presunción de inocencia en la parte administrativa, así como de una regulación expresa, puesto que actualmente se trata de igual forma que en los procesos penales, sin comprender la diferencia de las situaciones, por lo que se hace necesario un mayor desarrollo normativo y doctrinal y así se puedan alinear en uniformidad de criterios los esfuerzos de los operadores jurídicos que buscan cumplir eficazmente el sistema de sanciones sin cometer abuso de parte de la autoridad. El aporte de este artículo es el análisis que hace sobre la violación a la presunción de inocencia que conlleva a que se violente el debido proceso, en los procedimientos administrativos sancionadores.

Según Benitez (2019) en su tesis “*Principio de legalidad de la sanción en Colombia tratamiento diferencial de la sanción disciplinaria de autoridades administrativas y judiciales*” El objetivo de este estudio era comprobar si existía una violación del principio de igualdad como resultado del tratamiento desigual de las consecuencias disciplinarias por parte de las autoridades colombianas. La metodología usada en esta investigación fue dogmática y jurídico descriptiva; cualitativa combinando una serie de métodos, técnicas e instrumentos para el recojo de información. Se pudo concluir que las sanciones disciplinarias en Colombia se imponen en el marco de dos tipos de procesos disciplinarios: el primero que de tipo administrativo el mismo que está bajo la dirección de las autoridades administrativas, y el otro tipo es que lleva a través del poder judicial y que son dirigidos por jueces de la Sala

Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, las autoridades han impuesto esta forma dual para sanciones administrativas disciplinarias con el fin de que los actos administrativos disciplinarios puedan ser sometidos a un control posterior para su revisión y si se encuentra alguna falla esta medida pueda ser anulada y el restablecimiento de sus derechos. Cuando las disciplinarias se adoptan siguiendo un proceso judicial disciplinario, se resuelve a través de una sentencia judicial, al quedar esta firme tiene carácter de cosa juzgada lo que significa que no se puede interponer ni acciones administrativas ni de otra índole, salvo una acción de tutela. La relevancia de esta tesis es que analiza el principio de legalidad, cabe recordar que el principio de legalidad abarca también al procedimiento administrativo sancionador, y que al agotar la vía administrativa es susceptible de revisión ante la instancia judicial.

Por otro lado, Melgar; Rivas & Sánchez (2019) En su trabajo titulado *“El procedimiento administrativo sancionador en el marco de la entrada en vigencia de la ley de procedimientos administrativos”*, tuvieron como objetivo ver cómo afectaría la nueva ley a los procedimientos administrativos en cuanto a su aplicación en los procedimientos sancionadores regulados por la ley y si sería beneficiosa. El método de investigación aplicado fue el inductivo deductivo, así como analítico, analógico y comparativo teniendo como fuente una serie de resoluciones administrativas. Como conclusión se logró determinar que con la entrada en vigencia de esta norma se ha tratado de subsanar los diversos vacíos en las normas que regulan el sistema administrativo de El Salvador, la existencia de estas variadas, así como diversos procesos administrativos, lo que motivo inseguridad jurídica de parte de los administrados porque existían diversos procedimientos disciplinarios. La actual Ley de Procedimientos de Procedimientos Administrativos unifica los principios, conceptos y procedimientos, permitiendo que los administrados reciban una tutela efectiva, igualdad de criterios y garantías constitucionales. Este trabajo aporta la necesidad de contar con una normativa unificada en materia administrativa disciplinaria, puesto que esa manera brinda seguridad jurídica al administrado.

Asimismo, Cevalos (2017) en su tesis titulada *“El derecho a la defensa en el régimen disciplinario de los servidores judiciales en el Ecuador”* presenta como objetivo determinar la vulneración de la defensa en el procedimiento disciplinario de los servidores públicos del sector judicial en dicho país. Para la parte metodológica se interrelacionaron las fuentes bibliográficas y el trabajo de campo, siendo de tipo cuantitativo ya que se aplicó el instrumento de la encuesta a jueces, fiscales y defensores públicos de la región. Se concluyó que el derecho a la defensa constituye una garantía fundamental del debido proceso la misma que debe ser respetada y cumplida en todos los procedimientos administrativos. El procedimiento administrativo es el instrumento que regula las sanciones para los funcionarios públicos que han incumplido sus deberes, velando que estos sean sancionados de acuerdo a la ley y a los reglamentos, pero bajo el respeto del debido proceso y las garantías constitucionales. La relevancia de esta tesis radica en la importancia que se le da al derecho a la defensa, puesto que constituye un derecho fundamental, el mismo que debe ser respetado a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario.

De acuerdo con Zuñiga & Osorio (2017) en su artículo *“Los criterios unificadores de la Corte Suprema en el procedimiento administrativo sancionador”* Tuvo como objetivo resaltar que actualmente existen varios procedimientos administrativos sancionadores con diversas normativas que las apartan de la ley general que establece las reglas para los procedimientos administrativos. Fue un estudio analítico descriptivo de normas y doctrina recopilada a través de la observación de documentos. Concluyendo que de acuerdo a los fallos de la Corte Suprema se ve consolidado el acercamiento entre las sanciones administrativas con el derecho administrativo. Esto va logrando que finalmente se alejen los fundamentos de las sanciones administrativas en los principios del derecho penal, sobre todo en lo concerniente al principio del debido proceso y más bien en la actualidad se fundamenta en su propia normativa que comprende a los procedimientos administrativos los que deben ser dirigidos por órganos administrativos. El aporte de este artículo radica en menciona que los procesos administrativos disciplinarios en la actualidad se han apartado de las normas generales y se han centrado en normas administrativas dirigidos por órganos administrativos.

Los antecedentes nacionales encontrados y que se relacionan con esta tesis son los siguientes:

Para Pantigozo (2019) En su tesis *“La inaplicación del principio de predictibilidad en los procedimientos administrativos por parte del Indecopi ante los riesgos que enfrentan las entidades bancarias”* presenta como objetivo determinar cuáles son las consecuencias que se generan debido a la omisión de aplicar el principio de predictibilidad por parte de Indecopi en los procedimientos administrativos sancionadores en temas bancarios. En esta investigación se aplicó la metodología descriptiva analítica, aplicándose la recolección de información en resoluciones sobre el tema. Como conclusión se determinó la urgencia de elaborar lineamientos especializados puesto que las resoluciones que se emiten no cumplen con el principio de predictibilidad esto genera que se afecte la confianza de los usuarios y además provoca también una sensación de inseguridad jurídica. Falta coordinación entre la Superintendencia de Banca, Indecopi y poder judicial, ya que cada uno hace interpretaciones diferentes a las normas, sumados a las resoluciones contradictorias expedidas por la Corte Suprema de Justicia de la República, con una total falta de predictibilidad. El principio de predictibilidad es el punto concordante con el trabajo de investigación que se propone, además de los posibles efectos en caso de no aplicarse como corresponde.

Según Barreda (2020), en su tesis *“¿No examinan igual? El criterio en la aplicación del Principio de Predictibilidad o Confianza Legítima en los pronunciamientos del Tribunal de Contrataciones del OSCE”*. El objetivo principal de este estudio era ver cómo se aplicaba la idea de previsibilidad o confianza justificada a las decisiones del tribunal de contratación estatal. La metodología aplicada fue la observación y análisis de resoluciones emitidas por dicho tribunal lo que permitió llegar a las siguientes conclusiones de que en la práctica OSCE a través de su tribunal administrativo viene incumpliendo este principio debido a que, habiendo resuelto situaciones de hechos similares, aplica criterios diferentes, emitiendo resoluciones completamente antagónicas y sin motivación, lo que genera arbitrariedad, inseguridad jurídica y vulneración de derechos por parte de dicho tribunal. Este trabajo también presentó coincidencias con los resultados de esta investigación en tanto refiere a la no aplicación estricta del principio de predictibilidad en tanto se evidencia decisiones disímiles del mismo órgano.

Para Silva Vasquez, (2017) en su tesis “Los criterios objetivos de aplicación de sanciones en materia de protección al consumidor: una correcta aplicación de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y predictibilidad” tuvo como objetivo fundamentar la manera en la que los criterios de aplicación de sanciones sobre la protección al consumidor no aseguran la adecuada aplicación de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y predictibilidad; y concluyó que : Los criterios que usan para determinar las sanciones en lo correspondiente a protección al consumidor no aseguran que se apliquen adecuadamente los principios de proporcionalidad, razonabilidad y predictibilidad; debido a que no se realiza una adecuada aplicación de los principios y sobre todo por la falta de análisis y motivación de las sanciones que se imponen en primera instancia lo que hace que estas no sean lo suficientemente sólidas y como consecuencia estas son revocadas o declaradas nulas en muchos casos. La relevancia de esta investigación se haya en que los criterios como el de predictibilidad al momento de aplicar sanciones no siempre están presentes en aquellos funcionarios que resuelven, como se puede apreciar.

Asimismo, Surco (2019) En su tesis “*El procedimiento administrativo sancionador y la vulneración de los principios constitucionales*”, Su objetivo fue evaluar si la normativa del sistema sancionador del SAT cumple o no con principios ya conocidos entre los que se encentra el de legalidad, debido procedimiento y proporcionalidad, fue el objetivo de esta investigación. La investigación fue de carácter mixto, utilizándose enfoques cualitativos y cuantitativos. La encuesta y el cuestionario fueron las técnicas e instrumentos empleados en el estudio, respectivamente. Además, se empleó el análisis de documentos. Como conclusión, se determinó que la mayoría de usuarios considera que el SAT no brinda una adecuada protección al administrado en relación con el procedimiento sancionador, resultando una violación al debido proceso, lo cual es importante porque este principio debe ser observado no sólo en los procedimientos judiciales, sino también en los administrativos. El aporte es que hace referencia a la no aplicación del principio de predictibilidad que genera una desprotección al administrado o como se dice de manera común: no existe seguridad jurídica.

Según Chávez (2018) En su tesis titulada “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado- 2018”, presentó como objetivo efectuar el análisis del procedimiento administrativo disciplinario hacia el personal que laboraba en el mencionado hospital. La investigación realizada fue de tipo no experimental y descriptivo, realizó un muestreo no probabilístico, se utilizó el instrumento del cuestionario. Entre las conclusiones se pudo advertir que al analizar los procedimientos administrativos sancionadores estos se realizan de manera esporádica y que los criterios técnicos usados son vulnerables y que las autoridades administrativas no actúan imparcialmente ya que las sanciones muchas veces son flexibles hacia el personal asistencial del hospital. Otra falencia que se pudo determinar es que es común que el personal cometas faltas disciplinarias es decir una mayoría, pero no siempre se realizan los procesos administrativos disciplinarios, esto ha generado una percepción de casi nunca se sancionan las faltas y que tampoco se actúa con imparcialidad cuando se realizan estos procedimientos, generando que el sistema sancionador sea muy vulnerable por la falta de criterios técnicos y legales. Esta investigación recaba información relacionada a los procedimientos administrativos disciplinarios recalcando la falta de imparcialidad por parte de las autoridades administrativas y también la vulnerabilidad del sistema por la no aplicación de criterios técnicos legales.

Teorías que se relacionan con la investigación

Principios. De acuerdo a Dworkin, (2007) los principios vienen a ser una clase de normas en la su validez no está en dependencia de algún criterio proporcionado por reglas para su reconocimiento, más bien dependen de una justificación moral. Para Barak, (2012) Menciona como teoría sobre principios una interpretación constitucional que refiere que la mayoría de las normas que señalan derechos fundamentales deberían ser consideradas como principios.

Principio de predictibilidad. Se considera que este principio viene a ser una garantía que les brinda a los ciudadanos expectativas razonablemente fundadas sobre cual deba ser la futura actuación de la administración en la aplicación del Derecho. Claro que no consiste en meras expectativas, sino estas se originan partiendo de bases

que han sido brindadas en el marco de la Ley por la autoridad y que son concluyentes, de esta manera los administrados orientan sus expectativas hacia una posición establecida, estos pueden ser antecedentes de casos similares, consultas, publicación de normas, procedimientos, precedentes, entre otros (Morón Urbina J. , 2018)

Procedimiento administrativo disciplinario. Es empleado actualmente como un instrumento dirigido a enmendar los actos o conductas de los servidores públicos durante el cumplimiento de sus actividades, en el que deben cumplir con las reglas que han sido impuestas por la normativa adoptada por el Estado, justificando el ejercicio de la potestad sancionatoria que ha sido regulada y que van desde sanciones leves a graves según la falta (Márquez, 2010)

En este sentido, el principio de predictibilidad y el procedimiento disciplinario se regula en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, igualmente, las definiciones que existen respecto, son las que se exponen a continuación

La Doctrina en concordancia con la normativa antes citada relacionada al procedimiento administrativo general y que sustentan el Derecho Administrativo en general y el procedimiento administrativo en particular, refiere:

Relación entre Administración Pública y Servidores Civiles. Dicha relación permite evidenciar una relación muy particular en tanto concurren no solo derechos sino también deberes que están bajo responsabilidad del personal que trabaja en las entidades y que a decir de la doctrina es diferente de la relación que vincula a los trabajadores y a los empleadores que se desenvuelven en el ámbito privado.

La corriente estatutaria que impera en la administración pública señala que la relación entre las partes en una relación de orden público se encuentra regida por el derecho administrativo y que de allí se derivan los derechos y deberes, esta postura es plenamente adoptada por el Decreto Legislativo 276 y sus normas conexas, inclusive su nombramiento se rige por resoluciones administrativas al igual que los ceses y los despidos.

Se debe entender que, en el servicio civil, la relación jurídica es de naturaleza mixta en razón de concurren elementos de orden laboral como administrativos, situación comprobada en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional y que tiene carácter vinculante Expediente N°0206-2005-PAJTC -caso Baylón Flores.

La Responsabilidad Administrativa. Para arribar a una responsabilidad debe existir un procedimiento que es por definición un procedimiento cognitivo en tanto implica adoptar decisiones que se fundamentan en un análisis previo, valoración probatoria que finalmente concluye en una decisión. Además, los procedimientos administrativos cumplen con una doble finalidad: por una parte, constituyen una garantía a los derechos del administrado a través del derecho de petición, por otro lado, se asegura la satisfacción del interés general, donde se supone que los administrados actúan con veracidad. Cabe precisar que el T.U.O. de la Ley 27444 determina que existen procedimientos de son de aprobación automática y de aprobación previa.

Cabe destacar que, de acuerdo con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y la Contraloría General de la República, cuando hace referencia a la responsabilidad administrativa habla de los funcionarios y servidores públicos que hayan infringido los ordenamientos jurídico administrativos y las reglamentaciones internas del ente al que pertenecen, independientemente de que su relación contractual laboral esté vigente o se haya extinguido al momento de la identificación de la contravención a la norma.

Regulación del Procedimiento Disciplinario. En principio debemos entender por procedimiento disciplinario a aquella herramienta procedimental que tiene la administración, mediante la cual pone de manifiesto su potestad sancionadora, frente a faltas cometidas por servidores y/o funcionarios de la administración relacionados a sus labores.

Son formas cómo las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones, determinando la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, como función disuasiva de la comisión de conductas que afecten el interés público previsto en el ejercicio de las funciones públicas. (Boyer, 2017)

El título V de la ley 30057, Ley Servir, denominado “disciplinario y procedimiento sancionador” regula precisamente la responsabilidad administrativa disciplinaria, además de la responsabilidad ética regulada en la ley que contiene el Código de Ética de la Función Pública.

Las funciones propias de la Administración Pública están dirigidas a la tutela del interés general, requiriéndose el respeto del derecho de los administrados, el respeto al principio de legalidad, determinando que se requiere de personal competente. La gestión administrativa se basa en gran medida de una administración responsable de los recursos humanos con los que cuentan las entidades públicas, por lo que las autoridades y el personal que está al servicio de la entidad, indistintamente de su cual sea su régimen laboral y tipo de contratación, es posible que concurran en faltas como consecuencia de su actuar al interior de la entidad.

Como elemento disuasivo de la comisión de conductas que lesionan el interés público en el cumplimiento de las funciones públicas, se define como la forma en que las entidades públicas mantienen el correcto funcionamiento de sus organizaciones determinando la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos. (Boyer,2017)

En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, a decir de SERVIR, exige del respeto sin límites sobre derechos y garantías de mucha importancia toda vez que tendrán gran influencia en la decisión de la Administración” (Rubio, 2006)

Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Según la guía práctica relacionada a la regulación del sistema disciplinario y el procedimiento sancionador para temas administrativos, emitida por el MINJUS, (2017) refiere que, toda persona que crea que un servidor público ha incurrido en una infracción disciplinaria tiene la facultad de registrar una queja ante la Secretaría Técnica, explicando con claridad los hechos que son materia de la denuncia y adjuntando la documentación requerida, si es necesario, de acuerdo al artículo 101 del Reglamento de la Ley N° 30057. La denuncia se puede realizar de manera oral o escrita. Asimismo, una

denuncia se realiza oralmente, la Secretaría Técnica tiene la obligación de ofrecer un formulario al denunciante para que pueda transcribir la denuncia, firmarla en señal de conformidad y adjuntar la documentación pertinente. Dentro de los treinta (30) días hábiles luego de presentación de la denuncia, la Secretaría Técnica la procesa y responde al denunciante.

En el caso de que la denuncia hecha por el administrado origine la apertura de un proceso disciplinario, los organismos públicos deben comunicar los resultados a la denunciante una vez finalizada la correspondiente investigación previa. En estos casos el denunciante no es parte del procedimiento disciplinario, más bien viene a ser un tercero colaborador, en ese sentido, la Secretaría Técnica realiza una investigación previa al inicio formal de la acción disciplinaria para encontrar indicadores que indiquen si la denuncia es veras en relación a la comisión de la falta disciplinaria. Por ejemplo, si la Secretaría Técnica descubre que falta la documentación que sustenta la denuncia, requiere al denunciante, y si no cumple con el mandato administrativo, la denuncia será declarada inadmisibile.

La Secretaría Técnica realiza una evaluación de los hechos que han aflorado una vez concluida la etapa de investigación preliminar. A continuación, la Secretaría Técnica puede optar por archivar la denuncia o remitirla a la autoridad investigadora, junto con el informe realizado de precalificación, proponiendo el inicio del procedimiento administrativo sancionador, en base a los resultados adquiridos durante la fase de investigación preliminar.

Principios del procedimiento administrativo disciplinario. Son verdades previas y básicas, que fundamentan todo razonamiento ya que indican la falta de suposición u oscuridad de las normas", según un enfoque conceptual de los principios jurídicos.

Los siguientes son algunos principios importantes a tener en cuenta: Legalidad, Tipicidad, Debido Proceso o Procedimiento Debido, Razonabilidad y Proporcionalidad, Imparcialidad, Presunción de Legalidad, Principio de Inmediatez, Principio de Previsibilidad o predictibilidad, son términos sobre los que no entraremos en detalle, a excepción del último, que está vinculado a una de nuestras variables.

Tomando como referencia a (Guzman Napuri C. , 2019) a) Principio de legalidad, considerando el más importante del derecho administrativo porque se dirige a todas las autoridades que componen el Estado, quienes se someten sin discusión a las disposiciones que contiene la Constitución, la ley y las normas aplicables, y a hacerlo siempre dentro del ámbito de sus competencias. En consecuencia, el Estado de Derecho establece que la Administración tiene un carácter primordialmente ejecutivo, y que la ley actúa como fundamento y límite de su funcionamiento; implica intervenir cuando el Estado no se ajusta a la legalidad en la afectación del subordinado. Regula cómo se aplican las normas adjetivas y sustantivas. Es parcialmente estática y parcialmente dinámica, y se centra en la competencia y la legalidad. Especifica quién debe hacer el acto y cómo debe hacerlo. Verifica que las acciones de la autoridad y los resultados de esas acciones se ajustan a la ley y a la Constitución. Por estar en el deber de salvaguardar la Constitución, el Poder Judicial debe aplicar el concepto en su totalidad; b) El principio del debido proceso sostiene que los administrados tienen no sólo derechos, sino también garantías que conforman el debido proceso adjetivo o procesal, y que en su contenido encontramos: derecho a ser escuchado, producir y ofrecer medios de prueba, el derecho a una decisión fundada en la ley y el derecho a que se le otorgue un plazo razonable para responder. Se puede decir que se trata de un derecho fundamental e instrumental, porque, además de ser un derecho exaltado en la constitución política, cumple con su función de garante de otros derechos fundamentales, reconocidos por la jurisprudencia y por el ordenamiento en su conjunto; c) Principio de impulso de oficio: Se refiere a que las autoridades administrativas están obligadas a orientar e impulsar el proceso de oficio disponiendo la realización de actividades que ayuden a esclarecer y resolver las cuestiones impugnadas. La Ley General de Procedimientos Administrativos General, especifica que, en ausencia de solicitud, la autoridad competente debe participar, impulsar cualquier acción necesaria para su tramitación y superar todos los obstáculos que impidan la tramitación regular del procedimiento. Entendiéndose que, el uso frecuente de las tecnologías de la información a nivel institucional, entre otras cosas, podría ser un excelente aliado material de este principio, tanto a nivel institucional como interinstitucional; es decir, la interconexión que cada entidad debe tener con otras bases de datos públicas, para recopilar la información

necesaria para facilitar el procedimiento y, al mismo tiempo, cultivar confianza; d) Principio de razonabilidad, implica que las resoluciones administrativas adoptadas por la administración deben ser proporcional a los poderes que ejerce, y los medios empleados deben ser proporcionales a los fines públicos que hay que salvaguardar. El principio de razonabilidad es un medio importante para interpretar y aplicar las normas a la actuación de la administración, a fin de darles el sentido y alcance que exigen los imperativos de justicia material y razonabilidad; e) Principio de imparcialidad, significa que el mandato constitucional de igualdad material o no discriminación es directamente aplicable al funcionario público individual en los procesos administrativos, en la medida en que no puede anteponer sus propios intereses a los de los servidores públicos o al interés público; f) Principio de informalismo, significa que las normas procesales deben interpretarse en beneficio de la persona, asegurando que sus derechos no se vean perjudicados por ninguna condición formal que pueda ser modificada; g) Principio de presunción de veracidad, supone que los instrumentos escritos y las manifestaciones realizadas por el administrado corresponden a la verdad y a las formas legales; h) Principio de conducta procedimental, indica que las partes del procedimiento deben llevar a cabo sus actividades administrativas con un espíritu de respeto mutuo, participación recíproca y buena fe; i) Principio de celeridad, indica que las partes del procedimiento administrativo deben alinear sus acciones con la dinámica pertinente, evitando al mismo tiempo acciones dilatorias para que el procedimiento se tramite de manera oportuna; j) Principio de eficacia, más allá de las formalidades que no influyen en la validez del procedimiento o no son cruciales para su conclusión, los implicados en el procedimiento administrativo deben considerar el cumplimiento del objetivo del mismo; k) Principio de verdad material, significa que la administración puede tomar decisiones basadas en los hechos, independientemente de lo que el individuo afirme o pruebe; l) Principio de participación, En virtud de este principio, las autoridades deben ofrecer la información esencial a los administrados, dentro de los límites de la ley, para supervisar a las autoridades de conformidad con la constitución política del Estado; m) Principio de simplicidad, implica que el proceso debe ser sencillo, eliminando las complicaciones innecesarias o actos dilatorios; n) Principio de uniformidad, con este principio se señala que la autoridad debe establecer requisitos uniformes para tramites similares; o) Principio de predictibilidad, también llamado de “confianza

legítima” principio que tiene los siguientes objetivos: le permite al administrado que pueda “predecir” un resultado en su procedimiento, y con ello preparar una defensa adecuada, permite desincentivar a los administrados que pretendan presentar solicitudes sin mayor efectividad. Las autoridades administrativas proporcionan a los administrados o a quienes los representan la información precisa, completa y fidedigna en relación a cada uno de los procedimientos a su disposición, para que éstos puedan asumir las decisiones con conocimiento de causa. Así, los administrados pueden tener un cierto entendimiento en todo instante sobre cuáles son los requisitos, los plazos, la duración que se calcula tendrá un procedimiento y cuáles podrían ser los posibles resultados. La actuación de la autoridad administrativa, así como sus decisiones son coherentes con las leyes y si decide separarse de un criterio que adopto anteriormente debe fundamentarlo; p) Principio de privilegio de controles posteriores, constituye una reserva para la administración de corroborar si la documental aportada está conforme a la norma, y por otro lado implica la aplicación de la sanción en caso que se verifique la información que se presentó no sea veraz. (Guzman, 2019)

Abundando en lo que concierne al Principio de predictibilidad que es una variable del trabajo de investigación , según la Ley del Procedimiento Administrativo General N°27444 este principio es mencionado en su artículo IV, numeral 1.15 refiere que, la autoridad administrativa proporcionará a los interesados o a sus representantes una información veraz, completa y fiable sobre cada procedimiento desde el principio, de modo que los interesados estén plenamente informados del resultado final que obtendrán." (transparencia.mincetur.gob.pe,2020)

Este principio reafirma el derecho con el que cuentan todos los administrados a la seguridad jurídica, se puede decir que la seguridad jurídica es un apoyo importante del Estado en el derecho administrativo. La administración debe conducirse de manera regular, confiable permitiendo así la predictibilidad en sus decisiones, es decir que sus acciones sean actos de buena fe, así, “las decisiones que son emitidas por los órganos del estado para cada situación de hecho deberían ser publicadas a fin de que los ciudadanos, de forma definitiva conozcan cómo se materializan los derechos, obligaciones o permisiones en las normas jurídicas” (Tribunal Constitucional, 2010)

El principio de predictibilidad debe constituir para los individuos una garantía que brinda valor jurídico a las expectativas que con razonabilidad ha generado el ciudadano, sobre cómo se aplicara el derecho en una ocasión futura el órgano al que recurra. No es que estas expectativas se generen subjetivamente sin valor, estas surgen debido a signos exteriorizados o bases que son concluyentes que han sido dadas de forma legal por la autoridad, este tipo de resoluciones generan que los administrados vean que existe determinada postura sobre determinado tema, antecedentes, absolución de consultas, requisitos, procedimientos, normas, trámites, etc. (Morón, 2018)

El principio de predictibilidad está vinculado con la doctrina de actos propios, fundamentado en el principio de la buena fe. (Borda, 1993)

En una relación jurídica es una obligación de las partes que se conduzcan con lealtad, rectitud y coherencia en su accionar, esto para que impere la confianza y regularidad que deben darse en el quehacer jurídico. (Marial, 1988).

Para el particular, es una garantía por la que se da significación jurídica a la predicción justamente establecida por el ciudadano en la actuación futura del poder en la aplicación de la ley. No se trata de valorar expectativas meramente subjetivas, sino que provienen de signos externos o bases objetivas y determinantes otorgadas dentro del derecho por la autoridad, entre los que se cuentan los antecedentes, normas publicadas, la difusión de requisitos, procedimientos, trámites, autoridades, etc., para que los administrados se orienten hacia una determinada posición. (Moron, 2018)

Faltas y sanciones disciplinarias. La posición del Estado en su condición de empleador asume varias responsabilidades en la que destaca una compleja por las diversas acciones que existen en el seno de la administración. Quintana refiere que se presenta a partir del hecho controversiales que surgen en una estructura organizativa, independientemente de su clase, siempre exigirá el sometimiento a las reglas que regulan su funcionamiento, porque como ya lo hemos referido, es la potestad disciplinaria que no es sino el poder del líder de la estructura organizativa para sancionar a los individuos que desacata ordenes o son renuentes a cumplir la normativa, de tal manera que dicho comportamiento expone a peligro a la organización para alcanzar los objetivos que justifican su existencia. (Quintana, 2009).

A partir de lo expuesto, la oficina de recursos humanos de las entidades del Estado tiene la necesidad de contar con las herramientas pertinentes que le permitan una investigación objetiva sobre los servidores públicos; conforme a la realidad y a las metas pre establecidas.

Al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil se pronunció en el Informe N° 110-2012-SERVIR/GG-OAJ en el que dice que en cada relación laboral, el empleador posee el poder inherente y propio de disciplinar a todos sus empleados, implica que debido a que en la relación Estado-empleado confluyen los elementos o características fundamentales en el contrato de trabajo, igualmente que en la relación entre privados, el poder disciplinario puede ser ejercido tanto por el empleador privado así como por el Estado en cuanto actúen como empleadores, en este caso, existe la relación Estado-empleado confluyen y cada uno de los elementos o características fundamentales del contrato de trabajo, señalado de forma clara en el artículo 1 de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público señala : Que es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación (...). Donde se parte del hecho real de cualquier sujeto que se integra a una estructura organizativa, independientemente del tipo de organización de que se trate, existe el sometimiento a las normas que regulan dicha institución, es decir que la potestad disciplinaria es la capacidad del responsable de la organización u entidad de sancionar a quienes lleguen a infringir las reglas, considerando que su conducta puede poner en peligro o incluso en riesgo si continua esa conducta.

Es considerada como una falta disciplinaria aquella acción u omisión, voluntaria o involuntaria, que infrinja las responsabilidades, prohibiciones y otras normas específicas sobre las obligaciones de los funcionarios y empleados públicos, definidas en el artículo 28 de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de las Retribuciones del Sector Público. El incurrir en una o más faltas da lugar a la imposición de la o las sanciones correspondientes. En el artículo 28 de la Ley de Bases, se señala cuáles son las infracciones disciplinarias que se sancionan con suspensión temporal o con el despido como consecuencia del procedimiento disciplinario previo, en función de su gravedad.

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación será **básica o pura**.

La doctrina la conoce también como exploratoria y se utiliza por lo general para compartir en conocimiento de aquellos fenómenos parcialmente, se obtiene información que posibilitan el camino para investigaciones más rigurosas, se investiga nuevas problemáticas, determina conceptos, establecen preferencias para investigaciones que surjan en adelante, o proponer nuevos postulados. (Esteban, 2021)

El análisis de esta investigación se ha fundamentado en las teorías y principios que rigen al interior del procedimiento administrativo que está en vigor en la sub región Luciano Castillo Colonna, a fin de determinar si se aplica el principio de predictibilidad.

Fue una investigación no experimental, transversal – descriptivo, que constituyen para este trabajo, el diseño de investigación.

La **Investigación no experimental**, según Normas, (2016) es una investigación generalmente cuantitativa cuyo diseño metodológico no manipula ni controla las variables del estudio. Este tipo de investigación se centra en observar pasivamente los fenómenos, sin que intervenga quien realiza la investigación, obteniendo datos a través de la observación y que luego los interpreta. En este tipo de investigaciones se estudian situaciones que ya existen, fenómenos ocurridos anteriormente, en los que no se puede modificar o controlar los resultados, ejemplo de ello son estudios sobre divorcios, nivel de desempleo, encuestas.

Asimismo, sobre la **investigación transversal** en la revista (Tipos de Investigación, 2021) menciona que captura los detalles de un determinado momento, que no van a repetirse, para ello toma una muestra y hace el estudio de las variables basado en el cuestionario, encuesta, entre otros.

Esta investigación transversal es también no experimental, en este tipo de investigación los datos se recolectan en un solo lapso de tiempo, en el cual no se manipulan las variables solamente las observan .

El propósito de este tipo de diseño es solamente la descripción de las variables y luego analizar cómo se interrelaciona en un determinado momento, se podría decir que es como captar en una foto un hecho sucedido en un momento único con el objetivo de hacer una descripción de las variables, analizando su interrelación en un determinado momento.

(Hernández Sampieri, R ; Baptista, L & Fernández, 2014)

Se refiere que, el estudio transversal, es un diseño de investigación observacional, ya que analiza los datos relacionados a las variables recopiladas de una población muestra, en un tiempo determinado.

La **investigación descriptiva**, se ocupa de las estadísticas además de las características de la población investigada. Responde a las siguientes preguntas: quién, qué, dónde, cuándo y cómo. (Peña, 2021)

Es descriptiva, porque se concentra en los detalles que caracterizan una situación que se presenta en una población en un tiempo específico, por ejemplo, las situaciones materia de estudio que realizan una descripción de la predictibilidad y su aplicación en los procedimientos disciplinarios que se sustancian en la Sub Región Luciano Castillo – Sullana.

El **enfoque de la investigación es cuantitativo** y se caracteriza porque es utilizado para consolidar las creencias (que se formulan de forma lógica en una teoría o un esquema teórico) y así poder determinar con exactitud los patrones de comportamiento de una población; este tipo de investigación ha permitido la posibilidad de que los resultados se generalicen ampliamente, así como permite contar con un punto de vista originado en el conteo y magnitudes. Como tiene bases estadísticas permite la posibilidad de la repetición y permite la comparación entre estudios de fenómenos similares. (Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista, P, 2014)

3.2. Variables y Operacionalización.

Una variable se utiliza para crear hipótesis, que son afirmaciones de un tipo específico. La altura, la edad, la superficie, el tiempo dedicado a una actividad y el sexo son ejemplos de características o cualidades de la realidad que pueden adoptar varios valores o enunciarse en categorías. El valor debe considerarse en su sentido más amplio, ya que comprende tanto la magnitud numérica (variables cuantitativas) como la calidad (factores cualitativos) (variables cualitativas). (Proyecto de Investigación Integrado, 2020)

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Son formas cómo las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones, determinando la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, como función disuasiva de la comisión de conductas que afecten el interés público previsto en el ejercicio de las funciones públicas. (Boyer, 2017)	Se mide conductas que pueden reflejarse en acciones u omisiones, y que afecten el interés público, se entienden que aquellas conductas proscritas están tipificadas en la norma	Órgano Sancionador-	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene criterio Resoluciones acordes a ley 	9, y 10	Cuestionario	Nominal
			Tipificación de conductas proscritas en la ley	<ul style="list-style-type: none"> Decisiones Uniformes Concordancia 	1,6,7, y 8		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Predictibilidad	Constituye una garantía por la que se da valor jurídico a la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en aplicación del Derecho, para que los administrados se orienten hacia determinada posición (Moron, 2018)	Se mide el cumplimiento del principio de predictibilidad en sede de la sub región Luciano castillo Colonna.	Antecedentes	Conductas. Normas. Precedentes	2,3,4,y 5	Cuestionario	Nominal

Las variables independientes (V.I.) (Procedimiento Administrativo Disciplinario) pueden considerarse la causa de otra variable porque influyen en ella.

En cambio, **la variable dependiente (V.D.)** (Predictibilidad) está influida por la variable independiente; se considera un efecto o consecuencia de la variable independiente, y su valor se mide directamente.

Cabe precisar que, algunas variables son fácilmente observables y medibles, llámese: altura, sexo, número de hijos, pero existen otras que son “complejas” porque no son fáciles de ser observadas y medibles: nivel cultural o rendimiento académico, por lo que, es necesario que concurren en su auxilio los “indicadores”

El proceso de asignación de indicadores se conoce como "operacionalización de la variable". En primer lugar, se define conceptualmente la variable y luego se divide en "dimensiones más simples" para eso se eligen aquellos que son observables experimentalmente. (Proyecto de investigación integrado, 2020).

En este trabajo de investigación se ha determinado como variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario y como Variable dependiente: Predictibilidad.

Espacio de estudio:

Se debe conocer y ubicar de forma clara y precisa los límites que se fijaran para realizar la investigación. Se debe ubicar el estudio en un determinado lugar, o área geográfica, es decir se debe mencionar de forma expresa donde se va a efectuar la investigación (Moreno Galindo, 2022)

Para delimitar espacial o geográficamente se hace necesario indicar en forma específica el área o lugar en el que se realizará la investigación, delimitando si es una institución, ciudad, municipio, estado, región, país. ¿Dónde se hará la investigación? (Alfaro, 2012)

El espacio de estudio de esta investigación es la Subregión de Salud Luciano Castillo Colona de ciudad de Sullana en la región Piura.

3.3. Población, muestra y muestreo

Viene a ser el conjunto de personas u objetos de los cuales se busca conocer alguna información para una investigación, Pineda mencionó que la población puede estar conformada por personas, animales, datos sobre los nacimientos, accidentes automovilísticos, entre otros". Además, pueden ser artículos de prensa, películas, videos, telenovelas, expedientes judiciales (López, 2004)

La población está conformada por cada uno de los elementos (personas, objetos, expedientes judiciales, entidades, trabajadores) que participan del fenómeno que ha sido definido y delimitado para el análisis de la investigación. Sus características pueden ser estudiadas, medidas y cuantificadas (Toledo Díaz de León, 2018)

En un lugar y momento determinados, el conjunto de individuos, objetos o medidas con algunas cualidades observables comparables constituyen una población. (Metodologiadelainvestigacion, 2020)

La población para efectos de la presente investigación está conformada por los trabajadores administrativos de la Subregión de Salud Luciano Collona, los funcionarios con facultades sancionadoras y jefes de área en la subregión de Salud Luciano Castillo de Sullana.

Tabla 3 Población

PROFESIONALES	UNIDADES	EVIDENCIA
Funcionarios con capacidad sancionadora en la subregión de salud Luciano Castillo de Sullana	6	Jefatura de Recursos Humanos de la Subregión Luciano Castillo de Sullana (según Oficio Nº 046-2022-DSRSLCC-430020148)
Jefes de área en la subregión de Salud Luciano Castillo de Sullana	9	Jefatura de Recursos Humanos de la Subregión Luciano Castillo de Sullana (según Oficio Nº 046-2022-DSRSLCC-430020148)
Servidores de Salud de la subregión Luciano Castillo de Sullana	120	Jefatura de Recursos Humanos de la Subregión Luciano Castillo de Sullana (según Oficio Nº 046-2022-DSRSLCC-430020148)
Total, de unidades	135	

Fuente: Elaboración propia (2022)

La muestra, en cambio, es un subconjunto representativo de la población. (Hernandez, 2014)

Para los fines de la investigación, se eligió una muestra aplicando la fórmula universal finita, la misma que al ser aplicada, permitió saber a cuantas unidades se les debería aplicar el instrumento de la investigación y así lograr los objetivos del investigador.

Para determinar la muestra en investigaciones cuantitativas se ha aplicado la fórmula universal finita:

$$n = \frac{z^2 (p * q) N}{\epsilon^2(N-1) + z^2 (p.q)}$$

Donde:

n: Número de unidades de la muestra, valor que se determinará.

N: Número de unidades de la población (N= 135)

p: Proporción de hombres: funcionarios, jefes de área y servidores del sector salud de la subregión Luciano Castillo, que para el presente estudio se representa con p= 0.5

q: Proporción de mujeres: funcionarias, jefas de área y servidoras del sector salud de la subregión Luciano Castillo, que para el presente estudio se representa con p= 0.5

z: Este asociado al nivel de confianza, como su nivel de confianza esta 95 % se le considera un valor de 1.96

ε : Error estándar de la estimación 0.05

Reemplazando los datos:

$$\frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5) \times 135}{(0.05^2 \times (134) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5)} = 100.$$

Luego de aplicar la fórmula se determinó que la muestra es de 100 unidades.

El muestreo configura una técnica que es común y sirve para hacer la selección de la muestra de la población que interesa al investigador. Así, los criterios de inclusión y exclusión deben estar determinados.

El muestreo por conveniencia será el adoptado para la presente investigación. Entendido como la técnica que permite **seleccionar una muestra de la población por el hecho de que son** fácilmente disponibles cuyo origen es la población de interés, su elección no obedece a criterios estadísticos. Esta conveniencia, representa un fácil acceso a la labor operativa con costos bajos (Ochoa, 2015)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para recolectar datos que sirvan al trabajo de investigación, se tiene técnicas que constituyen formas de obtener la información. (deAguiar, 2016).

Como técnica de recolección de datos, se ha elegido la encuesta, entendida como la técnica por la cual se obtiene información respecto de una parte de la población o muestra, haciéndolo a través del uso del instrumento en este caso el cuestionario. Se ha recopilado información sobre las opiniones de una muestra representativa utilizando técnicas de interrogatorio uniformes para generar mediciones cuantitativas de las características de la población.

El cuestionario es al parecer el instrumento más usado en la recolección de datos para una investigación; y consiste en un conjunto de preguntas elaboradas respecto a las variables que se van a medir y que se han conceptualizado al plantear el su problema motivo de la investigación. Las preguntas planteadas deben tomar en cuenta no solo el problema a investigar sino también la población que las contestará y los diferentes métodos que se usaran en el recojo de información, ya sea presencial, telefónica, correo o virtual (Hernández, 2012)

Se dice que la encuesta realizada por muestreo es la técnica que más se emplea en la investigación metodológica para las ciencias sociales. Es usada para recoger información de personas sobre algunas características (edad, profesión), sus opiniones (¿está realizando una buena gestión...), creencias (¿Qué pasa cuando

morimos), expectativas (¿cree Ud. que la situación financiera del país mejorará?), conocimiento o conductas también (Hernández, 2012)

Un cuestionario de 10 preguntas en total como instrumento de recolección de datos que esta investigación ha empleado, y se ha aplicado a los: a) funcionarios con capacidad sancionadora en Procedimientos disciplinarios de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna; b) Servidores Públicos que laboran en el área administrativa de la Subregión de salud Luciano Castillo Colonna.

Para validar el instrumento empleado en la presente investigación este fue sometido a los criterios de validación de expertos, y el formato de validación tuvo en su contenido los datos del especialista en derecho administrativo y los criterios evaluados fueron: Claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia y metodología, para la evaluación de estos criterios se consideraron los siguientes calificativos: deficiente, aceptable, bueno, muy bueno y excelente y posteriormente los expertos validaron el instrumento.

En esta investigación, se ha contado con la validación de tres especialistas.

Tabla 4 Validadores de instrumento

Nombre	Grado	Evaluación: categorías
Juan Carlos Bustamante Zavala	Doctor en Derecho	94%
Martha Elena García	Magister Gestión Publica	92%
Miguel Emilio Jiménez Gonzales	Magister en Derecho Civil	91%

Fuente: Elaboración propia (2022)

Para demostrar la confiabilidad del instrumento se aplicó el método alfa Cronbach a través del programa de estadística SPSS versión 25, a una muestra compuesta por 10 encuestados. Este programa arrojó una confiabilidad de 0.94.



confiabilidad_jaime.spss.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Escala: ALL VARIABLE
 Título
 Resumen de Estadísticas
 Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8 ITEM9 ITEM10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	15,60	33,156	,696	,940
ITEM2	16,00	35,778	,394	,952
ITEM3	15,80	29,956	,843	,934
ITEM4	15,50	32,500	,877	,933
ITEM5	15,90	33,433	,561	,947
ITEM6	16,00	32,000	,889	,932
ITEM7	15,60	31,378	,930	,930
ITEM8	15,60	31,378	,930	,930
ITEM9	15,80	32,844	,816	,935
ITEM10	15,70	30,456	,819	,935

3.5. Procedimientos

Se realizó el contacto con las unidades de medición, de manera directa, en tanto que uno de los investigadores trabaja también en la subregión Luciano Castillo Colonna, y se les entregó el cuestionario para su procesamiento, y entrega posterior al requerimiento de los recurrentes.

3.6. Método de análisis de datos.

El análisis de datos viene a ser la separación que se hace de los elementos básicos de la información para examinarlos y así poder responder a las diferentes preguntas que se plantearon en la investigación, y la interpretación es el proceso mental por medio del cual se busca hallar un significado más vasto de la información obtenida (Rojas Soriano, 2013)

Entonces se puede manifestar que el análisis de datos se encarga de examinar un conjunto de datos con el fin de llegar a una serie de conclusiones sobre la información obtenida para llegar a conclusiones y ampliar el conocimiento sobre determinado tema

Con este análisis los investigadores se centraron en llegar a una conclusión basada únicamente en la información recopilada. La forma de recopilar datos se relaciona con la forma en que se planeó analizarla y utilizarla, reiterando, la técnica utilizada ha sido la encuesta.

Se aplicó el método deductivo que a decir de Prieto (2017) significa: conducir o extraer el cual se basa en el razonamiento, así, la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales de un tema determinado, una vez comprobado y verificada su validez, se procede a aplicarlo a contextos particulares o específicos.

Además, para la comprobación estadística de los resultados, estos fueron sometidos al programa SPSS, 5tanto para c9orrelacionar las variables, como para la comprobación de la hipótesis.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación se realizó basada en una realidad problemática que cobra vigencia en el Derecho Administrativo, especialmente en el procedimiento disciplinario, para tal efecto se acopia información relacionada al tema de estudio, recurriendo a diversas fuentes: bibliografía física y digital, investigaciones que sirven de antecedentes, revistas, artículos científicos, dichos materiales se han consignado en el trabajo respetando las citas referenciales en formato Apa.

Por otro lado, se respeta los principios éticos, destacando lo beneficioso que representa esta investigación, en tanto que contribuye en beneficio de abogados y litigantes del derecho administrativo, otorgando información sobre la materia de estudio.

Respecto a la recolección de datos, se realizó de manera anónima, respetando el consentimiento informado de las personas consultadas, los resultados obtenidos se procesaron con objetividad, reiterando el respeto por los principios éticos.

Como ya se mencionó el instrumento aplicado ha sido el cuestionario que permitió obtener la información necesaria para la investigación, también se debe mencionar que la confiabilidad del instrumento se comprobó al aplicársele el programa de estadística SPSS versión 25, mediante el método alfa Cronbach. Este programa arrojó una confiabilidad de 0.94.

IV.- RESULTADOS

En este apartado se realiza el análisis de cada uno de los objetivos que se han propuesto en el trabajo de investigación en función a las variables

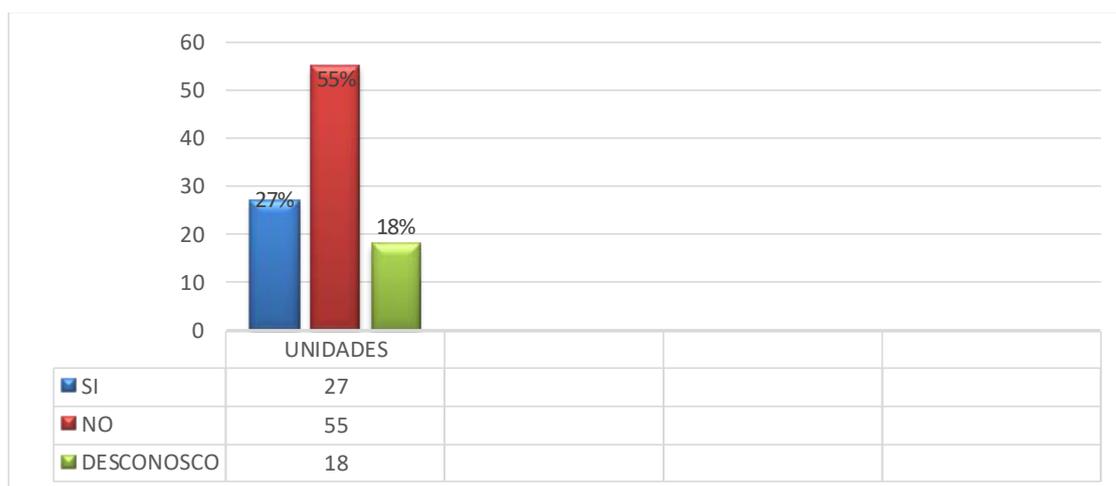
Pregunta N.º1.- ¿Considera Ud. que el Procedimiento disciplinario que realiza la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, respeta el principio de predictibilidad?

Tabla 5 resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	27	27%
NO	55	55%
DESCONOSCO	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 1



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 5 que de las 27 unidades encuestadas que equivalen al 27% manifiestan que, **si** se respeta el principio de predictibilidad, el 55% que reflejan 55 unidades dicen que **no** se respeta, dieciocho unidades que equivalen al 18% desconocen de tal situación.

Como se puede apreciar, para esta pregunta una mayoría equivalente al 55% respondió que no se está respetando el principio de predictibilidad en la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna.

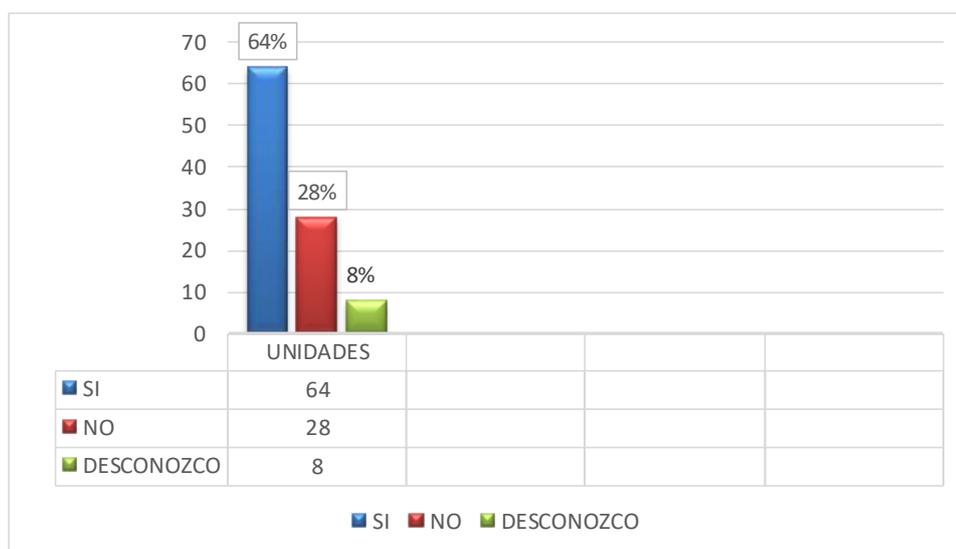
Pregunta N.º2.- ¿Es común que un servidor público tenga un procedimiento disciplinario en la subregión de salud Luciano Castillo Colonna?

Tabla 6 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	64	64%
NO	28	28%
DESCONOZCO	8	8%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 2



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 6 que 64 de las unidades encuestadas que equivale al 64% manifiestan que, si es común que un servidor público tenga un procedimiento disciplinario en la subregión de salud Luciano Castillo Colonna, el 28% que constituyen 28 unidades dicen que **no**, mientras que 8 unidades equivalentes al 8% desconocen tal situación.

Apreciándose, para esta pregunta que una gran mayoría equivalente al 64% respondió que es común que un servidor público tenga un procedimiento disciplinario en la subregión de salud Luciano Castillo Colonna.

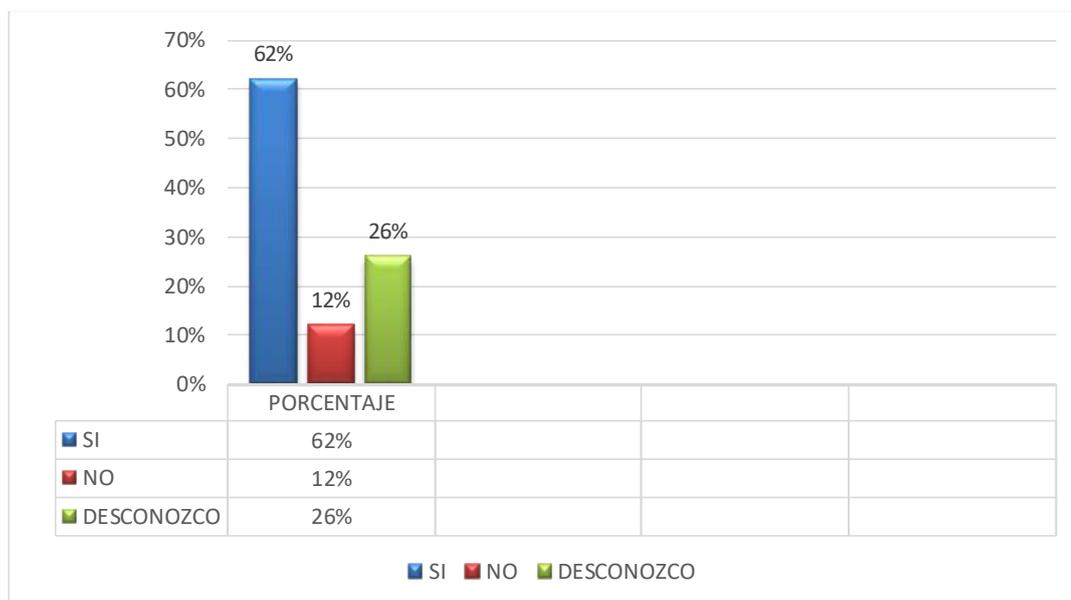
Pregunta N.º3.- ¿Las conductas que son materia de procedimiento disciplinario se basan en conductas tipificadas en la normativa?

Tabla 7 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	62	62%
NO	12	12%
DESCONOZCO	26	26%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 3



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 7 que 62 de las unidades encuestadas equivalentes al 62% mencionan que, las conductas que son materia de procedimiento disciplinario **si** se basan en conductas tipificadas en la normativa, mientras que el 12% refleja que 12 unidades dicen que no se basan en conductas tipificadas en la normativa, y 16 unidades equivalentes al 16% desconocen de tal situación.

Se aprecia que para esta pregunta una gran mayoría que equivale al 62% respondieron que las conductas que son materia de procedimiento disciplinario **si** se basan en conductas tipificadas en la normativa.

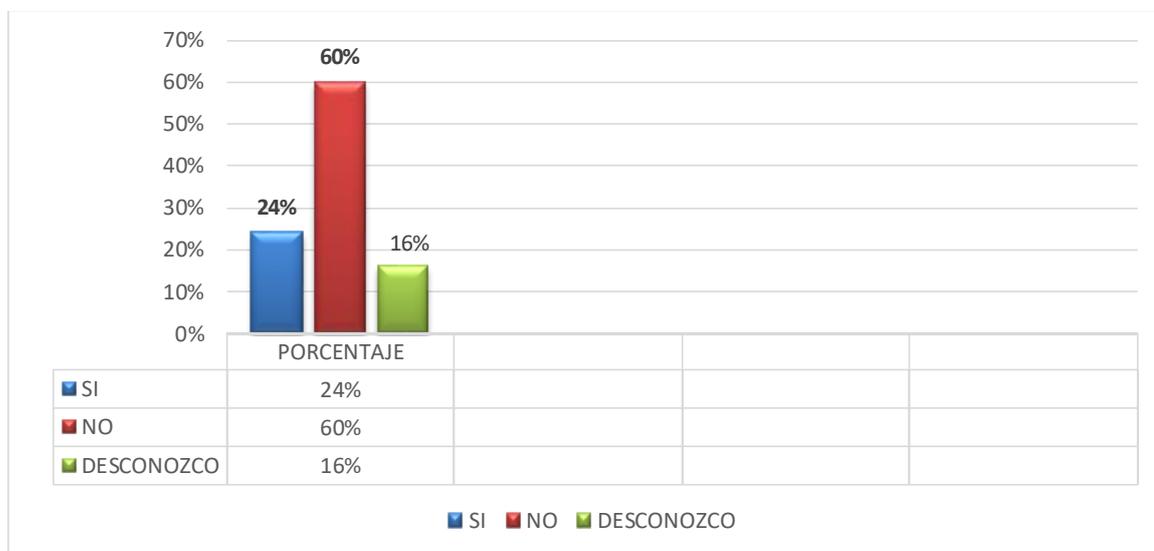
Pregunta N.º 4.- ¿Las conductas que son materia de procedimiento disciplinario se basan en situaciones no previstas en la norma?

Tabla 8 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	24	24%
NO	60	60%
DESCONOZCO	16	16%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 4



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 8, que, del total de encuestados, 24 de las unidades encuestadas que equivale al 24% manifiestan que, las conductas que son materia de procedimiento disciplinario **si** se basan en situaciones no previstas en la norma, mientras que el 60% reflejan que 60 unidades dicen que las conductas **no** se basan en situaciones no previstas en la norma, mientras que 16 unidades que son equivalentes al 16% desconocen de tal situación.

Como se aprecia, para esta pregunta una gran mayoría que representa el 60% de los encuestados respondió que las conductas que son materia de procedimiento disciplinario **no** se basan en situaciones no previstas en la norma.

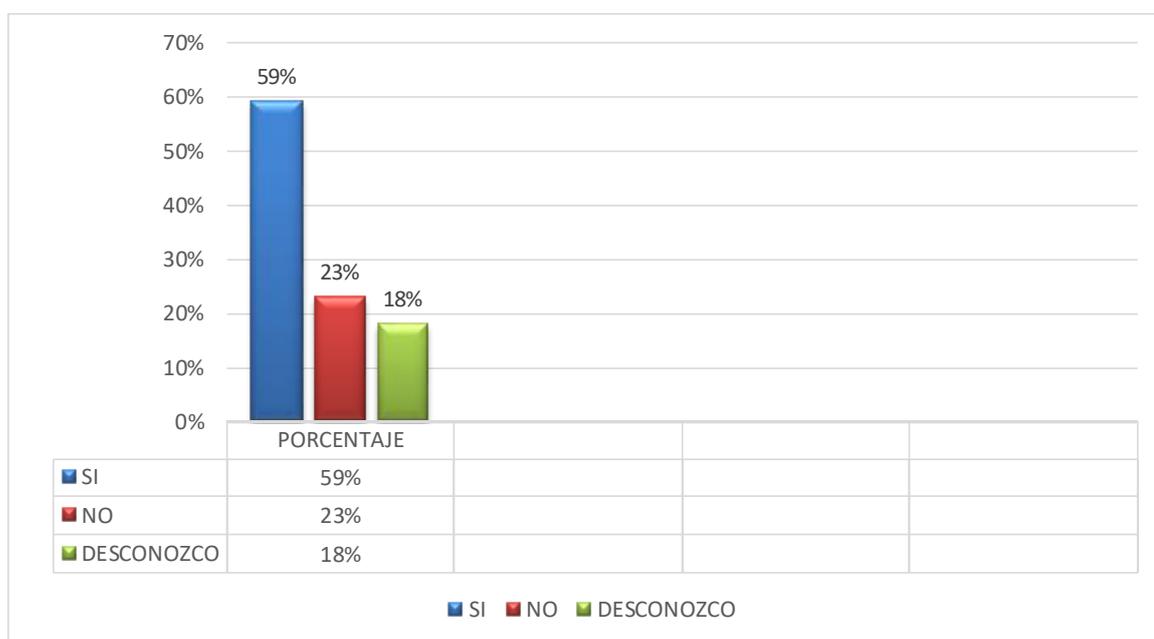
Pregunta N. 05.- ¿Las conductas, materia de procedimiento disciplinario, han sido contempladas en algún precedente administrativo?

Tabla 9 resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	59	59%
NO	23	23%
DESCONOZCCO	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 5



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 9 que 59 de las unidades encuestadas que equivale al 59% manifiestan que, las conductas, materia de procedimiento disciplinario, **si** han sido contempladas en algún precedente administrativo, mientras que el 23% refleja que 23 unidades dicen lo contrario, 18 unidades que equivalen al 18% desconocen de tal situación.

Como se puede apreciar, para esta pregunta una gran mayoría responde que las conductas, materia de procedimiento disciplinario, **si** han sido contempladas en algún precedente administrativo.

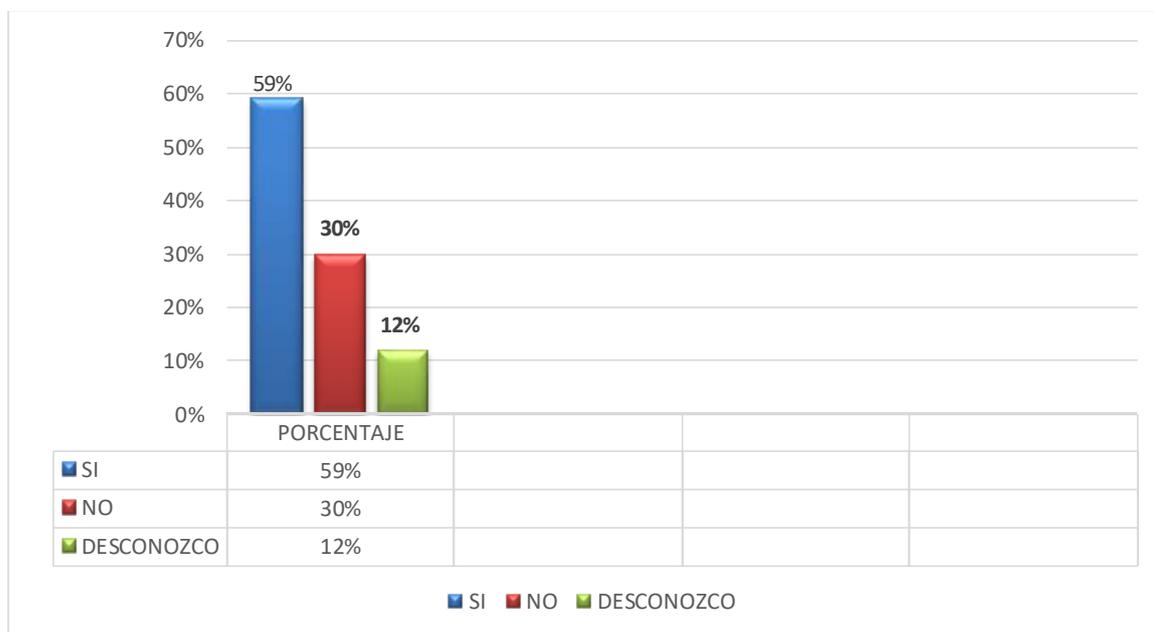
Pregunta N.º 6.- ¿Las conductas, materia de procedimiento disciplinario, se repiten con el tiempo?

Tabla 10 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	59	59%
NO	30	30%
DESCONOZCO	11	11%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 6



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 10, que 59 de las unidades encuestadas, que equivale al 59% manifiestan que, las conductas, materia de procedimiento disciplinario, **si** se repiten con el tiempo, mientras que el 30% que reflejan 30 unidades dicen que las conductas, **no** se repiten con el tiempo, y 12 unidades que equivalen al 12% desconocen de tal situación.

Como se aprecia, para esta pregunta una gran mayoría de encuestados es decir el 69% del total, respondieron que, las conductas, materia de procedimiento disciplinario, **si** se repiten con el tiempo.

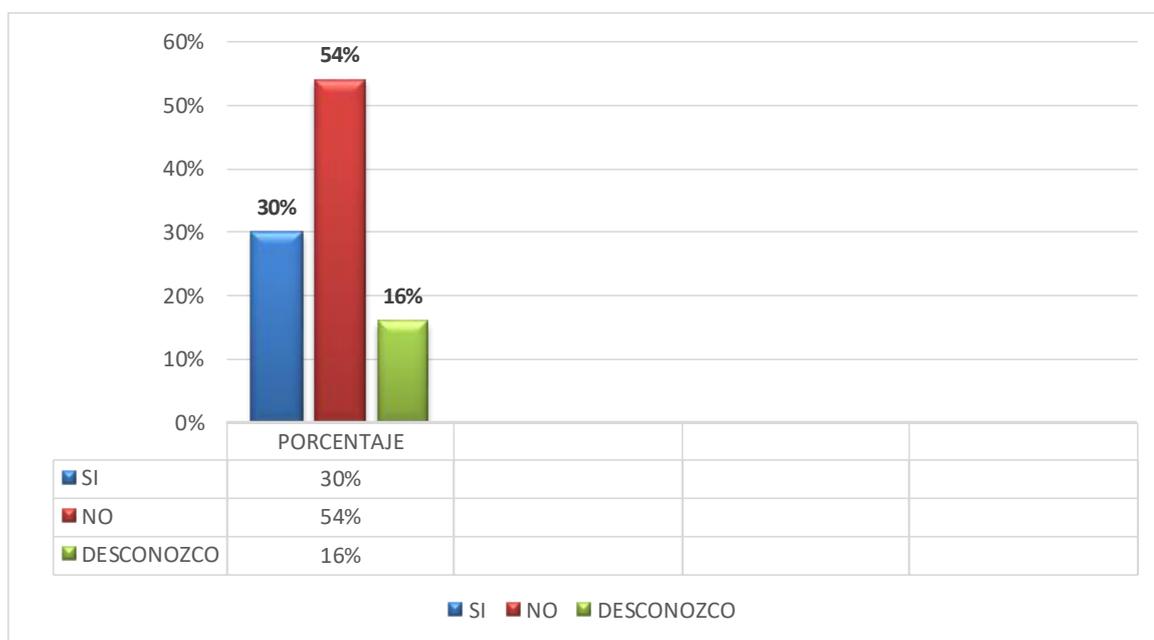
Pregunta N.º 7.- ¿Considera Ud. que las decisiones en el procedimiento disciplinario son uniformes?

Tabla 11 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	30	30%
NO	54	54%
DESCONOZCO	16	16%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 7



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 11, que 30 unidades encuestadas equivalente al 30% de los encuestados, manifiestan que, las decisiones en el procedimiento disciplinario **si** son uniformes, mientras que el 54% refleja que 54 unidades dicen todo lo contrario, es decir, que las decisiones **no** son uniformes, y 16 unidades que equivalen al 16% desconocen de tal situación.

Como se puede apreciar, para esta pregunta una mayoría que es equivalente al 54%, respondieron que las decisiones en el procedimiento disciplinario **no** son uniformes.

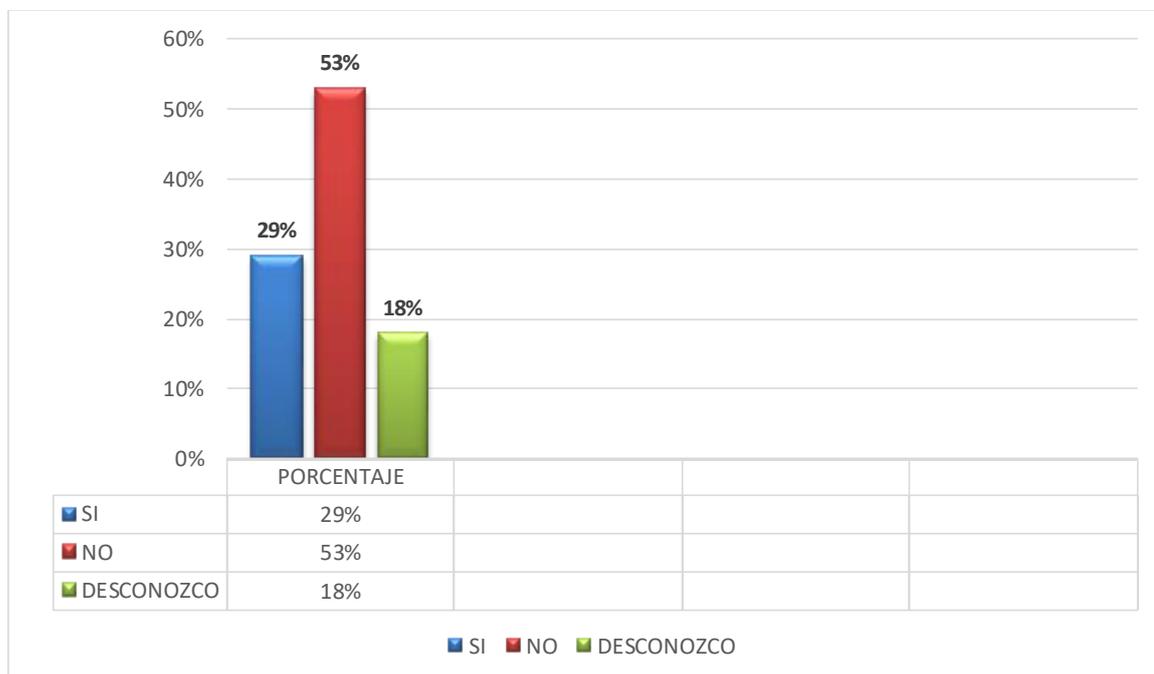
Pregunta N.º 8.- ¿Los órganos sancionadores emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores?

Tabla 12 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	29	29%
NO	53	53%
DESCONOZCO	18	18%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 8



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 12, que 29 unidades encuestadas que equivalen al 29% manifiestan que, los órganos sancionadores **si** emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores, mientras que el 53% reflejan que 53 unidades dicen que los órganos sancionadores **no** emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores, 18 unidades que equivalen al 18% desconocen de tal situación.

Como se puede apreciar, para esta pregunta una mayoría representada por el 53% de los encuestados respondió que los órganos sancionadores **no** emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores.

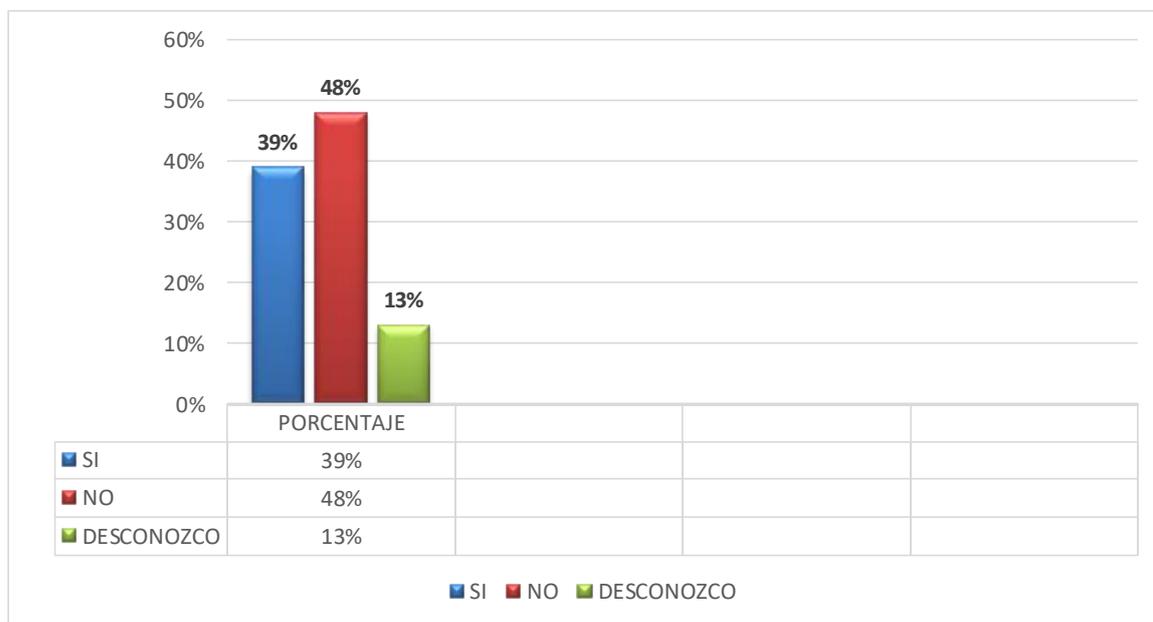
Pregunta N.º 9.- ¿Los órganos sancionadores emiten decisión concordante con la ley de la materia?

Tabla 13 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	39	39%
NO	48	48%
DESCONOZCO	13	13%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 9



Interpretación:

Se evidencia en la tabla 13, que 39 unidades encuestadas equivalentes al 39% manifiestan que, los órganos sancionadores **si** emiten decisión concordante con la ley de la materia, mientras que el 48% reflejan que 48 unidades dicen que los órganos sancionadores **no** emiten decisión concordante con la ley de la materia, y 13 unidades que equivalen al 13% dijeron desconocer sobre el tema.

Como se puede apreciar, para esta pregunta la mayoría en este caso el 48% de los encuestados ha respondido que los órganos sancionadores **no** emiten decisión concordante con la ley de la materia.

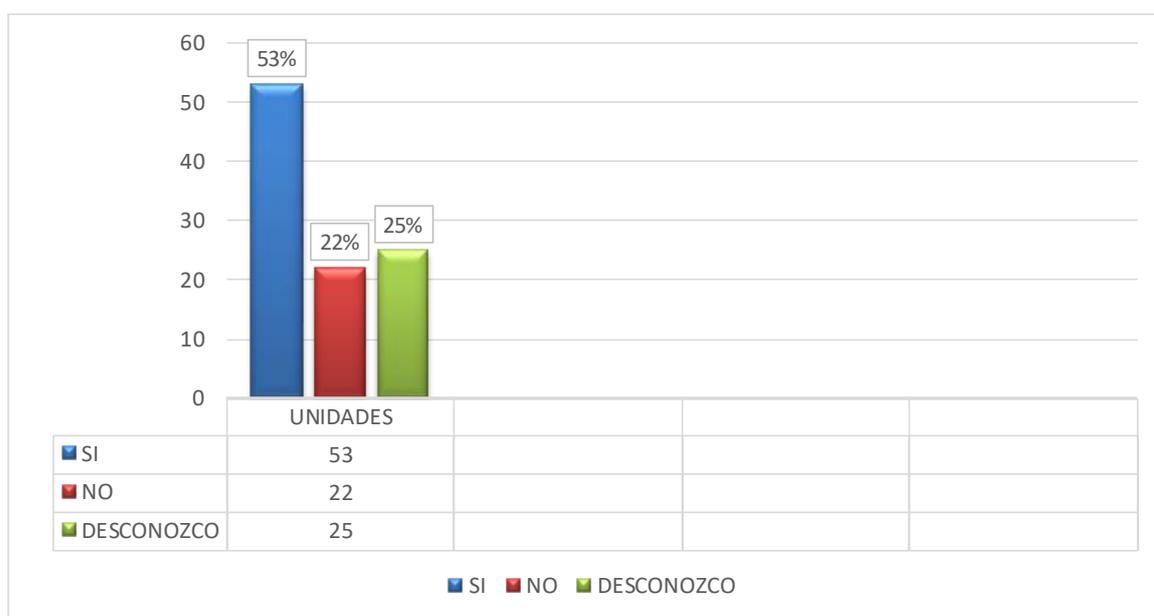
Pregunta N.º 10.- ¿Conoce Ud. sobre decisiones del órgano sancionador que se separan de criterio anterior sin motivar la razón?

Tabla 14 Resultados

Alternativas	Unidades	Porcentaje
SI	53	53%
NO	22	22%
DESCONOZCO	25	25%
TOTAL	100	100%

Fuente: Autor (2022)

Figura 10



Interpretación:

Según se puede apreciar en la tabla 14, que 53 unidades encuestadas, equivalentes al 53% manifiestan conocer sobre decisiones del órgano sancionador en las que se separan de criterio anterior sin motivar la razón, mientras que el 22% refleja que 22 unidades dicen que **no** conocen si el órgano sancionador se haya separado de criterio anterior, y 25 unidades que equivalen al 25% desconocen sobre el tema.

Como se puede apreciar, para esta pregunta una gran mayoría que representa el 53% respondieron que no se está respetando el principio de predictibilidad en la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se analiza de cada uno de los objetivos específicos propuestos en el trabajo de investigación en relación a las variables, siendo que se seleccionó una muestra de 100 unidades.

En relación con **el objetivo general**: Determinar la relación entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana.

Los resultados de la pregunta 1, evidencia que el 55% de la muestra manifiesta que no se respeta el principio de predictibilidad, como se puede apreciar, para esta pregunta una gran mayoría responde que no se está respetando el principio de predictibilidad en la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna. Por otro lado, en la pregunta; Los resultados en la pregunta 5, evidencia que el 59% manifiestan que, las conductas, materia de procedimiento disciplinario, si han sido contempladas en algún precedente administrativo; La pregunta 7 refleja que, el 54% refleja que 54 unidades dicen las decisiones impuestas en el procedimiento disciplinario no son uniformes. En consecuencia, la hipótesis propuesta se corrobora y es que las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 no guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.

Según **el objetivo específico 1**: Analizar si las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos. Los resultados de la pregunta de la **pregunta 2**, se evidencia que el 64% de las unidades encuestadas manifiestan que, si es común que un servidor público tenga un procedimiento disciplinario en la subregión de salud Luciano Castillo Colonna. Mientras que en la **pregunta 3**, el 62% mencionan que, las conductas que son materia de procedimiento disciplinario si se aplica la normativa vigente; En la **pregunta 4**, el 60% de participantes dicen que las conductas que son materia de procedimiento disciplinario no se basan en situaciones no previstas en la norma. De las respuestas emitidas se determina que no se aplica la predictibilidad en las resoluciones de la subregión de salud Luciano

Castillo Colonna de Sullana. Así mismo de la información obtenida de las respuestas a las encuestas y del análisis documental, se corrobora la hipótesis que, las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 no guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.

Según **el objetivo específico 2**: Explicar la manera como la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantiza el cumplimiento del principio de predictibilidad en el procedimiento disciplinario. Los resultados en la **pregunta 6**, refiere que el 59% manifiestan que, las conductas, materia de procedimiento disciplinario, **si** se repiten con el tiempo; por otro lado, la **pregunta 8**, evidencia que el 53% dicen que los órganos sancionadores **no** emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores; la **pregunta 9** evidencia la manifestación del el 48% quienes refieren que los órganos sancionadores no emiten decisión concordante con la ley de la materia, y la **pregunta 10** evidencia que la mayoría de los participantes equivalentes al 53% manifiestan conocer decisiones del órgano sancionador en las que se separan de criterio anterior sin motivación alguna. Considerando los resultados se evidencia que, no existe garantía alguna que la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantice el principio de predictibilidad debido a que no lo cumple, si bien existen resoluciones anteriores de las cuales se puede regir para emitir nuevas resoluciones con situaciones similares, sin embargo, no existe respeto por sus propios precedentes.

Además, de la información obtenida de las respuestas a las encuestas y de los análisis documentales, se corrobora la hipótesis que, no existe garantía alguna que la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantice el principio de predictibilidad debido a que no lo cumple, si bien existen resoluciones anteriores de las cuales se puede regir para emitir nuevas resoluciones con situaciones similares, sin embargo, no existe respeto por sus propios precedentes.

VI.- CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación de causa - efecto entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana del año 2020, porque se trata de un principio obligatorio para la administración. Si la administración respeta sus propios criterios entonces existe el respeto al principio de predictibilidad, pero en este caso se determinó que la administración no cumple con sus propios criterios, consecuentemente no se respeta el principio de predictibilidad.
2. Las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 no guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.
3. No existe garantía alguna que la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantice el principio de predictibilidad debido a que no lo cumple, si bien existen resoluciones anteriores de las cuales se puede regir para emitir nuevas resoluciones con situaciones similares, sin embargo, no existe respeto por sus propios precedentes. La evidencia de tal situación la encontramos en las declaraciones de los participantes y en la no publicación de las resoluciones a través de su portal institucional, por el contrario, el administrado no puede contrastar los contenidos de las resoluciones más recientes, con las más antiguas, de la misma naturaleza, y por consiguiente no existe evidencia que se respete la predictibilidad.

VII.- RECOMENDACIONES

1. Que los órganos que instructores encargados de las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana, deben considerar sus propios resoluciones emitidas con anterioridad para resolver nuevos casos similares , es decir, si ya hay antecedentes de cómo resolver en una materia específica, deben seguir la misma línea jurisprudencial y con ello se preserva la predictibilidad y los administrados conocerán los criterios aplicables en el procedimiento disciplinario.
2. Los resultados del trabajo de investigación determinaron ausencia del principio de predictibilidad en las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana, por lo que se recomienda ordenar los legajos de resoluciones sancionadoras por materia a fin de facilitar el trabajo del órgano resolutor para tomarlas en cuenta en adelante y cultiven el principio de predictibilidad
3. Se recomienda que la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana, se actualice el portal web de la organización y se publique las resoluciones emitidas, de esa manera el administrado podrá comprobar si el principio de predictibilidad se viene aplicando o no, al tiempo que los órganos resolutores tomen conciencia que vienen siendo fiscalizados a través de la publicidad de sus decisiones.

Referencias

- Alfaro, R. (2012). *Protocolo de investigación de la Facultad deL Centro de Investigaciones de las ciencias empresariales*. Obtenido de https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Finales_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de Investigacion*. Caracas: Episteme.
- Artigas,W & Robles,M. (2010). Metodología de la Investigacion:Una discusion necesaria en Universidades Zulianas. *RUTIC*. Obtenido de <https://www.ru.tic.unam.mx/handle/123456789/1825>
- AutoridadnacionaldelServicioCivil. (2017). *Diario Oficial El Peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-guia-metodologica-para-el-diseno-de-perfiles-de-resolucion-no-313-2017-servirpe-1609854-2/>
- Barak, A. (2012). *Proportionality, Constitutional Rights and their Limitations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Barreda Pérez, A. P. (2020). *¿Nos examinan igual? El criterio en la aplicación del Principio de Predictibilidad o Confianza Legitima en los pronunciamientos del Tribunal de Contrataciones del OSCE*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16412>
- Benitez Torres, A. L. (2019). *Principio de Legalidad de la sancion en Colombia tratamiento diferencial de la sancion disciplinaria de autoridades administrativas y judiciales*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17736/Trabajo%20de%20Grado%20CC.%2023028919.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Boyer, J. (2017). *EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO*. Obtenido de <file:///C:/Users/JUAN%20CARLOS/Downloads/1560-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4504-1-10-20170616.pdf>
- Cevalos Veintimilla, L. A. (mayo de 2017). *El derecho a la defensa en el regimen disciplinario de los servidores judiciales en el Ecuador*. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5909>
- Chávez Celis, L. H. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado 2018*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31231>
- Concepto. (2021). Obtenido de <https://concepto.de> > investigacion-no-experimental
- De los Rios Orellana, G. (2018). Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1538/TM%20AD-%20Gp%203327%20T1%20-%20Tolentino%20Carrasco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- deAguiar, M. (2016). *Sabermetodologia*. Obtenido de <https://sabermetodologia.wordpress.com/2016/02/15/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/>
- Esteban, N. (2021). Tipos de Investigacion. *CORE*.

- Guzman Napuri, C. (2019). *Los Principios Generales del Derecho Administrativo*.
Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12203>
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México, México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.
- Hernández Sampieri, R ; Baptista, L & Fernández. (2014). Metodología de la Investigación. Obtenido de <https://dspace.scz.ucb.edu.bo/dspace/bitstream/123456789/166/1/1646.pdf>
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales* (tercera ed.). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Hernandez, R. (2014). Selección de la muestra. En H. Sampieri, *Metodología de la Investigación* (pág. 170). Mexico: McGraw-Hill.
- Lifeder.com. (2021). Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-no-experimental/>
- López, P. (2004). *Población, muestra y muestreo*. Obtenido de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Marial, H. A. (1988). *La Doctrina de los Actos Propios y la Administración Pública*. Buenos Aires: Depalma.
- Melgar Orellana, B., Rivas Jaimes, E., & Sánchez Sánchez, H. (2019). *EL procedimiento administrativo sancionador en el marco de la entrada en vigencia de la ley de procedimientos administrativos*. Obtenido de <http://ri.ues.edu.sv/20572/1/%E2%80%99CEL%20PROCEDIMIENTO%20ADMINISTRATIVO%20SANCIONADOR%20EN%20EL%20MARCO%20DE%20LA%20ENTRADA%20EN%20VIGENCIA%20DE%20LA%20LEY%20DE%20P.pdf>
- Metodologiadelainvestigacion. (2020). Obtenido de <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- MINJUS. (2017). Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>
- Moreno Galindo, E. (4 de marzo de 2022). *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Obtenido de <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/>
- Morón Urbina, J. (2018). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (Vol. Tomo I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Navarro Hernandez, F. (2018). *Derecho administrativo sancionador en México: La distinción del estado regulador VS: Policía*. Obtenido de <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/5197/Derecho%20administrativo%20sancionador%20en%20M%C3%A9xico%20la%20distinci%C3%B3n%20del%20estado%20regulador%20vs%20polic%C3%ADa.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Normas, A. (noviembre de 2016). *Concepto de Investigación no experimental*. Obtenido de <https://normasapa.net/investigaciones-no-experimentales/>
- Ochoa, C. (2015). *Netquest*. Obtenido de

- <https://www.netquest.com/blog/es/blog/es/muestreo-por-conveniencia>
- Pantigozo Villafuerte, L. (2019). *La inaplicación del principio de predictibilidad en los procedimientos administrativos por parte del Indecopi ante los riesgos que enfrentan las entidades bancarias*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14709>
- Peña, M. (2021). Obtenido de http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Prieto, J. (2017). *El uso de los métodos deductivo e inductivo para aumentar la eficiencia del procesamiento de adquisición de evidencias digitales*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v18n46/0123-1472-cuco-18-46-00056.pdf>
- Proyectedeinvestigacionintegrado. (2020). Obtenido de <https://sites.google.com/site/pii2bto/el-problema-de-la-investigacion/las-variables>
- Questionpro. (2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/diferencia-entre-poblacion-y-muestra/>
- Questionpro. (2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html>
- QuestionPro. (2021). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/estudio-transversal/>
- QuestionPro. (2022). Obtenido de <https://www.questionpro.com/es/analisis-de-datos.html#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20de%20datos%20es%20la%20ciencia%20que%20se%20encarga,los%20conocimientos%20sobre%20diversos%20temas.>
- Quintana, L. (2009). *Potestad disciplinaria de las administraciones sobre los empleados públicos*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4239702>
- Riberos Leiva, M., & Sedano Loli, M. (diciembre de 2020). *Tratamiento del Principio de culpabilidad en el procedimiento administrativo sancionador seguido por la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personas, Carga y Mercancías (SUTRAN)*. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/handle/UTELESUP/963>
- Rojas Soriano, R. (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Editorial Plaza y Valdés.
- RUBIO, M. (2006). *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima : Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú .
- Salazar Concepción, E. (2019). *El recurso de agravio constitucional en las sentencias estimatorias y el principio de predictibilidad. análisis jurisprudencial constitucional del periodo 2010-2018*. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13012/Salazar%20Concepci%C3%B3n%20Enrique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanabria Pedraza, a. (14 de octubre de 2020). Presunción de inocencia en materia de procedimiento administrativo sancionador. Matices y modulaciones. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362018000300102&script=sci_arttext

- Sanchez,Hugo & Reyes,Carlos. (1992). *Metodologia y diseños en la investigacion cientifica*.
- Surco Paucar, M. M. (2019). *El procedimiento administrativo sancionador y la vulneracion de los principios constitucionales*. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/679>
- Tipos de Investigación, o. (2021). *Tipos de Investigación.org*. Obtenido de <https://tiposdeinvestigacion.org/transversal/>
- Toledo Díaz de León, N. (2018). *Población y muestra*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>
- transparencia.mincetur.gob.pe*. (s.f.). Obtenido de https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/LEY_27444_DERECHOS_DEL_ADMINISTRADO.pdf
- transparencia.mincetur.gob.pe*. (2020). Obtenido de https://transparencia.mincetur.gob.pe/documentos/newweb/portals/0/LEY_27444_DERECHOS_DEL_ADMINISTRADO.pdf
- Tribunal Constitucional. (2010). *STC N° 6759-2006-PA/TC*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/06759-2006-AA%20Aclaracion.pdf>
- Unevinvestigando. (2020). *Unevinvestigando*. Obtenido de <https://unevinvestigando.blogspot.com/2019/08/instrumento-de-recoleccion-de-datos.html>
- Zuñiga Urbina, F., & Osorio Vargas, C. (2017). Los criterios unificadores de la Corte Suprema en el procedimiento administrativo sancionador. *Estudios Constitucionales*, 14(2). Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-52002016000200015 &script=sci_arttext&tlng=n

ANEXOS

Anexo 1

Operacionalización de la variable 1

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Son formas cómo las entidades públicas, protegen el adecuado funcionamiento de sus organizaciones, determinando la responsabilidad administrativa de los servidores públicos, como función disuasiva de la comisión de conductas que afecten el interés público previsto en el ejercicio de las funciones públicas. (Boyer, 2017)	Se mide conductas que pueden reflejarse en acciones u omisiones, y que afecten el interés público, se entienden que aquellas conductas proscritas están tipificadas en la norma	Órgano Sancionador-	<ul style="list-style-type: none"> Mantiene criterio Resoluciones acordes a ley 	9, y 10	Cuestionario	Nominal
			Tipificación de conductas proscritas en la ley	<ul style="list-style-type: none"> Decisiones Uniformes Concordancia 	1,6,7, y 8		

Anexo 2*Operacionalización de la variable 2*

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento	Escala
Predictibilidad	Constituye una garantía por la que se da valor jurídico a la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en aplicación del Derecho, para que los administrados se orienten hacia determinada posición (Moron, 2018)	Se mide el cumplimiento del principio de predictibilidad en sede de la sub región Luciano castillo Colonna.	Antecedentes	Conductas. Normas. Precedentes	2,3,4,y 5	Cuestionario	Nominal

ANEXO: 3 MATRIZ DE CONSISTENCIA – (Enfoque Cuantitativo)

TÍTULO: “El Principio de predictibilidad y las sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020”

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE	MÉTODO
¿De qué manera se relaciona el principio de predictibilidad con las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020?	Determinar la relación entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana.	El principio de predictibilidad se relaciona con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana porque las sanciones aplicadas en el año 2020 no se basan en resoluciones anteriores, no mantienen el mismo criterio para resolver.	Predictibilidad	Enfoque: CUANTITATIVO Método: Deductivo Nivel o Alcance: Correlacional
				Diseño: No experimental, Transversal -Descriptivo.
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico		Técnica: Encuesta
a) ¿Cómo se comprueba la existencia de predictibilidad entre las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos?	a) Analizar si las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.	a) Las sanciones administrativas disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana emitidas en el año 2020 no guardan predictibilidad con las sanciones aplicadas en años anteriores en casos análogos.	Sanciones disciplinarias	Instrumento: Cuestionario.
b) De qué manera la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantiza el cumplimiento del principio de predictibilidad en el procedimiento disciplinario?	b) Explicar la manera como la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantiza el cumplimiento del principio de predictibilidad en el procedimiento disciplinario.	b) No existe garantía alguna que la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana garantice el principio de predictibilidad debido a que no lo cumple, si bien existen resoluciones anteriores de las cuales se puede regir para emitir nuevas resoluciones con situaciones similares, sin embargo, no existe respeto por sus propios precedentes		Población: 6 funcionarios con capacidad sancionadora, 9 jefes de área, 120 servidores administrativos que laboren en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna. Muestra: 100 trabajadores entre, funcionarios, jefes y servidores administrativos Tipo de Muestra No probabilístico, por conveniencia

Anexo 04:

Cuestionario

(dirigido a Servidores Públicos de la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, y Profesionales del Derecho).

TÍTULO: “El Principio de predictibilidad y las sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020”

Objetivo: Determinar la relación entre el principio de predictibilidad con las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana

Consigna: El cuestionario busca determinar si la relación entre el principio de predictibilidad y las sanciones disciplinarias de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna de Sullana se basan en resoluciones anteriores para sostener el mismo criterio para resolver.

DATOS DEL ENCUESTADO:

Profesión: _____ área en que labora: _____

Tiempo de servicio: _____ Experiencia: _____

A continuación, se presentan 10 preguntas las cuales giran en torno al Procedimiento disciplinario y principio de predictibilidad de la subregión de salud Luciano Castillo Colonna. Marque con una X la respuesta que en su criterio considere apropiada.

1. ¿Considera Ud. que el Procedimiento disciplinario que realiza la Subregión de Salud Luciano Castillo Colonna, respeta el principio de predictibilidad?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

2. ¿Es común que un servidor público tenga un procedimiento disciplinario en la subregión de salud Luciano Castillo Colonna?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

3. ¿Las conductas que son materia de procedimiento disciplinario se basan en conductas tipificadas en la normativa?

- a) Si
- b) No

c) Desconozco

4. ¿Las conductas que son materia de procedimiento disciplinario se basan en situaciones no previstas en la norma?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

5.- ¿Las conductas, materia de procedimiento disciplinario, han sido contempladas en algún precedente administrativo?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

6.- ¿Las conductas, materia de procedimiento disciplinario, ¿se repiten con el tiempo?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

7.- ¿Considera Ud. que las decisiones en el procedimiento disciplinario son uniformes?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

8.- ¿Los órganos sancionadores emiten sanciones concordantes con sus decisiones anteriores?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

9.- ¿Los órganos sancionadores emiten decisión concordante con la ley de la materia?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

10.- ¿Conoce Ud. sobre decisiones del órgano sancionador que se separan de criterio anterior sin motivar la razón?

- a) Si
- b) No
- c) Desconozco

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo: 6

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR EXPERTO

Yo, JUAN CARLOS BUSTAMANTE ZAVALA con DNI. N.º 03896670 registrado con código SUNEDU N.º 0000463894 abogado de profesión, desempeñándome actualmente como Docente universitario y abogado por la procuraduría pública de SUNAT.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento: cuestionario, que corresponde a la investigación "El Principio de predictibilidad y las Sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020" Autores del instrumento: Teresita Jaime Fidel Tapia Mejía y Karito Madeleyni Ojeda Santos. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	ACEPTABLE 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores					X
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación					X

Validando con un porcentaje de 94 %, que equivale a una validación EXCELENTE y que en señal de conformidad firmo la presente, en la ciudad de Piura a los dieciséis días del mes de marzo del dos mil veintidós.



Firmado digitalmente por:
BUSTAMANTE ZAVALA Juan
Carlos FIR 03896670 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/03/2022 14:56:23-0500

Doctor(a) : Juan Carlos Bustamante Zavala
DNI : 03896670
Especialidad : Civil-Laboral- Constitucional
E-mail : juancbustamantez@gmail.com

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, Francisco Emilio Jimenez Acosta con DNI N° 47177274 de profesión abogado desempeñándome actualmente como Abogado litigante por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento - Cuestionario que se utilizara en la investigación: "El Principio de predictibilidad y las Sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020"; Autor del instrumento: Jaime Fidel Tapia Mejía y Karito Madeleyni Ojeda Santos, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20 %	ACEPTABLE 21-40 %	BUENO 41-60 %	MUY BUENO 61-80 %	EXCELENTE 81-100 %
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					X
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación					X
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación					X

8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores						X
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación						X

En señal de validación firmo el presente instrumento en la ciudad de Sullana a los 25 de marzo del dos mil veintidós.

Validando el porcentaje de 91 % que equivale a _____

Doctor(a) : Fernando Emilio James y Gonzales
DNI/C.E. : 42151334
Especialidad : Derecho Civil y Comercial
E-mail : fernandoygo@gmail.com


FIRMA

Anexo 08:

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, HAYDIA CLONAGRERA NORRIS con DNI N° 72366901 de profesión abogado desempeñándome actualmente como PROFESORA EN DOCENCIA por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento - Cuestionario que se utilizara en la investigación: "El Principio de predictibilidad y las Sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020"; Autor del instrumento: Jaime Fidel Tapia Mejía y Karito Madeleyni Ojeda Santos, procedí a su revisión, llegando a establecer la siguiente calificación:

ASPECTOS DE VALIDACION

INDICADOR	CRITERIOS	DEFICIENTE 0-20%	ACEPTABLE 21-40%	BUENO 41-60%	MUY BUENO 61-80%	EXCELENTE 80-100%
1. Claridad	Este formulado con un lenguaje apropiado.					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					Y
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.					Y
4. Organización	Existe una organización sistemática y lógica.					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.					X
7. Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación.					X

- Resultado
 - Registro
 - Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: ALL VARIABLE
 - Título
 - Resumen de
 - Estadísticas
 - Estadísticas

```
RELIABILITY
/VARIABLES=ITEM1 ITEM2 ITEM3 ITEM4 ITEM5 ITEM6 ITEM7 ITEM8 ITEM9 ITEM10
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	15,60	33,156	,696	,940
ITEM2	16,00	35,778	,394	,952
ITEM3	15,80	29,956	,843	,934
ITEM4	15,50	32,500	,877	,933
ITEM5	15,90	33,433	,561	,947
ITEM6	16,00	32,000	,889	,932
ITEM7	15,60	31,378	,930	,930
ITEM8	15,60	31,378	,930	,930
ITEM9	15,80	32,844	,816	,935
ITEM10	15,70	30,456	,819	,935

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SOLICITO: NUMERO DE TRABAJADORES, DE
FUNCIONARIOS Y DE JEFES DE ÁREA

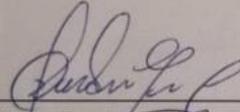
Señores (a)

ABOG. DUXMI J. CHANGANAQUE INFANTE
DIRECTORA EJECUTIVA DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE LA SRSLCC – SULLANA

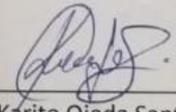
Jaime Tapia Mejía, identificado con DNI ° 40484000, Bachiller en Derecho y Karito Ojeda Santos identificada con DNI ° 76817630, Bachiller en Derecho, ante usted nos presentamos con el debido respeto:

Que habiendo solicitado los suscritos aplicar la encuesta para el Proyecto de investigación para la sustentación de Tesis para Obtener el grado de Abogado, y habiendo obtenido una respuesta positiva, solicitamos, a su despacho nos brinde el N° de Funcionarios, N° de Jefes de Área y N° de trabajadores administrativos de la Dirección de la Sub Región de Salud Luciano Castillo Sullana (sede administrativa), para poder tomar una muestra representativa de todos ellos y aplicar la respectiva en cuesta.

Sin otro particular nos despedimos de usted, no sin antes agradecer por anticipado su apoyo.



Jaime Tapia Mejía
DNI ° 40484000



Karito Ojeda Santos
DNI ° 76817630





GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICIO N° 047-2022-DSRSLCC-430020148.

A : Jaime Tapia Mejía
Karito Ojeda Santos

De : **ABG. DUXMI J. CHANGANAQUE INFANTE**
Director de la Oficina Recursos Humanos de la Dirección Sub
Regional de Salud "Luciano Castillo Colonna".

ASUNTO : Autorización para aplicación de Encuesta

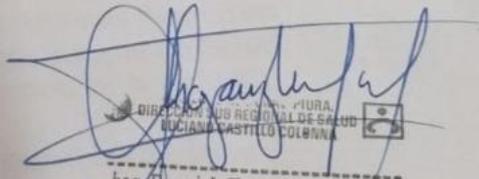
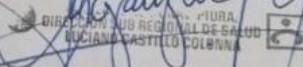
REF. : Solicitud de Autorización

FECHA : Sullana, **03 MAY 2022**

Es grato dirigirme a ustedes, para saludarle y en atención al documento de la referencia, donde solicitan la autorización para aplicación de encuesta, a trabajadores de la Sub Región de Salud Luciano Castillo Colonna, en ese sentido está Dirección autoriza a realizar dicha encuesta.

Sin otro particular me despido de usted,

Atentamente,



Duxmi J. Changanaque Infante
Director de Recursos Humanos



GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD PIURA
DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD "LUCIANO CASTILLO COLONNA"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

OFICIO N° 046-2022-DSRSLCC-430020148.

A : Jaime Tapia Mejía
Karito Ojeda Santos

De : **ABG. DUXMI J. CHANGANAQUE INFANTE**
Director de la Oficina Recursos Humanos de la Dirección Sub
Regional de Salud "Luciano Castillo Colonna".

ASUNTO : Autorización para aplicación de Encuesta

REF. : Solicitud de Autorización

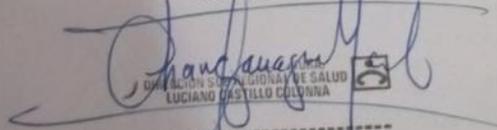
FECHA : Sullana, **03 MAY 2022**

Es grato dirigirme a ustedes, para saludarle y en atención al documento de la referencia, donde solicita el número de funcionarios, jefes de áreas y número de trabajadores administrativos que laboran en la sede de la Dirección de la Sub Región de Salud Luciano Castillo Colonna, en ese sentido detallo:

- 120 trabajadores
- 06 Funcionarios
 - Director General
 - Dirección de Recursos Humanos
 - Dirección de Administración
 - Dirección de Intervenciones Sanitarias
 - Dirección del Seguro Integral de Salud
 - Dirección de Promoción de la Salud.
- 09 Jefaturas y/o responsables de áreas
 - Área de Logística
 - Área de Epidemiología
 - Área de CEPRECED (Centro de Prevención de Emergencias y Desastres
 - Área de Acceso y uso de medicamentos
 - Área de Fiscalización
 - Área de Salud Mental
 - Área de Materno Perinatal
 - Área de Secretaría Técnica
 - Área de CRED - INMUNIZACIONES

Sin otro particular me despido de usted,

Atentamente,


DIRECCION SUB REGIONAL DE SALUD
LUCIANO CASTILLO COLONNA
Duxmi J. Changanacué Infante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "El Principio de predictibilidad y las sanciones Administrativas Disciplinarias en la subregión de Salud Luciano Castillo Colonna de Sullana-2020", cuyos autores son TAPIA MEJIA JAIME FIDEL, OJEDA SANTOS KARITO MADELEYNI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 15 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FUENTES RUIZ JOSÉ WILMER DNI: 09963483 ORCID: 0000-0001-5876-6752	Firmado electrónicamente por: JWFUENTES2 el 28- 09-2022 14:21:16

Código documento Trilce: TRI - 0428997