

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS
PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR

Br. Liza Villavicencio, Gustavo Humberto

<https://orcid.org/0000-0002-2177-3294>

ASESOR

Ms. Orderique Torres, José de la Rosa

<https://orcid.org/0000-0002-9719-8708>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Contratación pública

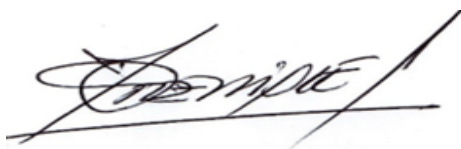
TRUJILLO - PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Ms. Orderique Torres, José de la Rosa con DNI N° 10302739, como asesor del trabajo de investigación titulado “ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD 2024”, desarrollado por el egresado Gustavo Humberto Liza Villavicencio con DNI N°71010578 del Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Ms. José de la Rosa Orderique Torres

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

La presente investigación se la dedico a mi esposa e hijo quienes han sido mi mayor motivación durante el desarrollo de mi investigación y me incitan a ser una mejor persona profesional y académicamente. Asimismo, a mi madre y abuela, quienes me apoyaron en todo momento de forma perenne durante mi etapa académica.

A mis amistades que fueron colaboradores activos en esta investigación el cual tiene como fin la obtención de un nuevo logro académico.

Gustavo Humberto Liza Villavicencio

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por permitirme vivir el día a día con nuevas experiencias y retos en el ámbito académico. A mi familia, por todo su apoyo y confianza encomendada a mi persona en poder cumplir todos los objetivos académicos que me propongo.

A la Universidad Católica de Trujillo, por haber sido el lugar en donde pude adquirir nuevos conocimientos y fortalecer mi formación en valores éticos.

Gustavo Humberto Liza Villavicencio

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Gustavo Humberto Liza Villavicencio** con **DNI N.º71010578**, egresado del **Programa de maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD 2024”**, el cual consta de un total de **116 páginas**, incluyendo tablas y **30 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

El autor



Br. Gustavo Humberto Liza Villavicencio

DNI N.º71010578

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación	26
2.2. Participantes de la investigación	27
2.3. Escenario de estudio.....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos	27
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	28
2.6. Aspectos éticos en investigación.....	299
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	75
V. CONCLUSIONES	79
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
ANEXOS	87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Legislación nacional con relación a la ética pública y los procedimientos administrativos disciplinarios.	30
Tabla 2: Opinión sobre los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios.	31
Tabla 3: Opinión sobre los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública.	33
Tabla 4: Opinión sobre la responsabilidad ética en el desempeño de funciones.	35
Tabla 5: Opinión sobre estrategias de identificación de conflictos de interés.	37
Tabla 6: Opinión respecto de las acciones institucionales en la promoción de valores éticos.	40
Tabla 7: Opinión respecto de la información privilegiada.	42
Tabla 8: Opinión respecto del principio de legalidad prescrito en la Ley N°30057.	44
Tabla 9: Opinión sobre el debido procedimiento.	46
Tabla 10: Opinión sobre la existencia de conflictos de interés.	49
Tabla 11: Opinión sobre las sanciones de amonestación, suspensión y destitución.	51
Tabla 12: Opinión sobre que falta disciplinaria amerita la sanción de suspensión.	53
Tabla 13: Opinión sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora.	55
Tabla 14: Opinión sobre la existencia de mecanismos de control durante las fases de instrucción y sanción en un PAD.	57
Tabla 15: Opinión sobre si los PAD cumplen con la legalidad y el debido procedimiento.	59
Tabla 16: Opinión sobre la influencia de la ética en el cumplimiento de los PAD.	61
Tabla 17: Opinión respecto de la percepción de los funcionarios de la ética en los PAD.	63
Tabla 18: Opinión respecto de aplicación de la ética pública en los niveles jerárquicos.	65
Tabla 19: Opinión respecto de si los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley N°30057.	67
Tabla 20: Opinión respecto de la percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad.	69
Tabla 21: Opinión respecto a las acciones que se podrían implementar para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios.	71

RESUMEN

La presente investigación posee como objetivo general “Analizar cómo se manifiesta la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024”. Utilizando un método de enfoque cualitativo y un diseño metodológico básico, por otro lado, en relación al tipo de la investigación por su finalidad fue de tipo básico-descriptivo, asimismo, en correspondencia al diseño que se utilizó, es no experimental, por lo que no se realizó una manipulación de las categorías de estudio. Siguiendo esa línea, la indagación tuvo una población conformada por 15 servidores y/o funcionarios de un municipio de la provincia de la Libertad que fueron seleccionados de forma intencional. Por otro lado, se realizó un análisis de la norma y se recolectó datos mediante una entrevista teniendo como resultado que una capacitación permanente en el régimen disciplinario y la ética es primordial para que desempeñen sus funciones a cabalidad, lo cual a su vez fortalece la cultura organizacional de las entidades promoviendo una confianza por parte de la ciudadanía ante las instituciones sólidas y transparentes. Concluyendo que toda entidad gubernamental bajo la apertura de los procesos disciplinarios y los principios éticos de la función pública, logrará consolidar una mejor gestión administrativa orientada al servicio de la sociedad y a fortalecer un Estado democrático más eficiente, eficaz y transparente. Finalmente, se recomienda a los entes estatales implementar mecanismos de control internos perennes que evalúen la actuación ética de los servidores y funcionarios en los procesos administrativos disciplinarios y sancionadores, con el objetivo de garantizar una gestión administrativa eficiente y transparente.

Palabras clave: Ética, legalidad, disciplinario

ABSTRACT

The general objective of this research is to analyze how public ethics is manifested in the management of disciplinary administrative processes in a Provincial Municipality of La Libertad in the year 2024. Using a qualitative approach and a basic methodological design, the research was basic-descriptive in nature. In addition, in accordance with the design used, it is non-experimental, so no manipulation of the study categories was carried out. Following this line, the research had a population made up of 15 public servants and/or officials from a municipality in the province of La Libertad who were intentionally selected. An analysis of the norm was carried out and data was collected through an interview. The result was that ongoing training in the disciplinary regime and ethics is essential for the full performance of their duties. This, in turn, strengthens the organizational culture of these entities, promoting public trust in solid and transparent institutions. Concluding, every government entity, through open disciplinary proceedings and the ethical principles of public service, will achieve improved administrative management geared toward serving society and strengthening a more efficient, effective, and transparent democratic state. Finally, state entities are recommended to implement ongoing internal oversight mechanisms that evaluate the ethical conduct of public servants and civil servants in disciplinary and sanctioning administrative proceedings, with the goal of ensuring efficient and transparent administrative management.

Keywords: Ethics, legality, disciplinary

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la ética pública es considerada como una agrupación de principios y valores que mandan en el proceder y en la adopción de decisiones de los prestadores públicos en la práctica de sus labores. Sin embargo, dicho principio se ve vulnerado por la negligencia u omisión en las funciones de los servidores y funcionarios de los entes gubernamentales, lo cual se configura en una falta disciplinaria contemplada en la Ley del Servicio Civil N°30057, lo cual a su vez motiva que se inicien procesos administrativos disciplinarios, mecanismos mediante los cuales se pretende sancionar este mal accionar por parte de los servidores, esto en concordancia con la ODS número 16, mediante la cual se procura la creación de entidades públicas céleres, eficientes y eficaces en la gestión administrativa a favor de la población, con profesionales altamente capacitados y éticos en la toma de decisión.

Es así que, a nivel internacional, las Naciones Unidas (s/f) estipula que la ética en el ámbito laboral o profesional, es entendida como un conjunto de normativas o reglamentos de índole legal, tienen que ser aplicadas por los profesionales en el ejercicio de sus ocupaciones, en el supuesto de no actuar de forma ética se inicia al infractor un proceso sancionador, el cual tiene como fin encaminar a la función pública y sea la mejor, esta herramienta de persuasión y sanción mitiga las indebidas actuaciones por parte de diversos servidores en sus labores, en concordancia con lo estipulado por las Naciones Unidas, Darnaculleta (2020). Señala que, la ética pública es una orientación paralela a la conducta de quienes ejercen funciones en la gestión pública en los diversos niveles de gobierno, otorgando así a los funcionarios y servidores una responsabilidad en la gestión de recursos públicos.

Siguiendo esa línea, en el contexto nacional, la Autoridad del Servicio Civil (2023), advierte que, los procedimientos sancionadores o disciplinarios no deben ser utilizados para venganzas políticas o privadas, dado que debería ser un instrumento que permita el óptimo funcionamiento de los entes públicos, no obstante, los responsables de realizar los procesos disciplinarios, en diversas ocasiones por revanchas políticas o motivos personales, usan esta herramienta como castigo al servidor que no tiene la misma ideología o no concuerda con el accionar del superior, se le imputan o crea un supuesto que haya cometido una falta ética. Ante ello, Servir en diversos pronunciamientos ha señalado que, para el funcionamiento correcto de los entes gubernamentales, se deben destinar recursos para la adopción de mejores decisiones en el oficio público, no para

favorecer a los castigos infundados al personal administrativo. Bajo ese contexto es que, existe el régimen disciplinario, el cual tiene como finalidad castigar las faltas y actuaciones indebidas de los servidores realizan en sus funciones.

En ese sentido, se ha advertido que, durante las últimas décadas, ha tomado importancia el discurso ético y del régimen sancionador en los tres niveles de gobierno, dado que, en el contexto de nuestro país, desde que se advirtió el caso “Lava Jato”, uno de los trascendentales escándalos de corrupción a nivel latinoamericano ha ocasionado que exista a nivel administrativo y penal, sanciones a los servidores involucrados por actos indebidos (cohecho, faltas éticas, malversación, etc.) (Pérez, 2022, p. 11). Es así que, los gobiernos locales no han sido indiferente ante los cuestionamientos concernientes con la transparencia y el proceder en la gestión administrativa, lo cual conlleva a que se realicen a los servidores que vulneran este principio ético la apertura de procesos administrativos disciplinarios, mediante los cuales se persigue una sanción a este accionar indebido y enderezar al servidor al servicio de la comunidad bajo principio éticos.

Asimismo, el proceso disciplinario no debe ser utilizado con intenciones de índole políticas o personales; puesto que, dicho contexto admite la transgresión del principio de legalidad y ejercicio legítimo del poder constituyéndose una falta muy grave, teniendo incluso como una posible consecuencia penal y ya no solo administrativa.

Siguiendo esa línea, se realizan los Procedimientos Administrativos Disciplinarios-PAD, procesos que es herramienta fundamental para garantizar la integridad de los servidores y funcionarios en el desempeño de sus ocupaciones en la administración estatal. Sin embargo, a pesar de que se instauran estos procesos disciplinarios, se han comprobado que existen deficiencias tanto en su ejecución como en su parte resolutive. Dado que, ocasiones, las sanciones no son aplicadas con objetividad y celeridad, produciendo que la población perciba desconfianza en los procesos administrativos instituidos a los servidores de la entidad.

Bajo ese contexto, se percibe que existe una frágil cultura ética en la gestión pública, asimismo, una falla en la aplicación de herramientas de control y seguimiento en los procedimientos disciplinarios. Situación que, compromete la idónea utilización de recursos del Estado, por lo que, es pertinente realizar un análisis de como los procesos disciplinarios se encuentran alineados a una cultura ética estatal en el actuar de los servidores en la gestión administrativa. Es por ello por lo que es fundamental que para garantizar la integridad e imparcialidad del proceso disciplinario se debe de evitar que exista una indebida manipulación.

Asimismo, si vemos la realidad de los entes estatales de nivel local, podemos encontrar deficiencias en la ejecución de los procesos disciplinarios dado que, los mismos servidores son quienes ponen trabas en la ejecución ejemplar de dichos procedimientos administrativos, para que se realice de forma idónea la investigación y posterior sanción, dejando que los casos caigan en prescripción generando que la presunta falta cometida por el servidor o funcionario responsable quede impune, vulnerando la potestad sancionadora del Estado.

De lo señalado en la indagación, se presentó el siguiente planteamiento de problema general; ¿De qué manera la ética pública se manifiesta en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2024? Asimismo, se contaron con los siguientes problemas específicos; a) ¿Cuáles son los principios éticos que orientan los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2024?, b) ¿Qué limitaciones normativas e institucionales se presentan en el cumplimiento los procesos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2024?; c) ¿De qué manera perciben los servidores públicos la ética en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024?

Ahora bien, respecto de la justificación de la investigación propuesta, en primer lugar, se tuvo a la justificación teórica, mediante la cual se buscó indagar, interpretar, describir, y analizar las teorías, jurisprudencia, normativas relacionadas a la ética pública como la Ley del Código de Ética de la Función Pública Ley N°27815 y la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057" y otros aspectos de como la Ética Pública se relaciona e influye en los procesos disciplinarios, es así que, mediante la investigación se desarrolló terminología relacionada las categorías materia de estudio, asimismo, se extrajeron por medio de diversos documentos (archivos, casos, normativas, códigos, etc.). Las sanciones, faltas, fases que son parte de los procesos disciplinarios, bajo ese contexto se procedió a utilizar la técnica de análisis documental y de una entrevista a profesionales en la materia, que nos brinden su aporte y perspectiva de como la ética pública se encuentra activamente en los procesos disciplinarios, lo cual será base fundamental en las funciones de cada servidor dado que, ante una cultura ética sólida, el servidor brindará de forma eficiente y eficaz un servicio más óptimo a la población.

En relación a la justificación, practica la indagación que evidenciará la realidad,

en la que se encuentran los servidores de una municipalidad respecto de cómo las faltas de ética se encuentran inmersas en los procesos disciplinarios, por lo que, se sugerirá las acciones y recomendaciones en función a lo señalado por los especialistas partícipes de esta investigación. Bajo ese contexto, la implementación de esta investigación, no solo otorgara una mejoría a la adopción de decisiones de forma ética en los procedimientos de gestión administrativa, sino también que, si existe una adecuada ética por parte de los servidores o funcionarios, los procesos disciplinarios se verían reducidos, dado que no se encontrarían cometiendo faltas o inconductas que atenten contra la eficiencia en la administración.

Para finalizar, se consideró la relevancia social, dado que la aplicación idónea de una cultura ética por parte de los servidores dentro de un municipio de La Libertad se ve reflejado en la cantidad de procesos administrativos disciplinarios, dado que al no existir o haber pocas faltas o inconductas de los servidores, la administración se orienta a una gestión administrativa de calidad en beneficio de la población. Asimismo, la investigación permitió identificar de qué manera los servidores perciben la ética en los procesos disciplinarios, se evidenciará de qué forma los principios éticos rigen en la adquisición de decisiones en la gestión estatal.

Se planteó el siguiente objetivo general: Analizar cómo se manifiesta la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024. Además, se consideraron los siguientes objetivos específicos: Examinar los principios éticos que orientan los procesos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024. Examinar los factores normativos e institucionales que influyen en la aplicación de la ética pública en las fases y sanción de los procesos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024. Identificar las percepciones de los funcionarios públicos sobre la ética en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024

Para el desarrollo del Marco Teórico, se encontraron los siguientes antecedentes del problema:

En primer lugar, respecto de los antecedentes internacionales, según García (2022), titula su investigación “La importancia de la ética en la formación del servidor público en México”, posee como objetivo establecer el grado de importancia de la ética en el actuar del empleador administrativo, asimismo, el autor utilizó una metodología cualitativa dado que, es una investigación de espécimen jurídico y social, concluyendo

que, un idóneo actuar ético por parte de los servidores es fundamental, dado que mediante la ética se logra advertir lo que conviene o no para la sociedad. Asimismo, hace referencia a los criterios y aptitud que toda persona que presta servicios al Estado debe de poseer en el desempeño de sus labores, elevando la calidad de la gestión administrativa de forma eficiente e íntegra.

Es así que, Riaño et al (2021), en su indagación “El debido proceso en el régimen disciplinario de los internos en Colombia, Ecuador y España”, señalan como objetivo general establecer los contrastes y similitudes que existen en el régimen disciplinario y el debido procedimiento en los países de Ecuador, España y Colombia, los autores realizaron su investigación bajo un enfoque cualitativo por lo que hicieron un análisis documental a la doctrina y jurisprudencia, concluyendo que, en los países materia de análisis sus entes competentes se encargan de velar que, el debido procedimiento disciplinario contenga las garantías necesarias, buscando que el derecho de los investigados no sea vulnerado.

En ese mismo orden, Díaz (2020), titula su investigación “Ética pública y derecho disciplinario: su proyección policial”, desarrollando como objetivo principal analizar el subsistema ético y jurídico administrativo que conforma el régimen disciplinario, empleando un enfoque cualitativo, por otro lado, el autor señala que, la ética pública es un supuesto universal del régimen disciplinario de tienen los servidores públicos, mediante el cual por medio de la potestad sancionadora del estado se vela por el correcto desempeño en los deberes y obligaciones de los trabajadores del sector estatal en beneficio de la ciudadanía.

En concordancia con el párrafo precedente es que Maldonado (2020), mediante su investigación titulada “El derecho disciplinario ético-profesional y su lugar en el ordenamiento jurídico colombiano”, plasma como objeto; representar las peculiaridades del régimen disciplinario ético-profesional en Colombia, quien utilizó un enfoque cualitativo, documental y descriptivo, llegando a la conclusión que existe una influencia entre el régimen disciplinario y el derecho penal, asimismo, evidencia que hay una disparidad entre los procesos disciplinarios de los códigos de ética de los colegios profesionales.

Al mismo tiempo, Mondragón (2020) en su discernimiento titulado “El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública”, asimismo, el autor plasma como objetivo el analizar y distinguir la naturaleza, fundamentos y control legal del régimen disciplinario en Colombia, teniendo un enfoque cualitativo, llegando a

la conclusión que la aplicación del régimen disciplinario opera a partir del incumplimiento funcional de los servidores, el cual muchas veces proviene de una vulneración a un derecho, deber, negligencia e interés. Por lo que, en la actualidad el proceso disciplinario es utilizado como herramienta orientada a encauzar las conductas realizadas por los trabajadores en el ejercicio de sus ocupaciones.

Ahora bien, la presente investigación cuenta con antecedentes nacionales, entre ellos; cabe destacar que Guzmán (2025) delimitó su tema a “Ética pública y procedimiento administrativo disciplinario en servidores de la oficina de potencial humano de una entidad pública, Lima – 2024”, estableciendo como objetivo establecer la correspondencia entre la ética y los PAD en una entidad gubernamental, utilizando una metodología básica y correlacional, obteniendo como consecuencia que se deben consolidar y fomentar activamente los valores éticos en los gobiernos estatales, dado que mediante la ética pública esta correlacionado con los procesos disciplinarios, buscando mejorar la eficiencia de la entidad.

Según Vega (2024), planteó como tema de indagación “Prescripción y procedimientos administrativos disciplinarios en el gobierno regional del Callao, 2022”, asimismo, como principal objetivo desarrolló, indicar la relación que concurre entre la prescripción con los PAD mantenidos en el Gobierno Regional del Callao, 2022. Realizando una indagación básica, con un diseño descriptivo y un enfoque cualitativo, obteniendo como conclusión que la prescripción es de vital importancia en las actuaciones de la administración, asimismo, el secretario técnico tiene principal actuación dentro del seguimiento de los procesos, dado que, es el encargado de verificar y apoyar a los órganos instructores del régimen disciplinario. El aporte con el que cuenta la investigación versa sobre las fases del proceso disciplinario y como se tiene que tener un debido procedimiento en los casos materia de análisis.

De igual forma Falcon & Pariona (2024), establecen como título “Hostigamiento sexual y la investigación administrativa de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios para docentes en Andahuaylas, 2023”, el principal objetivo constituyó en el análisis de los percances de la investigación administrativa en materia de hostigamiento sexual en la comisión disciplinaria de los docentes en Andahuaylas, empleando un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental, de tipo explicativa y básica. Asimismo, arribando como conclusión que, tiene que ser considerado como primordial los procesos de hostigamiento, acelerando las diligencias, asimismo, se debe de capacitar constantemente a los miembros de la comisión disciplinaria, para que tengan

una mejor participación en los casos materia de análisis disciplinarios.

Por su parte, Gutiérrez (2023), en su indagación titulada “Vulneración al debido proceso en el régimen administrativo disciplinario peruano 2023”, establece como objetivo el examinar de qué forma se viola el debido procedimiento en la Ley N°30057, por otro lado, el autor utiliza el enfoque cualitativo para su metodología, obteniendo como principal conclusión que el debido proceso tiene que seguir los lineamientos establecidos por SERVIR y sus normativas dado que son los principios de la potestad de sanción que rigen el proceso disciplinario.

Asimismo, Román (2023), quién plasma como título “La ética en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense”, señalando como objetivo que, la ética en el ámbito profesional o laboral es un dilema significativo que influyen de maneras negativas el accionar del personal administrativo de las organizaciones, por otro lado, utiliza una enfoque cualitativo con una teoría fundamentada, por otro lado, respecto de la conclusión obtenida, el autor indica que es fundamental que el aspecto ético dentro de la administración pública se fortalezca con el objetivo de obtener el cambio sustancial en las instituciones, dado que mediante ese cambio sustancial se pretende que los servidores sean personas con principios y valores al servicio de la población. Siguiendo esa línea, se considera que el aporte del autor a la investigación se ve reflejada en fortalecer la ética de los servidores lo cual conllevaría a evitar conductas no apropiadas y a una gestión eficiente.

Por su parte Tejeda & Pajuelo (2023), titulan su investigación “Debido procedimiento administrativo y la notificación de los procesos disciplinarios en el Ejército del Perú – 2022”, establecen como objetivo de estudio, el comprobar la correspondencia que concurre entre el debido procedimiento administrativo y la notificación de los procesos disciplinarios adjudicados al personal activo del Ejército del Perú, utilizando una metodología cuantitativa, con un nivel básico y correlacional, teniendo como conclusión que, aproximadamente el dos por ciento de militares en el periodo del 2022, se encuentran inmersos en procedimientos disciplinarios, no obstante, muchos de estos procesos no son continuados mediante un debido procedimiento, dado que los militares no aceptan la notificación, poniendo trabas, para esclarecer los hechos materia de infracción.

Siguiendo esa línea a nivel local se cuenta con los siguientes antecedentes; de acuerdo con Castillo (2024) en su disertación titulada, “La ética en el desempeño de los servidores públicos en el Perú”, señala que el principal objetivo de su investigación es

establecer la preeminencia de la ética en el ejercicio de las labores de los servidores gubernamentales en nuestro país, utilizando como metodología las indagaciones bibliográficas, concretizando en su investigación el autor que la ética en el desempeño del funcionario, admite certificar un proceder idóneo acorde a los intereses del Estado, impidiendo que se realicen actos prohibidos o reprochables.

Asimismo, Latorre & Leyva (2024), denominan a su investigación “La ética gubernamental en el desempeño laboral de los trabajadores en las municipalidades del Perú”, dicha indagación tiene como objetivo analizar la ética estatal en el desempeño de sus funciones los servidores de los municipios en el Perú, además fue realizado con un diseño no experimental, básico y un método descriptivo, concluyendo el autor que todo servidor que labora para el Estado, al aplicar los principios éticos, se comprometen a servir de forma imparcial a la población, gestionando los recursos de forma responsable, asimismo, con el objetivo de que se cumplan dichos compromisos se debe de supervisar constantemente para garantizar dicho cumplimiento.

Por su parte, Ordinola (2023) en su indagación realizada “El procedimiento administrativo disciplinario y los actos de corrupción de funcionarios en una institución pública de Trujillo, 2023”, menciona como objetivo establecer la correspondencia que concurre entre los PAD y los sucesos de corrupción de burócratas en una establecimiento público de Trujillo, usando una metodología aplicada y correlacional, concluyendo que, la eficiencia y eficacia con lo que son realizados los procesos disciplinarios a los servidores se ven reflejados en un alto nivel de confianza percibida por la población.

De igual manera, Pereda (2023), en su investigación titulada “Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco”, plasma como principal objetivo el analizar el impacto del procedimiento disciplinario en la productividad de los trabajadores utilizando un enfoque cualitativo, obteniendo como conclusión que, todo servidor cumple un papel fundamental dentro de la gestión pública, asimismo, el autor señala que mediante los procesos disciplinarios se garantiza la eficiencia por parte de los trabajadores en la gestión estatal. En ese sentido, la indagación posee como aporte, que un proceso disciplinario no tiene que ser solo el imponer una sanción, sino además debe de tener un fin de mejorar el rendimiento profesional del servidor o funcionario.

Conforme a las bases teóricas de la presente investigación, en relación a la primera categoría ética pública, se procede a desarrollar; lo estipulado por Castillo (2024) quién citando a Torres (2014), define a la ética como un fragmento filosófico que, adopta las

normativas respecto de lo legal y moral de las conductas de los servidores, en ese sentido, mediante la ética se puede adoptar como ciencia del comportamiento del individuo, la cual es pieza fundamental en la disertación al momento de la adopción de decisiones de los servidores en relación a si lo que hará es correcto o incorrecto.

Asimismo, Robert (2023), citando a Diego (2001) revela que, para conseguir la perfección en el desempeño del oficio gubernamental, es necesario que, se instruyan a los servidores o funcionarios en una cultura ética sólida en una sola línea, dado que mediante la ética se otorga al ser humano la sapiencia para poder encaminarse en la mejor toma de decisión o acto que va a realizar, en la gestión pública.

De modo idéntico, Pérez et al (2022), citando a Alvargonzález (2018), describen a la ética como un “tratado moralista”, en otras palabras, como un método que prima en los tratos honestos, inclusive los autores señalan que la ética también es definida como un conjunto de reglas que, se encuentran afines a la persistencia de la propia preexistencia y que al mismo tiempo favorece a la fortaleza y firmeza de las personas.

Cabe destacar que la Secretaría de Integridad Pública (2021). Delimita a la ética como un saber de cómo se puede cohabitar los seres humanos, buscando que toda acción que realiza la persona permita que este en armonía la vida individual y la colectiva. Por tanto, no solo es una teoría, sino que se tiene que poner en la práctica, dado que mediante ese saber teórico se orienta a realizar las acciones en búsqueda de una mejor vida.

De igual forma Chumbe et al (2020), define a esta categoría como parte intrínseca y fundamental de la política, dado que la mayoría de los objetivos se encuentran a fines, por ejemplo, la libertad, satisfacción ciudadana, eficiente gestión administrativa, etc.; asimismo, los autores señalan que la ética es clave en la alineación de los nuevos servidores públicos que tengan como fin hacer lo mejor para la nación.

Marco normativo peruano e internacional

Siguiendo esa línea, con lo señalado por los autores anteriormente, la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815 (2002), instaura los principios, deberes y prohibiciones que toda persona con pretensiones de anhelar un cargo estatal debe tener, con el fin de realizar un correcto actuar de acuerdo a los objetivos del Estado.

La ley del Servicio Civil N°30057 (2013), en el artículo III del Título Preliminar, establece respecto de la ética pública, que se suscita una actuar transparente, ético y objetivo de las personas que laboran para el Estado. Quienes a su vez deben actuar conforme a los principios y valores que se encuentran estipulados en la Carta Marga del Perú y la legislación vigente que sirven para orientar a los servidores dentro del oficio

pública.

Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público N°28175 (2005), establece que dicha norma tiene como finalidad el promover el impulso de los valores morales y éticos en concordancia con la Carta Magna y la legislación vigente, asimismo, fortalecer los principios democráticos, consolidando una administración más eficiente logrando brindar a la población una mejor atención en los procesos que solicitan ante el Estado.

Por otro lado, Decreto N°1.171 de 1994 – Código de Ética do Servidor Civil do Poder Executivo Federal de la Republica de Federativa de Brasil, prescribe que la ética es un principio primordial en el ejercicio de la administración pública, en el comportamiento y actitud de los servidores, este principio le da al servidor o funcionario la potestad y decisión de discernir entre lo legal o ilegal, entre el bien y el mal; asimismo, hace reflejar la moralidad e integridad que debe de tener el personal administrativo de una entidad ante los administrados.

La Ley de Ética en la función pública N° 25188 (1999) de la República Argentina, establece que, toda persona que cumple un servicio a la nación tiene que enmarcar cabalmente sus funciones de forma ética e integra, por lo que, mediante dicha normativa se prescribe los lineamientos que el servidor debe acatar sin excepción y de forma permanente en cualquier nivel gubernamental, a su vez, establece que, el servidor debe desempeñarse con la observancia y respeto de los principios, reglamentos y la Constitución.

Asimismo, el Reino de España mediante la Ley de Integridad y Ética Públicas N°5/2017 (2017), establece que, los servidores y empleados que se encuentren prestando sus servicios al sector gubernamental, están en la obligación de adecuar sus actos a los principios éticos que se encuentran regulados en el Estatuto del empleado público y a las leyes vigentes.

Bajo ese contexto, la investigación posee como subcategorías, a los principios, los cuales según lo establece la Corte Superior de Puno (s/f), que todo servidor público debe actuar con respeto, probidad, eficiencia e idoneidad, valores esenciales que deben orientar a tener una conducta idónea y ejercer sus labores de forma correcta del personal administrativo subordinado al Estado. Dichos principios instauran un régimen normado y moral encaminado a la promoción de la transparencia y responsabilidad por la gestión pública. Asimismo, tiene como fin asegurar que el actuar de los servidores se encuentre alineado a los intereses del Estado.

Según Fuentes & Salazar (2024) señalan que los deberes éticos se originan en la

deontología, el cual abarca a los principios y obligaciones determinados de cada carrera profesional. Asimismo, el autor señala que, toda entidad gubernamental se encuentra compuesta por servidores con valores, por lo que, enseguida se sostiene que toda entidad gubernamental se encuentra compuesta por valores, significados y prácticas colaboradas, bajo ese contexto todos gozan de igualdad de derechos. Además, el personal administrativo que brinda servicios al Estado debe de proceder con transparencia, responsabilidad y con el adecuado respecto y ejercicio del puesto que desempeña.

Según lo establecido por la Escuela de Gobierno y Gestión Pública (2018), las prohibiciones en el marco de lo estipulado en el Código de Ética, pretenden prevenir hechos que comprometan la imparcialidad, la eficiencia y legalidad en el ejercicio de los trabajadores en el servicio prestado a la población. Por lo que todo funcionario que preste servicios al Estado se encuentra prohibido de procurar beneficios mediante su puesto, mantener interés de conflicto dentro de la entidad que labora, utilizar información que solo pocos tienen el acceso.

De acuerdo con las bases teóricas de la segunda categoría procedimientos administrativos disciplinarios, Noriega (2024), señala que el derecho disciplinario es un derecho público, dado que regula la correlación entre el ente estatal y sus trabajadores públicos, asimismo, posee como característica fundamental esta subordinación de los servidores al Estado. Asimismo, este derecho posee un carácter sancionador esto es a que el principal objetivo del régimen disciplinario es dar garantía por parte del Estado a los administrados, sancionando las faltas e inconductas que son cometidas por los trabajadores del sector estatal.

Además, según Quispe & Acero (2024) mencionan que los procesos administrativos disciplinarios son definidos como un grupo de actuaciones desarrolladas por los órganos instructores durante las fases de instrucción y sancionador, las cuales tienen como fin el de indagar, analizar y emitir sanciones a los trabajadores responsables de los actos cometidos por una negligencia o ausencia en el desempeño de sus funciones. Por otro lado, los procesos disciplinarios se encuentran relacionados a la ética pública dado que todo servidor debe actuar bajo el respeto de la norma y el estado de derecho, bajo los preceptos de los principios de legalidad, el debido proceso y la sospecha de inocencia” (Ordinola, 2023, p.20).

Según Sánchez (2021), señala que el derecho disciplinario posee sus raíces al derecho de Alemania, dado que citando a Otto Mayer define que existe un vínculo entre el servidor que presta sus servicios y el Estado, el cual tiene como principal característica

la subordinación y obediencia por parte del servidor. Ante ello el autor conceptualiza al régimen disciplinario como una rama que vela y garantiza la idónea conducta ética de los servidores estatales, estableciendo que toda entidad pública y privada necesita un régimen disciplinario que pueda regular y sancionar las faltas e inconductas en el desempeño de las funciones señaladas por normativa, teniendo como fin garantizar el idóneo funcionamiento de la administración estatal.

Por otro lado, Balcázar et al (2023) definen al proceso disciplinario, como un principio que brinda seguridad que todos los servidores que participan o se encuentran inmersos en un procedimiento disciplinario posean la posibilidad de presentar sus descargos, mediante la aportación de medios probatorios, en otras palabras, puedan ejercer su defensa y que le den un veredicto justo de la autoridad competente.

En concordancia con lo señalado anteriormente, García (2020) define al proceso disciplinario como una herramienta procedimental potestad de las entidades gubernamentales, mediante la cual se ejerce la potestad sancionadora del Estado ante actos o faltas que van en contra de la administración por parte de los servidores. Asimismo, mediante este proceso la entidad puede investigar y determinar si es que han incurrido en responsabilidades, y de ser el caso implementar sanciones a los presuntos infractores.

Ahora bien, como subcategorías de la segunda categoría procedimientos disciplinarios son; el régimen sancionador, el cual según Murillo (2024), nos señala que las sanciones son la reacción a una inconducta o falta cometida, que es desaprobada por el Estado. En ese sentido, la sanción es la consecuencia que se posee de una gestión que se instituya en contravención a la normativa. Por lo que, dependiendo del tipo de falta que ha se ha cometido, puede haber sanciones una amonestación, suspensión o destitución.

Como segunda subcategoría se posee a las fases del procedimiento el cual según Vega (2023) prescribe que los PAD se desenvuelven en pasos que se encuentran establecidos en la normativa de SERVIR, las cuales permiten que se garanticen el adecuado proceso y la potestad sancionadora del Estado, dichas fases permiten al órgano competente realizar las investigación necesarias, para calificar la falta y sancionar de ser posible, las infracciones cometidas por los servidores en el desempeño de sus funciones, es así que se dividen en dos fases la Instructiva y la Sancionadora, las cuales garantizan que el PAD no sea un procedimiento arbitrario, todo por el contrario que tenga el debido procedimiento y cumple con el principio de legalidad.

Como tercera sub categoría se tiene a los principios de la potestad sancionadora

los cuales según Alfaro (2024), en primer lugar establece que, los principios son disposiciones de optimizarlo que se pretende ordenar, mediante los cuales se haga de forma viable, teniendo en cuenta las posibilidades fácticas y legales; en ese sentido, señala que, los que más resaltan son los principios de legalidad, debido procedimiento, razonabilidad y tipicidad, mediante los cuales garantiza que todo el actuar disciplinario y se encuentre regulado previamente, realizando un proceso eficiente, transparente y eficaz.

Marco normativo peruano e internacional

El Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, 2021 prescribe: “El Procedimiento Administrativo Disciplinario son acciones y fases instituidas por la legislación o norma interna de una entidad estatal o privada, que tiene como finalidad establecer la presencia de faltas de carácter disciplinario realizadas por un funcionario o trabajador de una entidad, asimismo, se busca instituir las sanciones proporcionadas en caso de ser necesarias. Este procedimiento posee la finalidad de garantizar el acatamiento de las normas y regula el accionar de los empleados gubernamentales en el ejercicio de sus funciones, así como el amparo de los derechos de las partes implicadas”

La ley del Servicio Civil N°30057 (2013), en el Título V, establece el régimen disciplinario y el proceso sancionador, señalando que la vulneración de las normas y leyes que rigen la administración pública, son consideradas faltas de carácter disciplinario las cuales acarrearán sanciones tales como una suspensión, amonestación y destitución, previo proceso administrativo disciplinario el cual consta de dos fases la instructiva y sancionadora, el cual tiene como fin sancionar las faltas que los trabajadores civiles cometen en el ejercicio de sus funciones en el ámbito administrativo.

En concordancia con la normativa anterior el Reglamento General de la Ley N°30057, aprobado mediante D.S. N°040-2014-PCM, instituye en el título VI que, los procesos disciplinarios son aplicados a todo funcionarios que ha sido designado o de remoción regulada, servidores, asimismo, a los de libre disposición, señala también que la responsabilidad administrativa es aquella que demanda el ente estatal a los trabajadores por los agravios previstos en la Ley que se cometen en el desempeño de sus labores, por lo que se tiene que iniciar el PAD, en concordancia con la ley y el reglamento, culminando de ser el caso con una sanción haciendo prevalecer la potestad sancionadora del Estado.

A nivel latinoamericano en la República Mexicana mediante la Ley General de Responsabilidades Administrativas (2021) definen las faltas y el proceso que se debe de realizar. Dicho proceso sanciona las infracciones de los servidores que transgreden sus

deberes, asimismo, la norma estipula las sanciones a efectuarse previo proceso como la inhabilitación, por otro lado, en similitud con el proceso peruano también se desarrolla en fases: “para investigar, formular cargos, y de resolutive” salvaguardando los principios del debido proceso y legalidad.

De igual forma el Código General Disciplinario de Colombia (2019), prescribe que el Estado Colombiano es el titular de la acción disciplinaria, mediante el cual se vigila las acciones y conductas de los servidores que se desempeñan en el marco gubernamental, asimismo, señala que, el fin de la sanción disciplinaria, es de prevención y corrección, los cuales a su vez garantizan la eficiencia de los principios estipulados en la Carta Marga, normas y tratados, que tienen que ser observados en el desempeño de la función estatal. Por otro lado, debe existir una proporción en la imposición de una sanción dado que esta debe estar enmarcada en el principio de razonabilidad y proporcionalidad en anuencia a la ley.

De igual forma, el Reino de España mediante la “Ley Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas” N° 39.2015, posee como finalidad otorgar garantía a las acciones que son realizadas íntimamente en la administración pública, respetando los derechos de cada servidor, asimismo, dicha ley, establece principios destacando el debido procedimiento, sustentando que el proceso disciplinario se enmarque en la norma, brindando las garantías requeridas y necesarias de la potestad sancionadora.

1.1.1. Marco conceptual o definición de términos básicos

Deberes éticos: Obligación que toda persona en el ámbito personal y profesional tiene que cumplir, se encuentra bajo el actuar del cumplimiento de los principios, normativas y valores, mediante el cual se busca la integridad en la sociedad. (Ramírez, 2025)

Ética: conjunto de normas que rigen nuestras operaciones y direcciones con fundamento moral, asimismo, la aplicación de dichas normas rige los deberes definidos de las personas, especialmente en el ámbito profesional, otra concepción de la ética es como ciencia que se encuentra relacionada con la filosofía, historia, entre otras, dado que tiene como fin orientar el actuar de las personas, buscando además que mediante su utilización las sociedades puedan prosperar. (UNAM, 2025).

Principio: Pauta que rige la conducta o pensamiento, que, en el ámbito legal, se define a su vez como una normativa no legal de carácter supletorio, que se encuentra constituida por doctrina (RAE, s/f).

Prohibiciones: Mediante las prohibiciones éticas se establece lo que un ser humano al servicio de la comunidad no debe de realizar con el fin de preservar la integridad del servidor público. (RAE, s/f).

Procedimiento disciplinario: Son acciones legales y de índole administrativa que, efectúa la gestión estatal para investigar y decretar si un servidor público ha incurrido en una falta disciplinaria durante el desempeño de sus funciones. Siguiendo esa línea, el principal propósito de este procedimiento es garantizar el cumplimiento de la ética pública y las normativas, por otro lado, mediante esta herramienta de disuasión la administración se encuentra facultada para la aplicación de sanciones, como la amonestación, suspensión o destitución, conforme a la gravedad de la falta. (HEGEL, 2023).

Potestad sancionadora: Facultad que tiene el Estado para fijar la preexistencia de una conducta infractora y utilizar válidamente una sanción al comprometido. (Servir, 2021).

Sanción: Consecuencia jurídica que, es producido por un incumplimiento de un deber, asimismo, es un hecho que se impone a un obligado por parte de la autoridad. (Enciclopedia Jurídica, 2020).

Servidor público: Individuo que brinda sus servicios profesionales a una entidad gubernamental, que tiene como objetivo el servir a la comunidad de forma ética y transparente. (Corte Suprema de Justicia de Lima, 2015).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo y diseño de la investigación

El enfoque que posee la indagación es cualitativo, por lo que comprende ciertos problemas desde una figura metodológica, dado que los datos deben que se obtengan tienen que ofrecer consistencia y emergen de una descripción. Asimismo, mediante este enfoque se utiliza las categorías, las cuales son pieza fundamental dentro de la investigación dado que mediante ellas se procede a la obtención de la realidad investigada, dando coherencia a los sucesos que ocurren en ciertos contextos. (Cruz & Meregildo, 2020, pág. 141).

Con relación al tipo de la indagación por su finalidad de tipo básica, concordando con Mendoza & Rojas (2023) determinando que la investigación es meramente de análisis, teórico, explicativo e interpretativo de la información recopilada del estudio de investigación. Por su parte, Rodríguez (2020), establece que, este tipo de indagación se encuentra orientada a conocer los fenómenos naturales y el escenario de estudio. Asimismo, no se enfoca en la aplicación del descubrimiento de forma inmediata, todo por el contrario pretende que el investigador amplie sus conocimientos para dar un mejor aporte a futuras investigaciones.

Asimismo, respecto de la profundidad de la investigación realizada, es de tipo descriptiva, el cual según la TAU (s/f) define que el nivel descriptivo es hermenéutico e interpretativo, por lo que se pretende realizar con una interpretación de las definiciones construidas, asimismo, se desestima la estadística, dado que los objetivos que son planteados bajo este nivel son opuestos a los modelos estadísticos, por el contrario son hermenéuticos conteniendo en preceptos como el interpretar, analizar, etc. dentro de su formulación.

Respecto del diseño que se utilizó, es no experimental, dado que el investigador no va a realizar una manipulación de las categorías de estudio, es así como Rujel (2023), establece que este diseño se caracteriza por no maniobrar las categorías de estudio, asimismo, otra característica es que es temporal, es decir la recolección de datos se realizan en un mismo lapso.

Por otro lado, Almeyda et al. (2025), fortaleciendo lo dicho por Rujel, señalan que, mediante este diseño de investigación, no se realiza una manipulación de las variables o categorías que se encuentran analizadas, además, que la información que es recopilada es en un momento temporal y no fraccionados

2.2. Participantes de la investigación

Por otro lado, Santillana (2022), define a la población como un conjunto de individuos que tienen cierta característica particular y que se relacionan directamente con el estudio materia de análisis.

Bajo ese contexto, la actual indagación la población se encuentra conformada por 15 servidores y/o funcionarios de un municipio provincial de la Libertad, los cuales realizan sus funciones entorno a la gestión disciplinaria y a la ética pública. Ahora bien, respecto de la selección de los participantes fue de forma intencionada, dado que el realizar este tipo de selección se basa en criterios mínimos que deben tener dichos profesional, con el fin de aportar información selecta a la investigación (Cedeño et al, 2023).

No obstante, en relación con la muestra o muestreo, en la investigación realizada se utilizó una muestra por intencionalidad, la cual es conocida también como muestreo selectivo, la cual según Stewart (2025) señala que es una técnica que se usa en las indagaciones con enfoque cualitativo. Dicho método reside en elegir de manera deliberada a los colaboradores en función de las peculiaridades de una población y de los objetivos de la indagación.

2.3. Escenario de estudio

En la indagación realizada se ha implementado en una municipalidad provincial de La Libertad con la participación de 15 especialistas en gestión disciplinaria y a la ética pública del año 2024.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

En cuanto a los instrumentos que fueron usados en la investigación según Parra (2025) señala que, son herramientas que se encuentran orientadas a la recolección de datos necesarios y confiables en la indagación. Dicho instrumento da la posibilidad que el investigador se encuentre en la capacidad de compilar datos de modo sistemático, en relación a los objetivos establecidos en el estudio, dichos instrumentos que se utilizaron como la guía de entrevista el cual Feria et al. (2020) señala que mediante la aplicación de este instrumento el investigador tiene una vía de indagación empírica, que tiene como fin el recopilar opiniones, criterios, soluciones, asimismo, otro instrumento que se utiliza son las fichas lecturas, las cuales fueron posteriormente aplicados en la investigación mediante los documentos recolectados.

Asimismo, en el estudio se emplearon la técnica de guía de entrevista, el cual según Giménez (2020) establece que mediante la entrevista permite que el investigador

tenga acceso a información referente del contexto y situación que se investiga, asimismo, el autor refiere que, por medio del análisis de documentos, el investigador recoge información que facilite la comprensión e interpretación en una investigación. Respecto de la validación de los instrumentos de recolección de información, fue realizado mediante un juicio de expertos de tres profesionales con grado de maestría en gestión pública, que tengan conocimientos de ética y la gestión disciplinaria en el nivel gubernamental. Bajo ese contexto, se procedió a remitir el instrumento, para su análisis y validación respectiva. Siguiendo esa línea, Martínez (2022), nos revela que el juicio de expertos legitima y valida el instrumento que se va a aplicar, asimismo garantiza que dicho instrumento aplicado refleje los preceptos que se van a analizar en la investigación

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

En primer lugar, según Cisneros et al (2022), nos señalan que son una agrupación de herramientas y procesos usados con el objetivo de recopilar e interpretar la información que ha sido previamente recolectada. Mediante la utilización de las técnicas, se busca que los datos extraídos se conviertan en la producción y adquisición de nueva información o conocimientos.

Ahora bien, en la presente investigación se aplicaron las técnicas descritas en el ítem anterior que son guía de entrevista y un análisis documental, mediante las cuales se pudo organizar e interpretar los datos recolectados en concordancia con los objetivos establecidos en la investigación realizada. Posterior a ellos, se realizó un análisis minucioso y exigente relacionando las categorías de estudio, y contrastándola con la realidad y la percepción que los servidores poseen de la ética y el régimen disciplinario, el cual permitió que se logren identificar similitudes y contrastaciones de lo manifestado por los entrevistados y lo establecido en los documentos y normativas que sirvieron de análisis documental.

Siguiendo esa línea, mediante el análisis respectivo no solo se delimitó a la descripción de la información recabada, sino que además se involucró en una labor de interpretación la cual permite establecer una relación entre las categorías estudiadas y el contexto analizado. Asimismo, se pretendió contrastar el marco normativo, con lo práctico, lo cual ha facilitado mejor la comprensión de como la ética es pieza fundamental en el desempeño de las funciones de los servidores y de cómo ante la inconducta o comisión de faltas se encuentra vinculado con los procesos disciplinarios.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Al respecto, para que una indagación sea apta, se necesita cumplir ciertos lineamientos éticos, deontológicos y académicos durante su indagación, dado que mediante dichos conceptos se pretende salvaguardar y proteger al investigador e investigadores que han sido citados en la presente investigación. En ese sentido, en la presente investigación se ha cumplido con los estándares exigidos por los entes encargados de verificar que se encuentren en orden los procesos de investigación.

III. RESULTADOS

Ahora bien, para el desarrollo de la indagación, se procedió a utilizar la guía de entrevista, la cual de forma previa se encontraba validada por especialistas en gestión pública, dicho instrumentos fue aplicado a la población establecida (abogados) que se desempeñan en los ámbitos privados y gubernamentales.

En ese sentido, cumpliendo con lo establecido en el objetivo general, referido a analizar cómo se manifiesta la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024, se procede a realizar en primer lugar un análisis de la norma:

Tabla 1

Legislación nacional con relación a la ética pública y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Base legal	Finalidad
Ley del Servicio Civil N°30057	Esta norma posee como fin que toda entidad gubernamental logre obtener los mejores resultados de eficacia y eficiencia al servicio de la sociedad, mejorando la calidad del servicio civil, así como promoviendo que se desarrollen de forma idónea los servidores que se encuentran inmersos en esta ley.
Ley Marco del Empleo Público N°28175	La presente Ley asume como objetivo principal, el instituir lineamientos que promuevan y consoliden la administración estatal de forma modernizada, jerarquizada y descentralizada, teniendo como base la obediencia al Estado de Derecho, DDHH y la dignidad del ser humano, desarrollando sus valores morales y éticos del aparato gubernamental.
Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815	Esta ley instituye los principios, deberes y prohibiciones éticas que deben de tener en cuenta todo servidor gubernamental en el desempeño de sus funciones.
TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General N°27444	Esta ley posee como fin instaurar el régimen legal aplicable al actuar de los trabajadores de administración gubernamental, el cual sirve al amparo del interés general, avalando los derechos e intereses de los gobernados.
Reglamento General de la Ley N°30057	Este reglamento regulariza la aplicación de lo establecido en la Ley N°30057, el

	cual alcanza a todos los servidores que ofrecen sus servicios al Estado independientemente del nivel de administración y del régimen en el que se localicen.
Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC	Por su parte esta directiva despliega las pautas procedimentales y sustantivas de los procesos disciplinarios y sancionadores aplicable a todo trabajador estatal y ex servidor perteneciente a los regímenes de los “Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N°30057”.
Interpretación: La legislación peruana respecto del régimen disciplinario y la ética evidencia que existe actualmente un sistema integral que compuesto por normativas, reglamentos y directivas que pretenden garantizar que los trabajadores del sector estatal operen en el ejercicio de sus labores con ética, eficiencia y probidad, y que frente a faltas que atenten contra el Estado concurren mecanismos disciplinarios y pautas procedimentales que preserven la integridad del servicio civil mediante los principios de <u>transparencia, legalidad y debido procedimiento</u> .	

Nota: Elaboración propia de un análisis normativo

Posterior a ello se realiza, el análisis respectivo de cada uno de los objetivos específicos mediante la interpretación de las interrogaciones estipuladas a cada entrevistado, por lo que se fabricaron los siguientes cuadros o tablas producto de la recolección de información.

Es así que en correlación al objetivo específico N°01, referido a examinar los principios éticos que orientan los procesos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024, procedió a la elaboración de las siguientes tablas:

Tabla 2

Opinión sobre los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios.

Pregunta 01: En su experiencia, ¿cuáles son los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en su institución?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Los principios éticos que guían los procesos administrativos disciplinarios de la entidad son: Probidad, este principio hace referencia a la manera de accionar del servidor municipal, el mismo de debe estar enmarcado en la honestidad, honradez.	Los principios fundamentales que deben guiar los procesos administrativos disciplinarios en un estudio jurídico están orientados a garantizar la justicia, la equidad y la transparencia, tanto para quien comete una falta como para	Los principios fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad donde laboro son: legalidad y debido procedimiento, imparcialidad, transparencia, probidad y justicia. Estos garantizan

Idoneidad, este principio se enmarca a que todo servidor municipal debe cumplir con una formación adecuada y capacitada para el ejercicio de sus funciones y eficiencia, este principio hace referencia al servicio de calidad que brinde un empleado o trabajador de la entidad.	quienes gestionan o participan del proceso.	que las investigaciones y sanciones se realicen con objetividad, respeto a los derechos del servidor y en coherencia con los valores de la función pública.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
El principio de probidad creo que es el principio que debe guiar la función pública que permite tener servidores públicos íntegros para el desempeño de la función pública	Los principios éticos fundamentales que orientan los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial donde laboro son la legalidad, imparcialidad, transparencia, responsabilidad, respeto y probidad.	Respeto, probidad, transparencia, idoneidad, justicia y equidad
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Los principios presentes en el régimen disciplinario, son la probidad, respeto a las normas y el de legalidad, mediante los cuales se otorga una garantía al proceso investigado.	Los principios del régimen disciplinario, son la probidad, el respeto y la responsabilidad.	Los principios de legalidad, probidad, imparcialidad y transparencia
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Si hablamos de principios éticos fundamentales, que deberían regir cualquier proceso administrativo disciplinario, en primer lugar, deberíamos hablar del principio ético de justicia y equidad, en este punto tenemos como protagonista a la legalidad, principio base en cualquier proceso, ya que toda actuación debe estar basada en la norma, con lo que garantizamos a su vez, el debido proceso; Otro principio fundamental sería la probidad, ya que la	Los principios fundamentales son la probidad, idoneidad y equidad.	Principalmente los principios de Justicia, Equidad, Probidad, Veracidad, e Idoneidad.

norma específica que mediante este principio se resguarda la imparcialidad, y aún más importante, se prohíbe el favoritismo, evitando así actos de corrupción..		
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En mi experiencia, los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en la institución son principalmente la objetividad, la transparencia, el debido proceso, la confidencialidad y la imparcialidad.	Los principios fundamentales que son orientados en el régimen disciplinarios son la probidad, eficiencia y equidad.	En la institución donde laboro rige los principios de eficiencia, probidad, justicia y equidad.
Interpretación: De la recopilación de información que se obtuvo de las entrevistas, a los profesionales, se logra advertir que los entrevistados coinciden respecto de los principios éticos que orientan los PAD en cada una de sus dependencias donde laboran. Asimismo, hacen relevancia que el principio ético de probidad se entiende no solo como norma sino también le dan un valor que define u orienta el accionar de las personas, dado que es un pilar fundamental para certificar que estos procedimientos se encuentren conducidos de manera ética, objetiva y en obediencia a los derechos del servidor estatal.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 3

Opinión sobre los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública.

Pregunta 02: ¿Los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, para poder realizar un Proceso Administrativo Disciplinario, debe enmarcarse en el marco normativo vigente y dentro de estas normas se encuentra regulado, el Código de Ética de la Institución, es decir el secretario técnico de PAD, debe evaluar los hechos	Los principios éticos funcionan como criterios de referencia para evaluar si la conducta de un funcionario público es adecuada o no. En un procedimiento disciplinario, se analiza si la conducta infringe no solo normas legales, sino	Sí, los principios éticos del Código de Ética de la Función Pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios, pues orientan la actuación de las autoridades y aseguran que las decisiones se adopten con legalidad, imparcialidad,

materia de análisis teniendo en cuenta el principio de probidad, eficacia y eficiencia.	también principios éticos como: Integridad, Transparencia, Imparcialidad, Responsabilidad, Respeto.	transparencia, probidad y respeto a los derechos de los servidores, fortaleciendo la integridad institucional
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si, porque sirven de guía a la conducta funcional de un servidor público y que permiten tener una actuación proba y ejemplar en el ejercicio de la función pública y conforme a diferentes opiniones y jurisprudencia de los tribunales administrativos, poder judicial y el tribunal constitucional	Sí, los principios del Código de Ética de la función pública están incorporados en los procedimientos disciplinarios. Se aplican como marco orientador en todas las fases del proceso, desde la instrucción hasta la sanción, asegurando que las decisiones se tomen con base en la equidad, la objetividad y el debido proceso.	No se incorporan en la entidad donde me encuentro laborando
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Si, estos a su vez orientan a los órganos instructores y sancionadores, el cómo deben de proseguir durante toda la etapa del proceso disciplinario, en conformidad además con la jurisprudencia y la normativa vigente.	Sí, los principios éticos del Código de Ética de la Función Pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios, ya que establecen los valores y normas de conducta que guían a los servidores públicos, y su incumplimiento puede generar responsabilidades disciplinarias cuando se contravienen las normativas establecidas	En la investigación y desarrollo de los procedimientos disciplinarios lo ideal es que prime la aplicación de los principios éticos de la función pública.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Claro, tal y como lo había mencionado en la pregunta anterior, dichos principios, están presente en los procedimientos disciplinarios, ya que son las bases, o ayudan a orientar en el proceso, la conducta de los servidores públicos, de modo que se garantiza el debido proceso en todas sus instancias y	Los principios éticos funciones como criterios de referencia para evaluar si la conducta de un funcionario es adecuada, mientras que un PAD se basa si la conducta infringe alguna norma legal.	Como infracciones a los mismos, sólo se consideran como régimen disciplinario cuando se dan los supuestos no previstos en la Ley Servir y su reglamento; y como actuación necesaria de los órganos a cargo del PAD, no hay regulación interna al respecto, pues como principios que son, sólo

con ellos la obtención de justicia.		deberían ser cumplidos por los servidores competentes en observancia de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Sí, los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública sí se incorporan en los procedimientos disciplinarios. De hecho, estos principios son una base fundamental para orientar tanto el comportamiento esperado de los funcionarios como la evaluación de las posibles faltas.	Por supuesto, dado que son una guía dentro del régimen disciplinario de la gestión administrativa de cada entidad.	Me aseguro cumpliendo con los principios de probidad, eficiencia, veracidad y legalidad ya que como funcionario o servidor público cino mi conducta a los lineamientos que la norma me permite actuar sin extralimitarme en mis potestades y funciones.
Interpretación: Se logra advertir que la mayoría de los entrevistados coinciden que los principios señalados en el Código de Ética de la Función Pública se incorporan al régimen disciplinario en las entidades donde laboran, dado que la STPAD se encuentra obligada a regirse bajo dicho marco normativo lo cual asegura que exista un procediendo más justo y objetivo. No obstante, se encontró una opinión que difiere dado que el entrevistado refiere que en la entidad que labora no considera que los principios éticos se incorporen en el régimen disciplinario, por lo que ante dicha respuesta se advierte que, posiblemente la legislación ética no es aplicada de forma eficiente lo cual evidencia un vacío y/o debilidad de los principios en su institución.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 4

Opinión sobre la responsabilidad ética en el desempeño de funciones.

Pregunta 03: ¿Cómo se asegura de cumplir con las responsabilidades específicas de su cargo de manera ética y profesional en conformidad con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Para cumplir las funciones de mi cargo y al estar ante las áreas vulnerables que versa sobre el aspecto social, se brinda un buen servicio al ciudadano, a través del saber escuchar, entender y responder a sus inquietudes, así como la orientación del caso que corresponde a la Oficina de la Defensoría Municipal de la Niña, Niño y	Evaluar las decisiones con base en la ley, la ética y el interés público. Documentar y justificar las decisiones administrativas para asegurar su transparencia. Evitar cualquier conflicto de interés. Tener en cuenta los plazos establecidos. Estar actualizado sobre cambios normativos,	El cumplimiento ético y profesional de las responsabilidades se asegura mediante la observancia de la normativa vigente, la transparencia en la gestión, la toma de decisiones imparciales, el respeto a los procedimientos administrativos y la rendición de cuentas. Además, se promueve la

Adolescencia y el Centro Integral del Adulto Mayor.	procedimientos y buenas prácticas.	capacitación continua y la práctica de valores como la probidad y la responsabilidad en el servicio público. De esta manera, se garantiza que el ejercicio del cargo fortalezca la confianza ciudadana y contribuya a una gestión municipal íntegra y eficiente
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Teniendo siempre presente que la actuación de un servidor y/o funcionario público debe basarse en las normas jurídicas del sistema público, no desviándose de ese marco jurídico con el objetivo de no tener actuaciones fuera de ese marco jurídico.	El cumplimiento ético y profesional de las responsabilidades se garantiza mediante la observancia estricta de la normativa vigente, la rendición de cuentas, la documentación adecuada de cada actuación, y la promoción de una cultura organizacional establecida en la integridad.	Respetando los principios del procedimiento administrativo.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Desde el cargo que ostento como Gerente Municipal tengo siempre presente que el servidor tiene que actuar bajo lo establecido en la ley, por ende, se debe de actuar en conformidad al principio de legalidad, principio rector dentro de la administración pública.	En lo personal, me aseguro de cumplir con responsabilidad y de forma ética y profesional siguiendo los principios y valores de la Ley N° 27815, como la probidad y la eficiencia, actuando con lealtad al Estado, imparcialidad, y buscando siempre satisfacer el interés general y no los personales. Además, de capacitarme continuamente, manteniendo la transparencia en mis actos, guardando reserva de la información a la que tenga acceso.	Respetando los principios básicos de la función pública, esto es, con transparencia, lealtad, probidad y respeto a las normas y servidores públicos
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Actuando diligentemente y acorde los principios éticos establecidos en la norma, en concordancia con los	Se asegura cumpliendo con los principios éticos en el desempeño de sus labores, manteniendo una capacitación perenne y	Fundamentalmente, además de cumplir con los principios de la Ley del Código de Ética de la Función Pública,

principios éticos que rigen mi carrera profesional.	respetando las disposiciones normativas.	cumpliendo con las funciones descritas en los instrumentos de gestión y con los Principios del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Para cumplir con mis responsabilidades de manera ética y profesional, actúo conforme a los principios de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N.º 27815, como la legalidad, imparcialidad, responsabilidad y transparencia. Me aseguro de tomar decisiones objetivas, evitar conflictos de interés, respetar la confidencialidad de la información y rendir cuentas cuando corresponde. Además, me mantengo actualizado y capacitado para ejercer mis funciones con integridad y en beneficio del interés público.	Realizando mis funciones bajo el código de ética, con diligencia y responsabilidad, ante el servicio de la sociedad.	Me aseguro cumpliendo con los principios de probidad, eficiencia, veracidad y legalidad ya que como funcionario o servidor público cino mi conducta a los lineamientos que la norma me permite actuar sin extralimitarme en mis potestades y funciones
Interpretación: Ahora bien, respecto de esta pregunta, se logra advertir que los entrevistados evidencian mediante sus respuestas que, el desempeño ético se sostiene, especialmente, en el acatamiento estricto del marco legislativo, la transparencia e imparcialidad en la adopción de decisiones, asimismo, la prevención de conflictos de interés. Por otro lado, se enfatiza en una formación perenne a modo de instrumento que logre fortalecer la probidad y adecuación de la acción gubernamental a los cambios regulados y buenas prácticas. En ese sentido, más allá del acatamiento juicioso de la normativa por parte de los servidores, se registra la necesidad de una responsabilidad personal de cada uno de ellos ante un servicio público de calidad aplicando en la práctica la empatía y compromiso social que suscita el Código de Ética.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 5

Opinión sobre estrategias de identificación de conflictos de interés.

Pregunta 04: ¿Qué estrategias utiliza para identificar y evitar posibles conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Analizar los hechos y corroborar que el accionar o la toma de decisiones estén enmarcados dentro de la normativa, a fin de evitar el conflicto de interés.	Identificar y evitar conflictos de interés requiere autoconocimiento, transparencia y compromiso ético. El uso de estrategias preventivas, protege tanto al funcionario como a la institución y fortalece la confianza ciudadana.	Para identificar y evitar posibles conflictos de interés se aplican estrategias como la declaración jurada de intereses, la transparencia en los actos de gestión, la abstención en casos donde exista vinculación personal o económica, y la observancia estricta de la normativa de integridad. Asimismo, se promueve la capacitación en ética pública para reconocer y prevenir estas situaciones. Así se asegura que las decisiones administrativas sean imparciales y se fortalezca la confianza de la ciudadanía en la gestión municipal
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Conocer cuales con las competencias y prohibiciones que tenemos los servidores y/o funcionarios públicos y con ello no incurrir en hechos susceptibles de algún conflicto de intereses-	En mi oficina que soy miembro de una Gerencia Municipal, se promueve la declaración jurada de intereses, la revisión constante de vínculos laborales y familiares, y la asignación de responsabilidades con base en criterios objetivos	Siempre tener en cuenta el principio de Legalidad.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
En primer lugar, identificar los posibles conflictos de interés, posterior a ello, accionar con lo establecido por la norma, y los órganos de control, tratando de mitigar y erradicar los presuntos conflictos de interés que siempre se encuentran dentro de la administración gubernamental.	Para identificar y evitar conflictos de interés, los funcionarios públicos nos debemos regir según la Ley N° 27815 presentando la declaración jurada de intereses (DJI), revelar sus vínculos e intereses para transparentar situaciones y gestionar los riesgos, actuar con imparcialidad y rectitud desechando el provecho personal, y asegurar la transparencia y calidad en el desempeño de	Respetando los principios básicos de la función pública, esto es, con transparencia, lealtad, probidad y respeto a las normas y servidores públicos

	sus funciones, documentando y gestionando adecuadamente cualquier posible conflicto	
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Mas que estrategias, en el cumplimiento de mis funciones trato de realizar ciertas prácticas para identificar y evitar conflictos de interés, como al autodiagnóstico ético. En el caso de que se identifique alguna situación que pueda desencadenar un conflicto, el primer paso es presentar una declaración jurada que pueda transparentar mis relaciones o vínculos con terceros, para que posteriormente no quede dudas de mi imparcialidad.	Utilizo una estrategia de comunicación abierta con la finalidad de promover un ambiente donde los servidores se sientan seguros de aportar ideas.	Realizar un análisis exhaustivo preliminar del expediente que se encuentre a mi cargo resolver, ya sea como técnico o como órgano disciplinario, a efectos de contrastar los hechos y actuados con aquellas situaciones que pudieran suponer algún conflicto de interés regulado en la Ley del Procedimiento Administrativo General, así como evitar y rechazar cualquier situación irregular que implique parcialización con los administrados con interés en algún proceso ante la Entidad, ya sea en situaciones, de trato personal, laboral o de negocios, que puedan poner en tela de juicio un correcto y justo proceder.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Para identificar y evitar posibles conflictos de interés, aplico estrategias como la revisión constante de mis funciones y relaciones personales o profesionales, evaluando si pueden influir en mis decisiones laborales. Cuando detecto una situación que podría generar conflicto, la comunico oportunamente a mis superiores y me abstengo de participar en procesos donde mi	En el caso de un posible conflicto de intereses, si la situación puede poner en tela de juicio mi imparcialidad, podría abstenerme.	En este caso siempre intento evitar conflictos de intereses absteniéndome de conocer procedimientos donde tuve participación en alguna etapa anterior e incluso dando a conocer alguna situación generada con posterioridad a mi contratación que genere un conflicto de interés

imparcialidad pueda verse comprometida.		
---	--	--

Interpretación: Los entrevistados manifiestan que existen diversos mecanismos o estrategias que deben estar enmarcadas en el acatamiento de la normativa, lo cual evita conductas que ocasionen conflictos de intereses, las cuales pueden ser una declaración jurada, respeto al principio de legalidad y una transparencia y eficiencia en la gestión administrativa.

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 6

Opinión respecto de las acciones institucionales en la promoción de valores éticos.

Pregunta 05: ¿Qué acciones se toman en la institución para fomentar valores como la probidad, respeto, la idoneidad o la eficiencia en los procesos disciplinarios?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
En la actualidad la entidad, está desarrollando capacitaciones respecto a ética institucional, así mismo, los trabajadores y empleados tienen conocimiento de la existencia del Código de Ética.	La institución promueve la probidad, respeto, idoneidad y eficiencia en los procesos disciplinarios mediante: Un personal capacitado y ético. Que exista una garantía del debido proceso. Asimismo, que exista una resolución oportuna y célere de casos, alineados con los valores éticos. Dichas acciones no solo castigan la conducta indebida, sino que también previenen faltas futuras.	La institución fomenta valores como la probidad, el respeto, la idoneidad y la eficiencia en los procesos disciplinarios mediante capacitaciones en ética pública, la difusión del Código de Ética, la implementación de lineamientos de integridad, la supervisión constante de los procedimientos y la aplicación proporcional de sanciones. Estas acciones buscan reforzar la cultura organizacional y prevenir conductas indebidas. De esta manera, se consolida un ambiente institucional basado en la confianza y la transparencia, asegurando que los procesos disciplinarios cumplan su función formativa y correctiva
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
En la institución que laboro no se adoptan acciones para fomentar valores como la probidad y que genera que la actuación de los servidores públicos no se acorde a normas que regulan la integridad en la función pública.	En la entidad donde laboro, durante el año 2024 se aprobó y difundió el Código de Ética de la Función Pública, y se promueve una cultura organizacional basada en el respeto mutuo.	En la entidad edil donde me encuentro desempeñando mis funciones no se fomentan o no se advierten que se hagan.

ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Actualmente y de forma periódica se realizan capacitaciones mediante la Unidad Funcional de Integridad de la Municipal, quién nos orienta y fortalece las acciones éticas que cada servidor y funcionario tiene que tener para el servicio a la sociedad.	Considero que, para fomentar valores en los procesos disciplinarios, la institución debe incorporar la educación en valores a través de estrategias como establecer expectativas claras, fomentar el diálogo y la reflexión, utilizar dinámicas grupales como juegos de rol y debates sobre dilemas morales, modelar y reforzar positivamente las conductas deseadas, y crear un ambiente de aula respetuoso y participativo que promueva la empatía, la tolerancia y la responsabilidad	Desconozco cuales sean las acciones, en la municipalidad donde me encuentro laborando
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Se realizan charlas informativas y motivacionales, de manera periódica. Además del reconocimiento al cumplimiento cabal de las funciones.	Estableciendo códigos de conductas, así como la capacitación y sensibilización.	Muy pocas, circunstancialmente se han realizado cursos y capacitaciones relacionados con la Ley del Código de Ética de la Función Pública, lo cual no es suficiente.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En la institución se promueven valores como la probidad, el respeto, la idoneidad y la eficiencia a través de diversas acciones. Por ejemplo, se realizan capacitaciones periódicas en ética pública y normativa disciplinaria, se fortalecen los canales de denuncia con garantías de confidencialidad, y se asegura que los procesos disciplinarios se desarrollen con objetividad, celeridad y respeto al debido proceso.	En la entidad donde laboro, realizan periódicamente charlas y capacitaciones, que debemos poner en práctica en el día a día.	En mi institución se realiza reuniones para informar el avance de las actividades realizadas y propuestas de mejoramiento para dar celeridad a los casos.
Interpretación: En relación a la pregunta formulada, se logra advertir que seis participantes manifiestan que en sus entidades gubernamentales si se promueven valores éticos en la aplicación de un régimen disciplinario, asimismo, señalan que de forma		

periódica se realizan capacitaciones relacionadas a la ética pública y políticas nacionales de integridad. No obstante, cuatro de los entrevistados señalan que en sus instituciones no se evidencian o adoptan acciones que promuevan los valores éticos establecidos en la Ley N°27815. Ante ello es necesario mencionar que de forma permanente se debe de fortalecer una cultura organizacional y ética como parte de los procesos disciplinarios, no solo debe ser utilizado como una herramienta sancionadora, sino también como una forma de preventiva.

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 7

Opinión respecto de la información privilegiada.

Pregunta 06: ¿Qué entiende por información privilegiada y cómo se asegura de manejarla correctamente?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Se entiende, como aquella información que se tiene acceso directamente del área, en donde un servidor municipal desempeña y por ende no debe ser divulgada, es decir guarda relación con el principio de lealtad y a la reserva y protección de información, siempre y cuando esta reserva de información sea legal.	La información privilegiada es un recurso sensible que debe ser manejado con total responsabilidad, integridad y confidencialidad. Su uso indebido puede afectar no solo a personas o procesos, sino también la reputación y legalidad de la institución.	La información privilegiada es aquella de carácter reservado o confidencial a la que accede el servidor público por razón de su cargo y que, de ser divulgada o usada de manera indebida, podría generar ventajas indebidas o afectar el interés público. Su manejo correcto se asegura mediante la confidencialidad, el uso exclusivo para fines institucionales, el cumplimiento de la normativa de transparencia y protección de datos, y la responsabilidad personal en su resguardo
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Es aquella información de carácter prioritario y/o especial que un servidor y/o funcionario público accede en razón del cargo directivo o de responsabilidad que ocupa en la institución que labora. El aseguramiento de la información se debe dar en virtud de los marcos legales que regula la	La información privilegiada es aquella que, por su naturaleza, no debe ser divulgada públicamente y cuyo uso indebido puede generar ventajas personales o afectar la equidad institucional. En la Municipalidad Provincial de Virú, se maneja con estricta confidencialidad de acuerdo al marco vigente que regula la materia.	Información que a primera mano es de conocimiento por el funcionario y/o servidor público y que está obligado a mantener en reserva. La única forma de asegurar correctamente la información privilegiada es que se establezca como infracción su revelación y que ello traiga una sanción

difusión de la información pública.		
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Es aquella información que es de carácter reservado, que es de conocimiento del servidor o funcionario por el mismo hecho de realizar su función, que no debe ser divulgada a terceros, dado que en caso se divulgue se cometería una infracción a la ética pública.	La entiendo como aquella que es precisa, no pública y con alto potencial para afectar el precio de un instrumento financiero, obtenida en razón de un cargo o función. Para manejarla correctamente, se deben evitar las transacciones o la transmisión de dicha información para no incurrir en un uso ilegal de la misma, conocido como iniciación o tráfico de información privilegiada, el cual daña la confianza y la equidad del mercado.	Es un tipo de información confidencial, precisa y no pública sobre una empresa, institución y la documentación que obra en ellas. Como parte de mis funciones manejo este tipo de información de forma cautelosa y prudente
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Entiendo que es aquella información que es obtenida a razón de mi cargo, siempre que dicha información no sea de acceso público, independientemente de que lo vaya a ser en un futuro próximo.	Es un recurso que debe ser manejado con responsabilidad y confidencialidad.	Es aquella que, como parte de los procedimientos administrativos se encuentra en poder de las entidades, y en determinados momentos su difusión debe mantenerse en reserva de los funcionarios u órganos que la administran, ya que su difusión anticipada podría generar prejuizgamientos, ventajas injustas o un determinado perjuicio al interés público o a los administrados; tal como se puede dar en los casos de informes pendientes de ser analizados para resolución en determinados procedimientos disciplinarios, de control interno, auditorias, nombramientos en cargos, etc.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Entiendo por información privilegiada aquella a la	Es la información que por motivos estrictamente	Se trata de cierta información de difícil

que se tiene acceso por el cargo que se ocupa, y que no es de conocimiento público, ya sea por su carácter confidencial, reservado o porque puede influir en decisiones institucionales, personales o de terceros.	laborales llegamos a conocer y que es confidencial la cual no debe ser divulgada, por lo que, ante su divulgación cometeríamos una infracción.	obtención cuya difusión puede generar ventaja entre uno u otro administrado en los concursos de personal o de contratación de bienes y servicios
--	--	--

Interpretación: Los entrevistados refieren que la información privilegiada es aquella de carácter confidencial y reservada, mediante la cual un trabajador estatal accede en el desempeño de sus funciones. Bajo ese contexto, dicha información no tiene que ser divulgada de forma indebida, dado que su indebido uso podría ocasionar ventajas de carácter personal, perjuicios institucionales que afecten el interés estatal. Asimismo, se destaca la importancia de la integridad, compromiso y confidencialidad como principios bases fundamentales en la obtención y proceso de información privilegiada. Es por ello que esta información obtenida solamente debe ser utilizada con fines institucionales.

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 8

Opinión respecto del principio de legalidad prescrito en la Ley N°30057.

Pregunta 07: ¿El principio de legalidad estipulado en la Ley del Servicio Civil N°30057 va acorde con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, al hablar de legalidad es, hablar de lo permitido y lo que es correcto en la función del funcionario, se relaciona con la ética en la función pública, porque de acuerdo a los valores de cada funcionario realizará su labor en el marco de lo permitido legalmente, sin mediar algún tipo de interés personal.	Sí, el principio de legalidad va totalmente acorde con la ética en la función pública. De hecho, ambos se complementan y se refuerzan mutuamente para garantizar un ejercicio íntegro, responsable y justo de la función pública.	Sí, el principio de legalidad va acorde con la ética en la función pública, ya que exige que todas las actuaciones se realicen conforme a la Constitución, las leyes y las normas vigentes, garantizando que las decisiones sean justas, transparentes y respetuosas de los derechos de los ciudadanos. La legalidad no solo asegura el acatamiento formal de la norma, sino que además manifiesta el compromiso ético de actuar con integridad y responsabilidad; de tal manera se refuerza la legitimidad de la administración pública y se fortalece la confianza

		ciudadana en las instituciones municipales
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si, pues en virtud de este principio se deben actuaciones de los servidores y funcionarios públicas, que implica conducir su actuación en virtud de las normas jurídicas.	Sí, el principio de legalidad es fundamental y complementario a la ética pública. Garantiza que todas las actuaciones se realicen conforme a la normativa vigente, evitando arbitrariedades y asegurando que las decisiones sean justas, razonables y transparentes. La ética refuerza la legalidad al incorporar valores humanos en la gestión pública.	Sí, el principio de legalidad es compatible con la ética en la función pública, ya que establece que la actuación de los servidores públicos debe basarse en las leyes y la Constitución, buscando el interés general. Si bien la legalidad se enfoca en cumplir la ley, la ética va más allá al orientar la conducta hacia el comportamiento correcto y justo, asegurando que las leyes no solo se cumplan, sino que se apliquen de forma honesta, proba y orientada al servicio de la colectividad.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Sí, el principio de legalidad va íntegramente arraigado a la ética en la función estatal. Tal es así que se integran y se fortifican recíprocamente garantizando ejercicio íntegro, responsable, justo de la función pública y los procesos administrativos.	Sí, el principio de legalidad está presente y es compatible entre ambas leyes, la Ley N° 30057 del Servicio Civil y la Ley N° 27815 del Código de Ética, ya que la Ley del Servicio Civil establece la legalidad como uno de sus pilares (artículo 7g), y el Código de Ética, a través del principio de respeto, mandata la adecuación de la conducta del servidor a la Constitución y las leyes. Ambas normativas buscan que la función pública se desempeñe en un marco de respeto a la ley, garantizando la seguridad jurídica y el correcto uso de los recursos públicos.	Si, dado que todo procedimiento dentro de la administración gubernamental, tiene que hacer prevalecer siempre la legalidad, ante todo.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Si lo analizamos desde un sentido sumamente literal, el principio de legalidad	Si es acorde con la ética de la función pública.	Considero que sí, pues desde la Constitución Política y en línea vertical

establecida en la ley del Servicio Civil, especifica la contemplación única de dicha ley, y sus normas, así como de la Constitución, ello no quita el sentido general del principio de legalidad, ya que este contempla a la Constitución y las leyes como base del accionar, lo mismo que se indica en la ley del Código de Ética de la Función Pública, mediante su principio de respeto; por lo que considero que las dos normas concuerdan en cuanto al principio de legalidad.		descendente para toda la normativa de inferior jerarquía, debe operar el Principio de Legalidad, que evita toda arbitrariedad, pues expresamente faculta a las autoridades a proceder con exactitud sobre los parámetros normativos, no pudiendo dejar de cumplir ni excederse de aquello en que expresamente le haya facultado la norma; y en ese sentido, resulta de trascendente importancia para que la regulación del Código de Ética se cumpla también en dicho marco.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En conjunto, ambas leyes refuerzan la idea de que la administración pública debe regirse por normas claras, limitando la discrecionalidad, garantizando la transparencia y promoviendo un comportamiento ético y responsable en el ejercicio de la función pública.	Si, considero que el principio de legalidad se encuentra presente en todo proceso administrativo, no solo en lo estipulado por la Ley Servir, dado que nos guía a realizar y accionar nuestras actividades en base a la norma.	Considero que el principio de legalidad de la Ley del servicio civil es restringido en estricto a la ley aplicable al caso en particular, sin embargo, este principio en el código de ética es de mayor alcance ya que tiene que ver con justicia y el estado de derecho
Interpretación: De los resultados previamente analizados, se determina que el principio de legalidad va de la mano con los principios éticos de la función pública, asimismo, destacan que dicho principio exige que todo acto administrativo se encuentre bajo el acatamiento de lo establecido en la Constitución, legislación vigente. En ese sentido, mediante el principio de legalidad no solo garantiza el cumplimiento de la normativa, además, refleja un comportamiento ético, probo y confiable en la gestión pública.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 9

Opinión sobre el debido procedimiento

Pregunta 08: ¿Cómo se garantiza que se respete el debido proceso cuando se señala una falta?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Para ello se debe seguir el procedimiento regulado de acuerdo a normativa, a fin	El debido proceso garantiza que toda acusación sea tratada con	El debido proceso se garantiza asegurando que el servidor señalado de una

de que tanto la parte denunciante e involucrada no se les afecte su derecho a la debida defensa, justicia y transparencia.	justicia, legalidad y respeto a los derechos fundamentales del servidor público. Su cumplimiento no solo evita sanciones arbitrarias, sino que fortalece la credibilidad, legitimidad y ética institucional.	falta tenga derecho a la defensa, acceso a la información del expediente, posibilidad de presentar pruebas y recursos impugnativos, así como la resolución motivada por la autoridad competente. Estos mecanismos evitan arbitrariedades y aseguran un tratamiento justo. De esta manera, se protege la legitimidad de los procesos disciplinarios y se fortalece la cultura de respeto a los derechos en la gestión municipal
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si, pues en virtud de este principio se deben actuaciones de los servidores y funcionarios públicas, que implica conducir su actuación en virtud de las normas jurídicas.	Se garantiza mediante la aplicación estricta de las funciones señaladas en los documentos de gestión de la entidad, la normativa general de SERVIR, el respeto a los plazos establecidos, la notificación formal de los actos administrativos, el derecho a defensa del servidor involucrado, y la participación de órganos instructores imparciales. Además, se documenta cada etapa del procedimiento para asegurar trazabilidad y transparencia	Que se cumplan las etapas o fases de un procedimiento administrativo disciplinario.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
El debido proceso va garantizar que toda actuación de la imputación realizada al presunto infractor sea realizada bajo la legislación vigente y en respeto máximo con los principios de justicia, legalidad y respeto a los derechos fundamentales del servidor público.	El respeto al debido proceso al señalar una falta se garantiza mediante el derecho a la defensa y la contradicción, la oportunidad de ser oído, el acceso a un tribunal competente, independiente e imparcial, y la aplicación de normas previamente establecidas para evitar la	Con la notificación o aviso del inicio de un proceso y/o procedimiento, la oportunidad a una persona de ofrecer pruebas y alegar, con la expedición de una resolución motivada y el derecho a un recurso para impugnar una decisión.

	arbitrariedad y asegurar un resultado justo. Esto implica el derecho a conocer la acusación, presentar pruebas, refutar las presentadas por la parte contraria y a que las reglas del proceso se cumplan conforme a la ley.	
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Se garantiza con la aplicación de los principios y, sobre todo, mediante la transparencia y publicidad del proceso.	Que, toda acusación sea tratada con justicia y legalidad sobre todo respetando los derechos fundamentales y el debido proceso.	Justamente, ello se hace propiciando a favor de los administrados, el cumplimiento de cada una de las garantías del debido procedimiento regulados en la Ley del Procedimiento Administrativo General, como lo son sus derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, asimismo a impugnar las disposiciones que los afecten.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Para garantizar el respeto al debido proceso cuando se señala una falta, la institución sigue procedimientos establecidos en la normativa vigente, asegurando que la persona implicada sea notificada oportunamente, tenga acceso a la información del caso y pueda ejercer su derecho a la defensa.	Actuando con imparcialidad y transparencia, haciendo cumplir los plazos establecidos por la norma y actuando en base al código de ética de la función pública.	Se garantiza cuando se cumple con el procedimiento, los plazos administrativos y la concreción del derecho de defensa en su aspecto del derecho a probar y a contradecir, así como a recurrir las resoluciones desfavorables hacia la segunda instancia
Interpretación: Respecto de este ítem, los entrevistados han coincididos en que el respeto al debido procedimiento, es primordial en los PAD y en las actuaciones administrativas de la gestión pública, asimismo, se busca garantizar que coexista una proporcionalidad entre la potestad de sanción del Estado y los derechos de los servidores públicos. En otras palabras, implica el acatamiento de la normativa jurídica y procesos administrativos estipulados.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Siguiendo esa línea, en relación al objetivo específico N°02, referido a examinar los factores normativos e institucionales que influyen en la aplicación de la ética pública en las fases y sanción de los procesos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024, procedió a la elaboración de las siguientes tablas:

Tabla 10

Opinión sobre la existencia de conflictos de interés

Pregunta 09: ¿Existen en su institución conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que interfieren en la aplicación ética de los procesos administrativos disciplinarios prescritos en la ley del Servicio Civil N°30057?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero que ocasionalmente se presentan ciertas presiones por partes de las autoridades que buscan interferir en la aplicación de la futura sanción.	Sí, hay factores que interfieren en la aplicación ética de los procesos disciplinarios, como los conflictos de interés, las presiones externas y los vacíos normativos. Sin embargo, con medidas institucionales adecuadas, compromiso ético y control ciudadano, es posible reducir estas interferencias y garantizar procesos justos, imparciales y ejemplares.	Sí, en la aplicación de los procesos disciplinarios pueden presentarse conflictos de interés, presiones externas de tipo político o jerárquico, y vacíos normativos. Estos factores institucionales afectan la objetividad de las decisiones y generan riesgos de arbitrariedad o falta de transparencia en la gestión disciplinaria
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Siempre se presentan presiones en las autoridades que desarrollan un proceso de por ética, pues son muy subjetivas siempre las imputaciones, y los procesados siempre alegan argumentos muy difusos respecto a su actuación	En algunos casos, pueden presentarse conflictos de interés o presiones externas, especialmente cuando los involucrados tienen vínculos jerárquicos o políticos. Sin embargo, la Municipalidad Provincial de Virú cuenta con mecanismos como la designación de órganos instructores imparciales, la aplicación del marco normativo vigente.	Considero que no
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Considero que sí, de cualquier forma, existen terceros que quieren intervenir a su conveniencia en los procesos disciplinarios, sea	Sí existen, aunque es necesario realizar una evaluación específica de la institución para confirmarlo.	He podido advertir en algunos casos que los procesos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Virú son manejados muchas veces

influyendo para emitir una sanción más drástica o queriendo que se archive el caso, lo cual ante la sociedad se ve de manera negativa, dado que evidencia que existe una deficiente cultura ética por parte de los servidores y funcionarios de la administración.		bajo presión del rango o cargo público que ejerce el imputado o denunciante o se inician procesos disciplinarios haciendo uso de los argumentos inexactos y ambiguos emitidos por el Órgano de Control Interno, sin mediar mayor investigación y análisis crítico –legal.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
En cuanto a mi apreciación y conocimiento, no existen, sin embargo, si se reporta alguna situación, ya será el órgano correspondiente el encargado de verificar si existió algún conflicto dentro de la institución.	Que yo conozca en mi centro de labores, no he podido advertir que existan dichas presiones o conflictos de interés, sin embargo, de darse dichos problemas podrían deberse a la autoridad que uno como funcionario ejerce dentro de los procesos.	Conflicto de interés y presiones externas, siempre los hay en toda institución pública, y también en la que presto servicios, pues generalmente en todo aquello que tenga que, a ver con decisiones de índole patrimonial, siempre se presentan y a ello se debe que, en algunos casos, algunos servidores o funcionarios no respetan en su totalidad el código de ética, resultando involucrados y denunciados justamente por conflicto de intereses.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En la práctica, como en muchas instituciones públicas, pueden presentarse situaciones como conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que afectan la correcta aplicación ética de los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N.º 30057.	Si, existen principalmente cuando se realizan a servidores que se encuentran inmersos en la política y que muchas veces por represalia se busca sancionar.	En mi institución no existen conflictos de interés ni presiones externas que imposibiliten la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, aunque existe debilidad en el diligenciamiento de la notificación a los administrados por la falta de notificador oficial designado.
Interpretación: Se advierte que la percepción que tienen los entrevistados respecto de la existencia de conflictos de interés, reconocen que existen dichas presiones de terceros principalmente cuando son de interés político o de decisión, dado que se busca influir en los responsables de llevar de forma correcta los procesos, afectando directamente la imparcialidad, objetividad y transparencia de los PAD. En ese sentido,		

la mayoría de los participantes mencionan que la aplicación de los principios éticos de los PAD enfrenta peligros de ser obstaculizado por influencias externas y vacíos en la norma. No obstante, se logra inferir que, si los órganos encargados de conducir esos procesos actúan de forma ética y con el debido procedimiento, se logrará garantizar mayor objetividad en el régimen disciplinario.

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 11

Opinión sobre las sanciones de amonestación, suspensión y destitución.

Pregunta 10: ¿Las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución aplicadas en los procedimientos disciplinarios garantizan su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, dado que, si un hecho vulnera la imagen de la institución o contraviene el Código de Ética, es necesario que se realice la sanción de manera proporcional, razonable del hecho atribuido, ya que ello garantizaría la justicia administrativa.	Sí, las sanciones de amonestación, suspensión y destitución deben garantizar la proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa en los procesos disciplinarios. Para que esto ocurra, es fundamental contar con un marco normativo claro, una aplicación objetiva de la ley y mecanismos de control que aseguren la equidad y transparencia del procedimiento.	Las sanciones de amonestación, suspensión y destitución buscan garantizar la proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa al aplicarse según la gravedad de la falta, los antecedentes del servidor y el impacto en la institución. Sin embargo, su efectividad depende de la correcta interpretación normativa y de la imparcialidad de la autoridad que resuelve el proceso
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
La proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa deben siempre observarse al momento de procesarse la emisión de estas sanciones (amonestación, suspensión y destitución) caso contrario se afectaría el debido procedimiento que resulta ser un derecho fundamental del servidor sometido a un procedimiento disciplinario.	Sí, las sanciones se aplican conforme al principio de proporcionalidad, evaluando la gravedad de la falta, los antecedentes del servidor y el impacto en la función pública.	Si, siempre y cuando se encuentren bajo los parámetros establecidos por la normativa vigente.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9

Si, siempre y cuando sean realizadas bajo observancia obligatoria de la norma y las opiniones vinculantes por parte de SERVIR.	Las sanciones de la Ley N° 30057 (amonestación, suspensión y destitución) no garantizan intrínsecamente su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa; sin embargo, estas garantizan si la autoridad competente las aplica de manera correcta dentro del marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), que sí debe considerar estos principios.	No son garantizadas en la municipalidad donde me encuentro
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Claro que garantizan dado que deben ser proporcional a la infracción o falta que haya realizado el presunto infractor.	Si las garantizan, dado que la secretaría técnica cuando recomienda el inicio del pad, considera la proporcionalidad y razonabilidad, así también, si hay alguna excepción que considerar para el proceso.	Ello es relativo, pues dependiendo del origen de la infracción que se revisa en un PAD, el procedimiento está sujeto a diversos funcionarios a cargo de la investigación preliminar, la instrucción o la etapa de sanción, no estando siempre garantizada de manera uniforme, una correcta proporcionalidad, razonabilidad y justicia disciplinaria idónea para cada una de las sanciones materia de consulta.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Sí, las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N.° 30057 amonestación, suspensión y destitución están diseñadas para aplicarse con criterios de proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa, siempre que el procedimiento se lleve a cabo correctamente.	Si, dado que la sanción que se impone al infractor va en relación a la magnitud de la falta cometida, y de ser el caso a los atenuantes que se encuentran estipulados por SERVIR.	Considero que no existe un procedimiento objetivo para garantizar la proporcionalidad, razonabilidad y justicia ya que queda librada al criterio del funcionario al momento de imponer el quantum de sanción. Sugiero se implemente lo que se aplica en el derecho penal en el cual se aplica el sistema de tercios y la

		combinación de agravantes y atenuantes
Interpretación: Los participantes han manifestado que toda sanción disciplinaria estipulada en la Ley N°300057, debe de encontrarse de acorde con los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales garantizan que la aplicación de la potestad sancionadora del Estado se enmarque a la norma y al debido procedimiento. No obstante, un participante señala que no existe en su totalidad un procedimiento objetivo y que se debería aplicar un sistema de tercios similar al derecho penal. Por otro lado, mediante dichos principios se alcanza la finalidad de la sanción que es mitigar y corregir las conductas indebidas cometidas por los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 12

Opinión sobre que falta disciplinaria amerita la sanción de suspensión.

Pregunta 11: ¿Qué tipo de faltas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública o en la Ley del Servicio Civil N°30057 considera que ameritan una suspensión y por qué?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Considero que las faltas que ameritan una suspensión son el uso de bienes del estado, obtención de ventajas económicas para sí mismo, acosar, amenazar, actos de nepotismo.	Las faltas que ameritan suspensión son aquellas que ponen en riesgo el buen funcionamiento de la institución, afectan la disciplina o la ética, pero que no constituyen una causal inmediata de destitución. La suspensión cumple la función de castigar, prevenir y corregir, manteniendo un equilibrio entre la sanción y la oportunidad de mejora.	Las faltas que ameritan una suspensión son aquellas de gravedad intermedia, como el incumplimiento reiterado de funciones, la inobservancia de órdenes de servicio, el uso indebido de bienes institucionales o conductas que afecten la imagen de la entidad sin llegar a configurar causal de destitución. Se aplican porque requieren una sanción ejemplar que corrija la conducta sin llegar a la separación definitiva del cargo.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Creo que conforme al marco legal la sanción de suspensión está sujeta a la decisión del órgano resolutor, en ese marco las faltas del código de ética deben ser sancionadas con suspensión.	Las faltas que ameritan suspensión suelen estar relacionadas con incumplimientos graves del deber funcional, como el abandono injustificado del puesto, el uso indebido de bienes públicos. Estas conductas afectan la imagen institucional y el servicio público, por lo que requieren una sanción que	Aquellas faltas graves ya que incumplen deberes, causan perjuicio o ponen en riesgo a la institución o sus miembros, como el abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

	permita corregir sin llegar a la destitución.	
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Considero que una de las faltas que amerita esta sanción es el uso indebido de bienes estatales, dado que, de no resolverse en sede administrativa, podría incluso ameritar una sanción penal configurándose un delito.	Las faltas que ameritan suspensión según la Ley del Servicio Civil (LSC) N°30057 y el Código de Ética (LCEFP) incluyen el hostigamiento sexual, ausencias injustificadas por más de 3 o 5 días, y otras conductas graves o reiteradas que vulneren los deberes y prohibiciones establecidas en el código, cuya gravedad determinará si corresponde la suspensión o la destitución	La suspensión se aplica a faltas que, si bien no alcanzan la gravedad suficiente para una destitución inmediata, sí implican un daño significativo a los principios de la función pública, la disciplina o la moralidad administrativa.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
En cuanto a las faltas que considero deberían estar sujetas a suspensión, están; la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes relacionadas con sus labores, la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes; porque considero faltas graves que contradicen los lineamientos éticos de cualquier institución, además de quebrantar el ambiente laboral idóneo.	Considero que las faltas de reiterada resistencia, negligencia si es que no es muy gravosa entre otras se encuentran en la potestad de ser impuestas para una suspensión, el cual actúa como fin de resarcir el comportamiento del servidor.	Con relación a la Ley Servir: La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores; incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor; impedir el funcionamiento del servicio público, utilización o disposición de los bienes de la entidad abuso de autoridad, uso de la función con fines de lucro, entre otras faltas contempladas en la norma.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Las faltas que, a mi criterio, ameritan una suspensión son aquellas graves, pero que no justifican aún una destitución, ya que permiten corregir la conducta sin llegar a una sanción definitiva. Por ejemplo, de acuerdo con la Ley del Servicio Civil N.º 30057 y el	Considero que son las sanciones gravosas, de realizar un uso indebido de los bienes del Estado para fines personales o la resistencia a las órdenes de su jefe, otra sanción gravosa dependiendo de la magnitud de su resultado es la negligencia en el	Supongo que se refiere a los tipos de sanción, en cuyo caso, considero que todas las modalidades de infracción están bien reguladas ya que permitirá que el funcionario sancione en función a la gravedad del tipo infractor

Código de Ética de la Función Pública, pueden ameritar suspensión faltas como: El uso indebido de bienes o recursos del Estado, cuando no hay perjuicio económico grave, la negligencia en el cumplimiento de funciones que afecte el servicio, sin causar daño irreversible, entre otros.	desempeño de sus funciones.	
--	-----------------------------	--

Interpretación: Los participantes concuerdan que la sanción de suspensión es aplicada ante faltas disciplinarias de mediana gravedad o gravedad, afectan la disciplina y la ética pública, ocasionando la existencia de un perjuicio a la institución y afecta también a la población dado que se comenten errores en la gestión pública, por tanto, la aplicación de esta sanción es vista como una sanción de carácter corrector e íntegro, mediante el cual se pretende garantizar la proporcionalidad y justicia administrativa, escarmentando el indebido actuar sin invalidar la posibilidad de reinserción del servidor al término de su sanción a sus deberes.

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 13

Opinión sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora.

Pregunta 12: ¿Qué opina sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora? ¿Cuándo considera que está justificada?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Que, es una sanción que debe justificarse y enmarcarse cuando los intereses de la entidad se vean vulnerados, conforme a la concertación, desviación de fondos o actos de corrupción.	La destitución es una herramienta fundamental para mantener la integridad y la confianza en la función pública, pero debe ser utilizada solo en casos graves y con todas las garantías legales y éticas. Su aplicación adecuada contribuye a fortalecer la disciplina, la ética y la eficiencia en el servicio público.	La destitución es la sanción más severa dentro de los procesos disciplinarios y está justificada cuando el servidor incurre en faltas muy graves, como actos de corrupción, malversación de fondos, abuso de autoridad, acoso laboral o conductas que vulneren gravemente la confianza pública y el interés institucional. Su aplicación se justifica porque busca proteger la integridad de la función pública y salvaguardar la legitimidad de la entidad.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Es la sanción más grave aplicable en un proceso	La destitución es una medida extrema que debe	Es una medida necesaria; siempre y cuando la falta

disciplinario y creo que debe ser la sanción que para su emisión debe efectuarse con mayor rigurosidad.	aplicarse únicamente en casos de faltas muy graves, como actos de corrupción, falsificación de documentos, acoso laboral o reiteradas infracciones disciplinarias. Está justificada cuando el servidor público ha vulnerado de forma irreparable los principios éticos y legales que rigen la función pública, afectando la confianza institucional.	muy grave sea evidenciada objetivamente.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Considero que la sanción de destitución es la reacción de la potestad sancionadora del Estado ante la comisión de una falta muy grave e irreparable sea ética, institucional o las estipuladas en la Ley Servir, por lo que correspondería que se separe al infractor de la entidad donde labora, como medida de escarmiento por afectar de forma severa a la entidad.	Que, es la máxima medida disciplinaria y busca extinguir el vínculo laboral con el servidor público que ha incurrido en faltas graves. Se justifica en casos donde la falta es de tal magnitud que hace insostenible la continuidad de la relación laboral, como incumplimientos graves de sus deberes o conductas que atentan contra la integridad y el buen funcionamiento de la entidad pública.	Es una sanción disciplinaria que pone fin al vínculo laboral del servidor público, siendo la máxima sanción administrativa y causal de extinción de la relación laboral, como tal se aplica tras un proceso administrativo disciplinario (PAD) y busca sancionar faltas graves.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Opino que dicha sanción es la de mayor impacto en cuanto al ámbito laboral; y con ello me refiero a que sirve como ejemplo o como agente preventivo, para advertir y disuadir a otros servidores públicos de cometer actos que devengan en delitos	La sanción de destitución, considero que debe darse cuando el servidor incurre en una falta muy grave y que afecta con gran magnitud a la entidad donde labora.	Que es la sanción más gravosa necesaria siempre en la administración para aquellas infracciones que afectan los intereses jurídicos protegidos de mayor relevancia para la administración y el Estado, y que debe aplicarse no sólo para aquellos casos de máxima gravedad.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
La sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil	Respecto la sanción de destitución debe darse ante la comisión de una	Considero que se trata de una regulación adecuada ya que interviene el jefe de recursos

N.º 30057 es una medida extrema pero necesaria dentro del régimen disciplinario, ya que busca proteger la integridad de la función pública y garantizar la confianza ciudadana en las instituciones del Estado. Considero que está justificada cuando se trata de faltas muy graves, como por ejemplo los actos de corrupción (cohecho, colusión, malversación).	falta muy grave, que trae un perjuicio a la entidad, la cual debe de ser atendida por los órganos competentes para proceder con su destitución e inhabilitación.	humanos quienes es el funcionario cualificado para dicha función y quien propone la destitución, sin embargo, quien impone la sanción es el titular de la entidad pública y esta decisión es apelable ante el Tribunal del Servicio Civil y ante el desacuerdo se puede recurrir a la vía judicial por contencioso administrativo laboral.
Interpretación: Los entrevistados de forma unánime establecen que la sanción de destitución estipulada en el artículo 90º de la Ley del Servicio Civil N°30057, es la sanción más rigurosa en el régimen disciplinario que acarrea la separación definitiva del servidor de la institución gubernamental, el cual solo debe ser aplicado en los supuestos de extrema gravedad sea que hayan afectado la integridad institucional y la ética, por lo que la permanencia del trabajador en la institución resulta discordante con el interés general, no obstante, es menester recalcar que el solicitar una sanción de tanta magnitud es necesario que sea realizado bajo el debido procedimiento y el principio de legalidad, dado que de no ser así sería incluso considerado como abuso de autoridad por parte del órgano resolutor.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 14

Opinión sobre la existencia de mecanismos de control durante las fases de instrucción y sanción en un PAD.

Pregunta 13: ¿Existen mecanismos de control interno para supervisar la correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en un procedimiento disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, respecto al presupuesto del año fiscal que se otorga a la entidad, el titular de la municipalidad realiza la rendición de cuentas de forma periódica, permitiendo que la ciudadanía tenga conocimiento sobre ello. Por otro lado, la Contraloría General de la República realiza constantes informes de Control Concurrente, a fin de que las áreas cumplan	Sí existen mecanismos de control interno que supervisan la correcta ejecución de las actuaciones administrativas en los procedimientos disciplinarios. Estos mecanismos son auditorías internas, comisiones de ética, plataformas de seguimiento y protocolos claros, son esenciales para garantizar que las	Sí, existen mecanismos de control interno como la Oficina de Control Interno (OCI), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la revisión jerárquica de resoluciones, las auditorías internas y la Contraloría General de la República. Estos órganos supervisan la legalidad, transparencia y correcta aplicación de las normas durante las fases de

las metas de sus actividades, bajo el deslinde de responsabilidades y el inicio de PAD.	decisiones disciplinarias sean legales, éticas y justas, fortaleciendo la integridad y la confianza institucional.	instrucción y sanción en los procedimientos disciplinarios.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Actualmente las entidades tienen un débil control interno en el desarrollo de las actuaciones del procedimiento administrativo disciplinario, que no permite hacer un adecuado control de todo el proceso disciplinario que perjudica tanto a la entidad que procesa al administrado como al procesado mismo.	Sí, existen mecanismos como la revisión y el seguimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD). Estos controles aseguran que las actuaciones se realicen conforme al procedimiento, respetando el debido proceso y evitando arbitrariedades	En la Municipalidad Provincial donde me encuentro desempeñando funciones como asesor legal no existen mecanismos que supervisen una correcta ejecución del PAD
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
En la entidad donde laboro, la secretaría técnica es la encargada de velar por la correcta ejecución de las actuaciones administrativas, por lo que hace un seguimiento de los casos y de los procesos en cada fase en que se encuentre, sin embargo, en ocasiones no su actuación requiere apoyo y es donde fallan las entidades al no otorgarles los recursos necesarios, para que se desempeñe de forma idónea.	Sí existen mecanismos de control interno establecidos por la Ley N°30057 (Ley del Servicio Civil) y su directiva complementaria, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, para supervisar las actuaciones administrativas en los procedimientos disciplinarios, principalmente a través de las funciones del órgano instructor y la Entidad frente a la conducta de sus servidores.	Estos controles están principalmente respaldados por el órgano de control interno de cada entidad pública y SERVIR como ente rector.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
La propia secretaría técnica es la encargada de hacer seguimiento que se cumplan las fases de los procesos disciplinarios, apoyando constantemente a los órganos instructores y sancionadores.	Considero que la secretaría técnica es la encargada de realizar ese seguimiento constante, a los procesos disciplinario lo cual tiene como fin dar transparencia al proceso.	Si existen.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Sí, en la institución existen mecanismos de control interno para supervisar la	Considero que debe de existir una correcta supervisión de control	En mi institución no existe una supervisión correcta sobre la ejecución de las

correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en los procedimientos disciplinarios, conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057 y su Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC. Entre estos mecanismos destacan, es la Unidad de Recursos Humanos o de Gestión de Personal, que tiene un rol clave en verificar que se cumpla con los plazos, la formalidad y los principios del debido proceso.	interno que vele por el idóneo procedimiento que vaya de la mano con la secretaría técnica que en ocasiones es relegada de su propia función.	actuaciones administrativas lo cual constituye en una debilidad del sistema administrativo de control. Se sugiere que se contrate personal especializado para realizar el servicio, así como se implemente sistemas de control adecuados con fiscalización trimestral o semestral sin perjuicio de visitas inopinadas que eviten expedientes con prescripción.
Interpretación: Respecto de este ítem, se logra advertir que los participantes poseen opiniones divididas dado que manifiestan que existen ciertos mecanismos de control interno funcionales, asimismo, destacan que mediante estos mecanismos de control se promueven la transparencia y confianza de la entidad en la gestión administrativa, por otro lado los participantes cuatro, seis y quince consideran que en sus instituciones estatales estos son débiles o inexistentes en la práctica lo que ocasionalmente podría afectar la legalidad del PAD y los derechos de los trabajadores.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 15

Opinión sobre si los PAD cumplen con la legalidad y el debido procedimiento.

Pregunta 14: ¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir N°30057y la Ley N°27444?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Los procedimientos se vienen cumpliendo en su totalidad, de acuerdo a los casos que cuenta la Unidad Funcional de Integridad Institucional y la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.	La frecuencia con que los procedimientos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido proceso depende directamente de la madurez institucional, la calidad del personal a cargo, y la existencia de mecanismos de control y transparencia.	Considero que depende de la capacidad institucional, la formación de las autoridades responsables y la existencia de mecanismos de control interno. En la práctica, se observa que en la mayoría de casos se procura respetar las normas, aunque persisten situaciones en que errores formales, cargas laborales excesivas o presiones

		externas generan incumplimientos parciales.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Siempre se trata de observar el cumplimiento de estos principios del procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, en el desarrollo del procedimiento siempre se denuncia el incumplimiento de estos principios en la defensa del infractor que es sometido a un PAD.	En la Municipalidad Provincial donde laboro, los procedimientos disciplinarios se desarrollan de forma regular conforme a la legalidad y el debido proceso, especialmente cuando son supervisados por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD).	En un 95% cumplen con la legalidad y el debido procedimiento.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Todo procedimiento administrativo que ingresa la Entidad, se encuentra en la obligatoriedad de regirse al principio de legalidad y el debido proceso.	La frecuencia con la que los procedimientos administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir y la Ley N°27444 no se especifica en las leyes mismas, sino que depende de la implementación, fiscalización y supervisión por parte de las entidades públicas y los organismos de control como el Tribunal de la Ley Servir. Los procedimientos deben cumplir con principios como el derecho a la defensa, a la prueba y a una decisión motivada, garantizando la actuación conforme a la Ley.	Desconozco si en la entidad en donde me encuentro apliquen la legalidad y el debido procedimiento.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Diría que siempre, ya que, al ser de acceso público, deben ceñirse al cumplimiento de los principios, respetando el debido proceso, sin embargo, si en alguna de sus etapas pudiese haber	Considero que, en su mayoría de veces, por lo que deben tomarse como base a los principios del derecho administrativo en cada fase del régimen disciplinario.	No puedo establecer con un dato numérico exacto, ya que ello depende de la aplicación y el cumplimiento de los principios y garantías del procedimiento por parte de la entidad, el cual puede ser variable; sin embargo,

alguna inconformidad, esta se evalúa y se corrige.		dadas las impugnaciones que se presentan y la verificación de sus argumentos, el porcentaje de cuestionamientos al debido procedimiento no es mínimo, sino regular.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
La frecuencia con la que los procedimientos administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley del Servicio Civil N.º 30057 y la Ley N.º 27444 depende en gran medida del nivel de capacitación, supervisión y compromiso ético de cada institución.	Se busca que todo proceso administrativo dentro de la gestión pública, sea realizado en base a la legalidad y el debido procedimiento, por lo que en mi entidad quién hace prevalecer esos principios y da seguimiento es la secretaría técnica que de forma constante asiste a los órganos instructores y sancionadores.	Siempre se busca cumplir con el debido procedimiento y la legalidad ya que son principios elementales del procedimiento sancionador ya que de no ser así se puede incurrir en nulidad del proceso lo que puede propiciar supuestos de prescripción lo que perjudica el ius puniendi del Estado.
Interpretación: Se advierte que los participantes perciben que los procedimientos administrativos disciplinarios son cumplidos en gran parte con el debido procedimiento y el principio de legalidad, fundamentalmente cuando existe una perenne supervisión técnica y compromiso con la institución, no obstante, el cumplimiento es comúnmente cuestionado por infractores, lo que manifiesta la importancia de realizar procedimientos transparentes y correctamente fundados.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 16

Opinión sobre la influencia de la ética en el cumplimiento de los PAD.

Pregunta 15: ¿Cree que la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios? ¿Por qué?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, porque teniendo conocimiento del Código de Ética se evitaría la realización de actos que contravengan o perjudiquen la entidad municipal.	Sí, la formación ética tiene un impacto directo en el cumplimiento efectivo, justo y transparente de los procesos disciplinarios. Donde los funcionarios entienden que sancionar no es solo aplicar castigos, sino garantizar justicia y preservar el interés público, los procesos son más confiables, respetuosos y coherentes con los valores democráticos.	Sí, la formación ética de los funcionarios públicos influye directamente en el cumplimiento de los procesos disciplinarios, porque fortalece la imparcialidad, la transparencia y el sentido de responsabilidad en la toma de decisiones. Un funcionario con formación ética está mejor preparado para resistir presiones externas, evitar conflictos de interés y aplicar las

		normas con justicia y objetividad
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Si hay una formación ética, pero no la adecuada. En ese sentido creo que deben todos los servidores incluido los directivos llevar diversas capacitaciones del Código de ética de la función pública a fin de conocer los alcances del este marco normativo.	Sí, la formación ética de los funcionarios públicos influye directamente en el cumplimiento de los procesos disciplinarios. Un funcionario con principios éticos sólidos tiende a actuar con transparencia, responsabilidad y respeto por la normativa, lo que contribuye a una gestión disciplinaria justa y objetiva.	Si influye la formación ética en el cumplimiento de los procesos disciplinarios, ya que ya una fuerte base ética promueve la integridad, la honestidad y la transparencia, elementos clave para seguir las normativas de los PAD que dan lugar a estos procesos.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Sí, la formación ética de los funcionarios públicos influye directamente en el cumplimiento de los procesos disciplinarios, porque fortalece la conciencia sobre la importancia de actuar conforme a la ley y los principios de probidad, transparencia e imparcialidad. Una adecuada formación ética previene conductas indebidas y promueve un comportamiento responsable, facilitando así la idónea aplicación de sanciones y el acatamiento al debido procedimiento.	Sí, la formación ética de los funcionarios públicos influye significativamente en el cumplimiento de los procesos disciplinarios, ya que una fuerte base ética fomenta la honestidad, la probidad y el respeto por la ley, previniendo así las faltas y promoviendo un comportamiento alineado con el interés público y los principios de transparencia y justicia, lo cual reduce la necesidad de procesos disciplinarios por malas conductas.	Sí, ya que una buena formación ética promueve la honestidad, la rectitud y el respeto por la ley, reduciendo así la probabilidad de conductas indebidas y, por ende, la necesidad de procesos disciplinarios por faltas éticas y legales
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Definitivamente que sí; la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios, porque les permite actuar con responsabilidad, transparencia, imparcialidad, etc., cosa sumamente importante en la prevención de	Por supuesto que sí, dado que si un trabajador tiene una formación ética idónea y en función a sus labores influirán en cómo se direccionan los procesos en el régimen disciplinario.	Claro que sí, pero en el proceso disciplinario no sólo influye la formación ética, sino principalmente la práctica y costumbre ética, pues muchos tienen formación teórica en ética por muchas capacitaciones, sin embargo, ello no garantiza que resulten involucrados en temas irregulares. Principalmente

corrupción, entre otras situaciones.		influye de manera positiva, porque las normas y principios éticos han sido diseñadas para que guarden concordancia tanto con el interés legítimo de cada administrado, con el interés común, y con la buena marcha administrativa.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Sí, la formación ética de los funcionarios públicos influye directamente en el cumplimiento adecuado de los procesos disciplinarios.	Influye considerablemente, dado que, si poseen una idónea cultura ética, se encuentran mas preparados a no cometer alguna falta disciplinaria que atente contra la administración.	Considero que si es vital que los funcionarios públicos ostenten una sólida formación ética para que orienten un debido accionar en sus actuaciones y decisiones
Interpretación: Los participantes en su mayoría han manifestado que, indudablemente la formación ética de los trabajadores gubernamentales es un componente fundamental que garantiza que el accionar por parte de los responsables de llevar a cabo los procesos disciplinarios se desenvuelvan acorde a norma y al principio de legalidad. Sin embargo, el entrevistado cuatro hace hincapié señalando que si bien es cierto hay una capacitación es insuficiente y demanda ser reforzada por medio de programas perennes de actualización en ética pública.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Es así que en relación al objetivo específico N°03, referido a identificar las percepciones de los funcionarios públicos sobre la ética en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024, procedió a la elaboración de las siguientes tablas:

Tabla 17

Opinión respecto de la percepción de los funcionarios de la ética en los PAD.

Pregunta 16: ¿Cómo perciben los funcionarios públicos la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N°30057?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Importante, al momento de la evaluación de los casos, se verifica los principios de probidad, eficacia, eficiencia, entre otros, a fin de poder interponer la sanción o el archivamiento de acuerdo corresponda.	En general, los funcionarios públicos perciben la ética como un componente esencial de los procesos administrativos disciplinarios, especialmente cuando estos se conducen con transparencia y respeto al debido proceso. Sin embargo, la percepción	Los funcionarios públicos suelen percibir la ética en los procesos administrativos disciplinarios como un pilar fundamental para garantizar la transparencia, la objetividad y la legitimidad de las decisiones. La consideran importante porque

	positiva depende en gran medida del contexto institucional: donde hay coherencia entre el discurso y la práctica, la ética es valorada como una garantía de justicia; donde no la hay, puede verse con escepticismo.	contribuye a fortalecer la confianza ciudadana y a consolidar la credibilidad institucional en la gestión pública
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Se considera muy importante en el desarrollo de los procedimientos administrativo disciplinario, sin embargo, no se profundiza en conocer los alcances y contenido de la ética en la administración pública.	En general, los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial donde laboro perciben la ética como un pilar fundamental en los procesos disciplinarios., ya que la ética no solo orienta las decisiones, sino que también salvaguarda los derechos de los trabajadores y la legalidad de las actuaciones.	Lo perciben como algo supletorio a las faltas que establece las normas del PAD SERVIR.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Los funcionarios públicos generalmente perciben la ética como un elemento fundamental en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley N°30057, ya que garantiza la transparencia, imparcialidad y legitimidad de dichos procesos. Reconocen que actuar éticamente fortalece la confianza pública, previene abusos y asegura que las sanciones se apliquen de manera justa y conforme a derecho.	Los funcionarios públicos perciben la ética como un pilar fundamental en los procesos administrativos disciplinarios de la Ley N° 30057, ya que la ven como una herramienta para garantizar la probidad, la responsabilidad y la calidad del servicio público, así como para construir confianza institucional y asegurar que la conducta se alinee con los valores democráticos y legales.	Los funcionarios públicos perciben la ética como un instrumento fundamental para asegurar la imparcialidad y la eficiencia en la administración pública, ya que garantiza un servicio justo y de calidad a la ciudadanía
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
En mi caso, la percibo como base de cualquier proceso, no solo de los procesos netamente sancionadores, si no, encada uno de los procesos.	De forma genérica, considero que, si un servidor desea realizar sus funciones conforme a la norma, en primer lugar, debe de saber cuales son los principios y deberes éticas que como servidor	Considero que la perciben con importancia relativa y no con la magnitud que debería tener, por la propia idiosincrasia de factores negativos contrarios a la meritocracia y a la honestidad que muchas

	debe de cumplir en el desempeño de sus funciones.	veces conllevan al alto grado de corrupción que existe en nuestro país.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En general, los funcionarios públicos reconocen la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N.º 30057, especialmente en lo que respecta a la imparcialidad, transparencia y respeto al debido proceso.	Considero que deben de tomarlo como una guía u orientación que ayudará a desempeñarse de forma eficiente en sus labores.	Considero que no toman real importancia ya que no se cuenta con funcionarios con sólida formación ética y al parecer la tendencia es la resolver los casos en función a lo que parece evidente de las pruebas que se encuentren en el expediente
Interpretación: Respecto de este ítem que los entrevistados concuerdan que, la ética es básico para garantizar que dentro de los procesos administrativos se actúe con objetividad, legalidad, honradez e imparcialidad. Asimismo, los entrevistados 1, 4 y 15 resaltan que la ética es importante, pero que en muchas ocasiones es limitado su accionar en los casos disciplinarios, por lo que se podría decir que es un complemento al régimen disciplinario.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 18

Opinión respecto de aplicación de la ética pública en los niveles jerárquicos.

Pregunta 17: ¿Ha observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, entre los jefes de oficina y sus subordinados, hay una diferencia, en cuanto a la reserva de información.	Sí, existen diferencias en la forma en que distintas áreas y niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública. Estas diferencias pueden enriquecer la gestión ética si están alineadas a principios comunes, pero también pueden generar fracturas institucionales si no se articulan adecuadamente. Por ello, es clave construir una cultura ética transversal, que respete la diversidad funcional, pero mantenga coherencia, justicia y confianza institucional.	Sí, se han observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública. Mientras en los niveles directivos suele existir una mayor conciencia de la responsabilidad institucional y del impacto de sus decisiones, en niveles operativos la aplicación de la ética puede ser más limitada, dependiendo de la formación recibida, la cultura organizacional y el grado de supervisión existente.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6

Si, creo que mucho depende de la profesión de los servidores de la administración pública, pues hay algunos profesionales que ha recibido formación ética debido a su carrera profesional, otros tienen no tiene mucha formación debido a que no se profundizan dichas materias en su formación profesional.	Sí, se han observado variaciones en la interpretación y aplicación de la ética pública entre áreas operativas y niveles jerárquicos. Mientras que algunas áreas aplican los principios éticos de forma rigurosa y sistemática, otras pueden tener enfoques más flexibles o informales	No he logrado advertir dicho concepto.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Sí, en ocasiones se logran advertir diferencias en la interpretación y aplicación de la ética entre las dependencias y niveles jerárquicos, debido a elementos como una deficiente cultura organizacional. Esta deficiencia afecta la uniformidad en la conducta ética y la aplicación de los procesos disciplinarios, por lo que es importante promover una formación ética integra.	Así es, ya que todas no promueven la confianza de la sociedad en las instituciones y no se fomenta una cultura de integridad y responsabilidad en el sector público.	No he observado alguna diferencia en donde me encuentro prestando mis servicios profesionales.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
La ética pública es una sola, y si en algún caso se ha tomado con subjetividad, estos casos se reportan. En mi experiencia personal, hasta el momento no he podido observar algún caso en cuestión.	Si, pero considero que se encuentra en función a sus carreras y su tipo de desempeño que ejercen dentro de la entidad.	Si, es muy variable, pero la tendencia es a no dar la importancia debida en la magnitud que debería corresponder para la ética pública que es indispensable para mantener una justicia administrativa idónea.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Sí, es posible observar diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública dentro de una institución.	Se advierten que existen diferencias por los criterios que se adoptan, los cuales favorecen a tener una mejor interpretación y ser mas imparciales en la adopción de decisiones.	Considero que si existen diferencias en la interpretación y aplicación de la ética pública por parte de las distintas área o niveles jerárquicos ya que depende muchas veces del sobredimensionamiento de

Por ejemplo, los niveles operativos suelen tener una visión más práctica de la ética, enfocada en el cumplimiento diario de funciones y en el trato respetuoso entre compañeros. En cambio, los niveles jerárquicos o directivos tienden a vincular la ética con la toma de decisiones estratégicas, gestión del poder y responsabilidad institucional.		trabajo y funciones que no permiten tomar decisiones acordes a cada caso y lo que se hace es resolver de forma tangencial sin profundizar sobre los hechos imputados versus los elementos probatorios aportados.
Interpretación: Se observan de la mayoría de respuestas de los participantes que los servidores y funcionarios gubernamentales, perciben ciertos cambios en la interpretación y aplicación de los principios éticos en las dependencias y áreas de labores, dichas diferencias son positivas dado que responden a la formación profesional, cultural y de responsabilidad que tiene el servidor que adopta la decisión, sin embargo, aunque esta diferencia en ocasiones enriquece la cultura organizacional, si se basan en principios ya establecidos, se debería de unificar posturas para que todo sea direccionado a la mejora de la actuación en los procesos disciplinarios.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 19

Opinión respecto de si los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley N°30057

Pregunta 18: ¿Considera que los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley del Servicio Civil N°30057?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Si, porque hay una proporcionalidad entre el hecho investigado y la sanción emitida	Si se respeta el debido proceso, se actúa con imparcialidad, se aplican sanciones proporcionales, se asegura la trazabilidad del procedimiento, y se evalúa regularmente el sistema disciplinario, se estaría aplicando de manera justa y objetiva los procesos disciplinarios.	En términos generales, los procesos disciplinarios buscan gestionarse de manera justa y objetiva, aplicando las normas vigentes y garantizando el derecho de defensa. No obstante, en la práctica pueden presentarse limitaciones como presiones externas, vacíos normativos o discrecionalidad en la interpretación, que afectan la plena imparcialidad en algunos casos.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6

Depende de mucho de la carga y responsabilidad de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, pues hay determinados órganos que se preocupan en desarrollar el PAD respetando los planos y procedimientos hay otras autoridades que no lo hacen y descuida el desarrollo del mismo, que permite que no se lleve a cabo de manera adecuada.	En términos generales, sí. Los procesos disciplinarios en la Municipalidad Provincial donde laboro se gestionan con criterios de justicia, objetividad y respeto al marco legal. No obstante, se reconoce que existen oportunidades de mejora en cuanto a la estandarización de procedimientos, la capacitación del personal involucrado y el fortalecimiento de los mecanismos de control interno para asegurar una aplicación uniforme y equitativa	Si, aunque se encuentra también relacionada a la capacidad y celeridad de la STPAD para precalificar a tiempo las faltas advertidas.
ENTREVISTADO 7 Si, dado que la secretaria técnica al momento de precalificar la falta, analiza y revisa el expediente, asimismo, realiza su investigación con la finalidad de recomendar el inicio del PAD o el archivamiento ante la no configuración de una falta administrativa.	ENTREVISTADO 8 Para evaluar si tu institución gestiona los procesos disciplinarios de manera justa y objetiva según la Ley N°30057, debes analizar el cumplimiento de los principios de la ley, la existencia de procedimientos claros y transparentes, la notificación y el derecho a la defensa del servidor, la imparcialidad de quienes toman la decisión y la proporcionalidad de las sanciones.	ENTREVISTADO 9 No, aún falta la aplicación de principios éticos y fundamentales por parte de los funcionarios encargados de los procesos disciplinarios.
ENTREVISTADO 10 Si, considero que se efectúan de manera justa y objetiva.	ENTREVISTADO 11 Si, dado que es la norma por excelencia que orienta a como debe ser realizado un proceso disciplinario, asimismo, dicha normativa señala los principios fundamentales en la administración pública que rigen la gestión administrativa.	ENTREVISTADO 12 No puedo establecer con un dato numérico exacto, ya que ello depende de la aplicación y el cumplimiento de los principios y garantías del procedimiento por parte de la entidad, y del propio Código de Ética; lo cual puede ser variable; sin embargo, dadas las impugnaciones que se

		presentan y la verificación de sus argumentos, el porcentaje de procedimientos fuera de lo justo y de la objetividad, no es mínimo, sino regular.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Considero que, en general, los procesos disciplinarios en la institución se gestionan con un compromiso hacia la justicia y objetividad, respetando los lineamientos de la Ley del Servicio Civil N.º 30057. Se procura garantizar el debido proceso, el derecho a la defensa y la evaluación imparcial de las faltas. Sin embargo, como en toda organización, existen desafíos y áreas de mejora, tales como evitar influencias externas, garantizar mayor celeridad en los procedimientos y fortalecer la capacitación del personal encargado.	Considero que sí, y que son realizados bajo el principio de legalidad.	En el caso de nuestra institución se busca que los procedimientos disciplinarios sean lo más justos posibles, aunque no siempre sea así por la sobreabundancia de causas y escaso personal asistente que acopien y tramiten el expediente.
Interpretación: Los entrevistados de manera general han señalado que si se percibe que los PAD en sus instituciones se gestionan de forma justa y objetiva de conformidad con la Ley N°30057. También, refieren que dichos procedimientos se encuentran también relacionadas con el principio de celeridad y un idóneo control interno, los cuales va a permitir que los procesos sean realizados en el menor tiempo posible y que garantizando la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 20

Opinión respecto de la percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad.

Pregunta 19: ¿Qué percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3
Que, es importante porque ello conlleva a que no exista un abuso de autoridad y el proceso se	La percepción sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad suele variar dentro de una misma institución. En general,	La percepción general en el entorno laboral es que existe un esfuerzo por respetar el debido proceso y la imparcialidad, aunque

desarrolle conforme a legalidad.	cuando hay claridad normativa, procesos formales y liderazgo ético, la percepción es positiva. Pero si existen sesgos, presiones o falta de controles, se debilita la confianza y se cuestiona la legitimidad del sistema disciplinario.	persisten dudas respecto a la total objetividad de las decisiones cuando intervienen factores políticos, jerárquicos o intereses personales. Esto genera tanto confianza en muchos casos como cierta desconfianza en situaciones específicas
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Siempre se cuestiona la parcialidad de las actuaciones de las autoridades del PAD debido a índole personal, familiar, social y hasta político, que en algún momento deberá corregirse por parte de la legislación nacional.	La percepción predominante es que el debido proceso y la imparcialidad son valores institucionales respetados, especialmente en procedimientos formales. Sin embargo, algunos servidores consideran que en casos sensibles o complejos puede haber presiones externas o interpretaciones subjetivas que afectan la imparcialidad	Dichos principios son tomados muy en cuenta en mi entorno laboral ya que tratan de evitar conflictos de intereses.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
La percepción general en mi entorno laboral es que existe un esfuerzo por respetar el debido proceso y la imparcialidad en los procedimientos administrativos. Sin embargo, también se reconoce que en algunos casos pueden presentarse demoras, falta de claridad en la comunicación o influencias jerárquicas que afectan esa imparcialidad. Por ello, se considera necesario seguir fortaleciendo la transparencia, la capacitación y los controles internos para garantizar procesos realmente justos.	La percepción general sobre el respeto al debido proceso e imparcialidad en un entorno laboral puede variar significativamente; sin embargo, para responder a esta pregunta, se necesitaría información específica de tu lugar de trabajo o entorno para conocer las percepciones existentes sobre cómo estos principios se aplican o no en las interacciones y decisiones laborales	La percepción puede ser distinta, pero generalmente en muchas situaciones se omite garantizar un trato justo, el derecho a la defensa o la presunción de inocencia en procedimientos administrativos o disciplinarios.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12

La percepción sobre el debido proceso es que, mediante este principio, se garantiza la legalidad del proceso y el respeto de los derechos del servidor, evitando alguna sanción injusta, desproporcional o arbitraria; y, en cuando a la imparcialidad, esta se asegura que las decisiones, sanciones y demás, sean tomadas sin la influencia de algún interés de terceros, o evitando favoritismos.	Existe una percepción positiva dado que todo proceso que ingresa al área de la entidad donde laboro es siguiendo el debido proceso y lo que la Ley y sus reglamentos establecen, dando celeridad y transparencia a la gestión administrativa.	Una percepción negativa, que no se respetan dichos principios.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
En general, en mi entorno laboral existe una percepción positiva respecto al respeto al debido proceso y la imparcialidad en los procedimientos disciplinarios. La mayoría de los colaboradores considera que se busca garantizar el derecho a la defensa y que las decisiones se toman basadas en pruebas y normativas claras.	La percepción es positiva dado que en la oficina donde laboro se respeta mucho el código de ética y los principios normativos.	Considero que la percepción de nuestro entorno laboral es que si existe respeto al debido proceso y la imparcialidad ya que se busca la mayor objetividad posible con respeto absoluto al derecho de defensa y contradicción.
Interpretación: La percepción que poseen los participantes, respecto de este ítem, es que en la entidad donde laboran se respetan los principios fundamentales tales como el debido proceso y la imparcialidad, procurando además evitar que existan conflictos de interés. Por lo que es necesario señalar que, aunque hay participantes que perciben un marco institucional sólido, siempre es bueno que se fortalezca una adecuada cultura organizacional y una sólida formación ética, con la finalidad de dar garantías durante las fases de los procesos disciplinarios.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

Tabla 21

Opinión respecto a las acciones que se podrían implementar para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios.

Pregunta 20: Desde su perspectiva profesional, ¿qué acciones podrían implementarse para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios?		
ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3

Capacitación constante a los servidores y funcionarios, a fin de cumplir adecuadamente las funciones de cada empleado.	Requiere un enfoque integral que combine normas claras, personal capacitado, cultura ética y liderazgo comprometido. Fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios no solo mejora la legitimidad del sistema sancionador, sino que también protege los derechos de los funcionarios, previene la corrupción y fortalece la confianza institucional.	Se podrían implementar acciones como la capacitación continua en ética pública, la actualización normativa, el fortalecimiento de los órganos de control interno, la difusión de buenas prácticas de integridad, y la promoción de una cultura organizacional basada en la transparencia y la rendición de cuentas. Estas medidas contribuirían a una gestión disciplinaria más justa y confiable.
ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5	ENTREVISTADO 6
Consideramos que para que haya más imparcialidad y ética en el desarrollo del PAD en algún momento la legislación pueda prever que estos PAD lo desarrollen servidores no adscritos a la entidad sino a una entidad pública especializada en dicha materia, como podría ser SERVIR, es decir que las autoridades del PAD sean servidores que no pertenecen a la entidad pública y que esta entidad desarrolle el PAD en su integridad.	Desde la Gerencia Municipal se propone implementar acciones como: Capacitaciones periódicas en ética pública y procedimientos disciplinarios. Revisión y actualización del reglamento interno y protocolos de actuación. Fortalecimiento de los órganos instructores con personal capacitado e imparcial. Promoción de una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto y la rendición de cuentas.	Establecer y mantener espacios de confianza donde los funcionarios se sientan seguros para realizar preguntas y plantear dilemas éticos, relacionados con el art. 8 de la Ley N°27815.
ENTREVISTADO 7	ENTREVISTADO 8	ENTREVISTADO 9
Realizar capacitaciones constantes fomentando una idónea cultura de integridad, mediante la difusión de valores éticos en toda la institución, asimismo, de contar con una directiva o lineamientos respecto del régimen disciplinario y ético, se debe difundir, para que el servidor o funcionario no caiga en una falta disciplinaria.	Para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios, se debe establecer un marco normativo claro y mecanismos de denuncia seguros, junto con capacitación continua para los funcionarios sobre integridad y los conflictos de interés, además de una cultura organizacional que valore la transparencia, la rendición de cuentas y el	Se deben implementar mecanismos de formación y concientización de principios éticos y básicos, crear sistemas de denuncia seguros y efectivos, promover y establecer un sistema seguro y eficiente de rendición de cuentas y control, y fomentar una cultura institucional de integridad desde la alta dirección; sin ello, es difícil garantizar una correcta

	correcto uso de recursos públicos.	administración pública y procesos disciplinarios justos.
ENTREVISTADO 10	ENTREVISTADO 11	ENTREVISTADO 12
Desde mi perspectiva, ya existen las acciones suficientes, lo que debería ahondarse es en la capacitación de todo el personal que trabaja en las instituciones públicas.	En primer lugar, en cada institución gubernamental se debe realizar de forma perenne capacitaciones, cursos, charlas que estén dirigidas a los profesionales que se encuentran inmersos en los pad y a todos lo servidores respecto de la ética pública.	En problema más que de normas o de procedimientos, siempre es el factor humano, por lo que debería reformularse o normarse el mecanismo de incorporar a menos funcionarios que por la ubicación de funciones que le corresponde, se ve obligado a formar parte del procedimiento disciplinario, y dicha multiplicidad genera una justicia administrativa impredecible y sin seguridad jurídica. No obstante, mientras tanto, lo que puede hacerse, además de las capacitaciones, es implementar mecanismos de medición de resultados en cuanto a procesos revertidos por nulidad o mala aplicación de las normas, y también implementar normas internas o protocolos de la institución destinadas a desarrollar herramientas internas de integridad y transparencia en materia disciplinaria que complementen la Ley Servir, respecto a la fiscalización, evaluación y al desenvolvimiento ético de los funcionarios a cargo del PAD.
ENTREVISTADO 13	ENTREVISTADO 14	ENTREVISTADO 15
Para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios es importante capacitar a los involucrados en temas de ética y transparencia,	Que se realicen cursos y capacitaciones que tengan como eje principal el régimen disciplinario y la ética en la función pública, lo cual ayudará que cada	Se sugiere que se realicen cursos de sensibilización de la importancia de la función pública y su impacto en las necesidades de los administrados y de la

establecer reglas claras y conocidas, garantizar la independencia de quienes investigan y deciden, hacer públicas las decisiones para generar confianza, fomentar una cultura ética dentro de la institución, proteger a los denunciantes de represalias y usar herramientas tecnológicas que permitan un seguimiento transparente de los casos.	trabajador tenga una concepción de que si infringe la norma tendrá como consecuencia una sanción.	población en general concientizando que con una labor eficiente y transparente de la gestión pública y respetando la legalidad administrativa se garantizará que los servidores no incurran en procedimientos sancionadores.
Interpretación: En relación a esta interrogante, los entrevistados coinciden que una capacitación permanente en el régimen disciplinario y la ética es primordial para que desempeñen sus funciones a cabalidad, lo cual a su vez fortalece la cultura organizacional de las entidades promoviendo una confianza por parte de la ciudadanía ante las instituciones solidas y transparentes.		

Nota: Entrevistas aplicadas a especialistas en gestión pública

IV. DISCUSIÓN

Ahora bien, luego de haber analizado los resultados obtenidos mediante la recolección de datos, se procedió a realizar la discusión:

En primer lugar conforme a lo planteado en el objetivo general, se realizó la tabla 1 la cual nos orienta a realizar una interpretación de las normas, reglamentos y directivas que se encuentran presente en la aplicación de la ética y los procesos disciplinarios, eso quiere decir que no se podría tomar las categorías como procesos aislados, por el contrario, la ética se compone como la conducta ideal que todo trabajador debe de anhelar; y por su parte los procesos disciplinarios, son adoptamos como una herramienta que tiene el Estado en todos sus niveles que aseguran su cumplimiento (potestad de sancionar de la administración estatal). Tal como lo establece García (2020) quién indica que efectivamente son herramientas procedimentales que el Estado en su calidad de ente sancionador ejerce ante actos o faltas que van en contra de la administración por parte de los servidores. En ese sentido la legislación previamente analizada evidencia que existe una complementariedad, instaurando un ambiente que pretende profesionalizar el servicio administrativo y fortificar la confianza de la población en el sector estatal.

Respecto del primer objetivo específico plasmado en la indagación, se han obtenido las tablas 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9; las cuales permiten indicar que los principios de la ética pública establecidos en la Ley N°27815, constituyen no solamente un requisito formal dentro de la gestión gubernamental, sino también, sirve de orientación para el actuar de los servidores o funcionarios estatales. Bajo esa premisa, se identifica que los participantes en la indagación centran a los principios de legalidad y probidad como ejes no solo normativos, sino también como un actuar integro fundamental en su desenvolvimiento de su entorno laboral.

De igual manera, se evidencia que los principios éticos se encuentran inmersos en el desarrollo de las fases de los procedimientos administrativos disciplinarios, situación que resalta que debe existir un debido procedimiento, transparente, objetivo y respetuoso de los derechos que tienen los trabajadores estatales de conformidad con el Código de Ética de la Función Pública, la Ley N°30057 y su directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC. Por otro lado, de las respuestas de los entrevistados, señalan que más allá de la norma, es necesario que exista una responsabilidad personal y organizacional que vaya intrínsecamente con la probidad y la eficiencia. Dicho enfoque garantiza que los trabajadores de la administración pública mediante una cultura de ética fortalecida

erradiquen y mitiguen cualquier conducta o conflicto de intereses que sean una fuente de debilitamiento institucional, ante ello Castillo (2024) manifiesta que la ética en el desempeño del trabajador estatal, admite certificar un proceder idóneo acorde a los intereses del Estado y a una adecuada cultura como organización gubernamental, impidiendo que se realicen actos prohibidos o reprochables.

En relación con el segundo objetivo específico, se realizó un análisis de las tablas 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16; las cuales reflejan que la aplicación de los principios éticos en los procesos administrativos disciplinarios no se encuentra exentos de discrepancias de factores de la institución o de la propia normativa. Esto a raíz que los propios participantes en esta indagación, han manifestado que existen en algunas entidades gubernamentales factores como los conflictos de intereses, y vacíos normativos que obstruyen que exista una adecuada conducción de los procesos. Ane ello es necesario señalar que la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC estipulan las pautas para regular el régimen disciplinario y sancionador, sin embargo, la realidad del Estado refleja que subsisten escenarios en que autoridades mediante su influencia política o jerárquica pretenden distorsionar la integridad del proceso, afectando la transparencia y credibilidad del régimen disciplinario, configurándose el principal desafío de implementar y fomentar los principios éticos en todo servidor estatal, dado que si existe una adecuada capacidad institucional por parte de los órganos involucrados en las fases de instrucción y sanción de los procedimientos disciplinarios de aplicar y de hacer prevalecer sus principios éticos ante las presiones externas, no se vería una afectación a los principios de legalidad y debido procedimiento. Por esa razón, un trabajador estatal con sólidos principios éticos se encuentra apto para oponer resistencia a presiones externas y conflictos de intereses, aplicando las leyes con imparcialidad, garantizando justicia administrativa.

En concordancia con Noriega (2024), quién señala que el principal objetivo del régimen disciplinario es garantizar que toda acción indebida por parte de un servidor estatal se sancione con una amonestación, suspensión o destitución conforme a los principios de proporcionalidad, razonabilidad y legalidad estipulado en la ley. Se ha obtenido de las entrevistas que las sanciones prescritas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución, son sanciones que se encuentran bajo la influencia de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Siguiendo esa línea, las dos primeras sanciones son aplicadas ante la configuración de una falta de mediana gravedad o gravedad, por lo que son de carácter correctivo ya que buscan

escarmentar el accionar del infractor sin finiquitar su vínculo laboral, sin embargo, respecto de la tercera sanción protege la integridad de la función estatal, por lo que su aplicación es realizada ante la configuración de una falta muy grave, asimismo, es la sanción más drástica del régimen disciplinario que debe ser aplicada mediante un debido procedimiento que garantice que hay fundamentos suficientes para finiquitar el vínculo laboral del infractor. Finalmente, se logra advertir que una idónea aplicación de las sanciones se encuentra relacionada en gran parte a la imparcialidad y de la formación ética que tiene la autoridad sancionadora, y no solo a la existencia de las normas y reglamentos.

Por último, en relación al tercer objetivo específico, se elaboraron las tablas 17, 18, 19, 20 y 21; de las cuales se evidencia que las percepciones que tienen los entrevistados respecto de la ética en la ejecución de los PAD se encuentran en concordancia con la Ley del Servicio Civil N°30057, ya que constituyen un pilar fundamental que debe de garantizar la integridad, transparencia e imparcialidad en la adopción de decisiones por parte de las autoridades disciplinarias, asimismo, la ética pública es percibida como una garantía de legitimidad que actúa en cada institución estatal. Al mismo tiempo, los participantes han señalado que muchas veces la interpretación de los principios éticos corresponde a factores formativos, de liderazgo y de experiencia en la administración estatal. No obstante, estos factores diferenciales son enriquecedoras ya que contribuyen con una variedad de enfoques que ayudan a la construcción de una cultura organizacional sólida, integra y coherente que involucre a toda la entidad en un enfoque ético, responsable y subordinado al marco normativo vigente. Cabe destacar lo señalado por Pereda (2023), quién prescribe que todo servidor cumple un papel fundamental dentro de la gestión pública, asimismo, el autor señala que mediante los procesos disciplinarios se garantiza la eficiencia por parte de los trabajadores en la gestión administrativa.

Además, en concordancia con Carvalho (2025) quién señala que deben verse reflejado en los distintos niveles de gobierno por parte de los servidores buenas prácticas integras y éticas en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios, mediante las cuales se logren evitar conductas inadecuadas mientras ejerzan un cargo dentro de la administración estatal. Al respecto, se ha logrado establecer que los principios éticos constituyen la base de la legalidad de los procesos administrativos y evita arbitrariedades por parte de las autoridades del régimen disciplinario durante las fases de instrucción y sanción, garantizando que el debido proceso sea óptimo, eficiente y eficaz. En definitiva,

es indispensable que los operarios subordinados a la prestación de servicios al Estado, deben de formarse perennemente en ética, conflictos de interés y régimen disciplinario, de modo que logren ejercer sus ocupaciones con una mejor transparencia y responsabilidad, reduciendo posibles intervenciones de factores externos que parcialicen la gestión administrativa de las entidades.

V. CONCLUSIONES

Habiéndose realizado un análisis integral de la normativa y la información recopilada en la investigación:

1. Se concluye que toda entidad gubernamental bajo la apertura de los procesos disciplinarios y los principios éticos de la función pública, logrará consolidar una mejor gestión administrativa orientada al servicio de la sociedad y a fortalecer un Estado democrático más eficiente, eficaz y transparente.
2. Se concluye que los principios de la ética pública sirven de guía en la ejecución de los procesos disciplinarios, dado que son dos preceptos que se complementen dentro de la administración pública, asimismo, busca que el servicio brindado a la comunidad sea realizado por profesionales con competencias éticas sólidas que desempeñen de forma proba e idónea sus funciones.
3. Se concluye del análisis de la normativa, existe un sistema integral legal e institucional que procura garantizar mediante los principios de legalidad y debido procedimiento que la potestad sancionadora del estado durante sus fases instructoras y sancionadoras cuenten con las herramientas necesarias para la consecución del objetivo principal de castigar y mitigar conductas que atenten contra al interés social.
4. Se concluye que, en una Municipalidad Provincial de La Libertad, la percepción sobre la ética en los procesos disciplinarios es positiva, no obstante, es necesario que se fortalezca mediante capacitaciones constantes a los servidores públicos, con el fin de mitigar el indebido actuar en el ejercicio de sus funciones.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los entes estatales implementar mecanismos de control interno perenne que evalúen la actuación ética de los servidores y funcionarios en los procesos administrativos disciplinarios y sancionadores, con el objetivo de garantizar una gestión administrativa eficiente y transparente.
2. Se recomienda que toda entidad gubernamental elabore y socialicen lineamientos, directivas o códigos, que integren los principios éticos y regulen los procesos del régimen disciplinario, con la finalidad de que todo trabajador estatal se encuentre en la capacidad de tener claridad y confianza de ejercer sus labores de acorde a ley.
3. Se recomienda, a los órganos estatales desarrollen programas de formación continua en temas de ética pública, régimen disciplinario y gestión administrativa, con la intención de fortalecer capacidades éticas en su ejercicio probo de sus ocupaciones, lo cual reducirá posibles riesgos de indebidas conductas consolidando una idónea cultura organizacional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almeyda, B.; Ramón, J.; Medina, A., Tarifa, L. & Nogueira, D. (2025). Metodología aula invertida en un sistema de actividades para el posgrado en Estadística. Revista Médica Electrónica, 47, . Epub 12 de febrero de 2025. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242025000100020&lng=es&tlng=es.
- Alfaro, A. (2024). Procedimiento administrativo sancionador y motivación de las resoluciones sancionadoras. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/9212/17196/17799>
- Balcazar, H., Rojas, V., Yache, E. & Rafael, A. (2023). Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso. Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas, <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2892>
- Carvalho, M. (2025) Boa governança, modelos de gestão e ingresso no serviço público brasileiro: entre discursos e práticas <https://www.scielo.br/j/cgpc/a/SJGvffX6ZtJmyRkX9MZgJQw/?lang=pt>
- Castillo, M. (2024) La ética en el desempeño de los servidores públicos en el Perú. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/241e9142-5b3d-456a-a5af-1a3dfce646e4/content>
- Cedeño, R.; Maldonado, I., & Vizcavaino, P. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11620>
- Corte Superior de Puno (s/f). Principios y deberes éticos del servidor publico. <https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/3f789d804b971fce8d96bddd50fa768f/311.+PDF+PRINCIPIOS+Y+DEBERES+ETICOS+DEL+SERVIDOR+PUBLICO.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=3f789d804b971fce8d96bddd50fa768f>
- Corte Suprema de Justicia de Lima (2015). El concepto de funcionario publico y la Casacion N634-2015. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2012/07/COMENTARIO2.pdf>
- Chumbé, Y.; Rojas, H. & Donayre, E. (2020). Niveles de conocimiento sobre el código de ética de la función pública y su relación con los cargos que ocupan los

- trabajadores de la municipalidad distrital de Yarinacocha.
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4612>
- Cruz, R. & Meregildo, M. (2020). Metodología de la Investigación Cualitativa. Trujillo: Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Decreto N°1.171 de 1994 – Código de Ética do Servidor Civil do Poder Executivo Federal
<https://www.gov.br/mj/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica/normativos-1/decreto-no-1-171-de-1994-2013-codigo-de-etica-do-servidor-civil-do-poder-executivo-federal.pdf/view>
- Díaz, A. (2020). Ética pública y derecho disciplinario: su proyección policial.
<https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/145431/Angel%20Díaz%20Arias%20%28v.r.%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Escuela de Gobierno y Gestión Pública (2018) Prohibiciones éticas del servidor público.
<https://rc-consulting.org/blog/2018/06/5-prohibiciones-eticas-del-servidor-publico/index.htm>
- Enciclopedia Jurídica (2020). Sanción. <http://www.enciclopedia-juridica.com/d/sanci%C3%B3n/sanci%C3%B3n.htm>
- Falcon, A. & Pariona Cárdenas, K. (2024). Hostigamiento sexual y la investigación administrativa de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios para docentes en Andahuaylas, 2023.
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/10542>
- Feria, H.; Mantilla, M. & Mantecón, S. (2020) La entrevista y la encuesta: ¿métodos o técnicas de indagación empírica?
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Fuentes, J. & Salazar, R. (2024) Conducta ética y la responsabilidad social del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, Amazonas.
<https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/39bf4175-164a-45f0-9258-573a62415f01/content>
- García, G. (2022). La importancia de la ética en la formación del servidor público en México. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(6), 4701-4724.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3775
- García, L. (2020). La Administración electrónica. El procedimiento administrativo digital. Gestión y Análisis de Políticas Públicas, (24), 139–142.
<https://doi.org/10.24965/gapp.i24.10794>

- Gutiérrez, J. (2023). Vulneración al debido proceso en el régimen administrativo disciplinario peruano 2023. Repositorio: UCV-Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/135870>
- Guzmán, V. (2025). Ética pública y procedimiento administrativo disciplinario en servidores de la oficina de potencial humano de una entidad pública, Lima – 2024. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UCVV_a1a5dabd17b33a260d68e9813b5f704d
- Instituto de Ciencias HEGEL (2023). Proceso Administrativo Disciplinario: Guía Completa y Estrategias para una Defensa Efectiva <https://hegel.edu.pe/blog/proceso-administrativo-disciplinario-guia/>
- Latorre, J. & Leyva, J. (2024). La ética gubernamental en el desempeño laboral de los trabajadores en las municipalidades del Perú. <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c7f182d1-ca68-4d81-bd99-25ebe6c86514/content>
- Ley General de Responsabilidades Administrativas (2021) <http://www.gob.mx/indesol/documentos/ley-general-de-responsabilidades-administrativas-marco-normativo>
- Ley N°25188 (1999) Ética en la función pública <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25188-60847/actualizacion>
- Ley N°27815 (2002) Ley del Código de Ética de la Función Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/530493/Manual-Principios-Deberes-en-la-Funcion-Publica.pdf>
- Ley N°28175 (2005) Ley Marco del Empleo Público. <https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>
- Ley N°30057 (2013) Ley del Servicio Civil. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105200/_30057_-_22-07-2013_09_46_37_-30057.pdf?v=1645457366
- Ley N°5/2017 (2017) Integridad y Ética Públicas. <https://www.boe.es/eli/es-ar/l/2017/06/01/5/con>
- Ley N°39/2015 (2015) Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-10565-consolidado.pdf>
- Ley N°1952 (2019) Código general disciplinario. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

- Ley N°2744 (2021) Ley del Procedimiento Administrativo General.
<https://presidencia.gob.pe/integridad-institucional/docs/LEY-N-27444-d.pdf>
- Maldonado, G. (2020). El derecho disciplinario ético-profesional y su lugar en el ordenamiento jurídico colombiano. DIXI, 22(2), 1-44.
<https://doi.org/10.16925/2357-5891.2020.02.01>
- Martínez, P. (2022). La importancia de la muestra en los estudios sociales. Revista de Metodología en Ciencias Sociales, 10(1), 78-90.
<https://doi.org/10.1016/j.rmcs.2022.01.006>
- Mendoza, G. & Rojas, C. (2023). Incorporación del derecho al acceso a internet como garantía del ejercicio del derecho fundamental a la educación básica en el Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/129168/Mendoza_SGL-Rojas_TCYA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2021). Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General.
https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf
- Mondragón, S. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. Rev. Fac. Derecho Cienc. Polit. - Univ. Pontif. Bolívar. vol.50 no.132
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-38862020000100100
- Murillo, C. (2024). Sanciones del procedimiento administrativo sancionador y cumplimiento de deberes en la Municipalidad Provincial de Abancay, 2022.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/15682/1/IV_PG_MGP_TE_Murillo_Poma_2024.pdf
- Noriega, J. (2024). La flexibilización del derecho penal frente al derecho administrativo disciplinario en México. Revista Espiga. (48). 1-23.
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/5370>
- Ordinola, R. (2023). El procedimiento administrativo disciplinario y los actos de corrupción de funcionarios en una institución pública de Trujillo, 2023. Universidad César Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145052>
- Pereda, S. (2023). Efectos del procedimiento administrativo disciplinario en la productividad de los trabajadores de la Red de Salud Otuzco.

- <https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3905/3831>
- Pérez, L., Zárate, W., Antón de los Santos, M., & Holgado, A. (2022). Ética, política y corrupción: Una revisión conceptual enfatizada en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, XXVIII (Nº5), 256-267, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8471689>
- Poder judicial del Perú. (2012). Poder judicial del Perú - Diccionario Jurídico: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_109/home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/p1
- Quispe, J. & Acero, D. (2024) La presunción de inocencia en el proceso administrativo disciplinario en la dirección regional de salud - Puno 2021. https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/2926/Jose-Benito_tesis_titulo_2024.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ramírez, D. (2025). Ética en la función pública: desafíos y perspectivas <https://www.ucv.edu.pe/evento/etica-funcion-publica>
- Reglamento General de la Ley N°30057 (2014) <https://lpderecho.pe/reglamento-general-ley-30057-ley-servicio-civil-decreto-supremo-040-2014-pcm/>
- Real Academia Española <https://dle.rae.es/principio>
- Riaño, A.; Páez, J. & Calderón, A. (2021). El debido proceso en el régimen disciplinario de los internos en Colombia, Ecuador y España. *Cuaderno De Investigaciones: Semilleros Andina*, 13, 62-77. <https://doi.org/10.33132/26196301.1744>
- Rodríguez, D. (2020). Investigación básica: características, definición, ejemplos. <https://www.lifeder.com/investigacion-basica/>
- Román, I. (2023). La ética en el desempeño laboral en una Institución Pública Castrense. Universidad Norbert Wiener. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/9749>
- Rujel, H. (2023) Gestión del talento humano y gestión administrativa del personal de la sub jefatura de administración de oficiales del ejército – 2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122277/Rujel_CH_R-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sánchez, G. (2021) Aplicación de los principios del debido proceso al régimen disciplinario de los servidores públicos. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9014/1/T3948-MDA-Sanchez-Aplicacion.pdf>

- Santillana, J. (2022). El control interno y la gestión administrativa del proyecto: 10233 de la empresa Mota Engil Perú S. A. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11159/1/IV_FCE_310_TE_Santillana_Condori_2022.pdf
- Secretaría de Integridad Pública (2021). Integridad Pública Guía de conceptos y aplicaciones. <https://www.minedu.gob.pe/denunciaanticorrupcion/pdf/guia-deintegridad-publica.pdf>
- Servir (2015). Ética en la Función Pública. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3492377/%C3%89tica%20en%20la%20funci%C3%B3n%20p%C3%BAblica.pdf>
- Stewart, L. (2025). Purposive Sampling in Qualitative Research <https://atlati.com/es/research-hub/muestreo-intencional>
- Informe Técnico N°001707-2021-SERVIR-GPGSC (2021). Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la autonomía de responsabilidades. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/10/Informe-tecnico-001707-2021-Servir-GPGSC-LPDerecho.pdf>
- Tecana American University (Tau), Of The United States (S/F).Niveles de Investigación. <https://tauniversity.org/los-niveles-de-investigacion>
- Tejeda, A. & Pajuelo, M. (2023). Debido procedimiento administrativo y la notificación de los procesos disciplinarios en el Ejército del Perú – 2022. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/7a5a9b55-fd98-423b-bb14-c286e73a2966>
- Universidad Nacional Autónoma de México (2025). Concepto general de ética <https://liec.dgb.unam.mx/index.php/integridad-academica/etica/concepto-general-de-etica>
- Vega, S. (2024) Prescripción y procedimientos administrativos disciplinarios en el Gobierno Regional del Callao, 2022. <https://repositorio.upsjb.edu.pe/item/4f5e24c6-e8fa-4b2d-aed7-ac563ab7818b>
- Vega, A. (2023) Explorando la eficacia del procedimiento administrativo disciplinario en el contexto peruano. <https://blog.continua.edu.pe/el-proceso-administrativo-disciplinario-se-cumple-su-finalidad-en-el-per%C3%BA>

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro de categorización de variables

Categoría	Definición Conceptual	Definición operacional	Sub Categorías	Indicadores	Ítems
Ética Pública	Según Castillo (2024) citando a Torres (2014), defina a la ética como un fragmento filosófico que adopta las normativas respecto de lo legal y moral de las conductas de los servidores, en ese sentido, mediante la ética se puede adoptar como ciencia del comportamiento del individuo, la cual es pieza fundamental en la disertación al momento de la toma de decisiones de los servidores en relación a si lo que hará es correcto o incorrecto.	Mediante la operacionalización de variable se pretende instaurar subcategorías de los aspectos más distinguidos, de la categoría ética pública, de las cuales se advierten: los principios, deberes y prohibiciones. Dichas sub categorías otorgan una confiabilidad dentro de la investigación que se realiza.	Principios	Respeto	1 2
				Probidad	5 15 16 20
			Deberes	Transparencia	5
				Ejercicio adecuado del cargo	17 18
				Responsabilidad	3

			Prohibiciones	Mantener interés de conflicto	4; 9
				Hacer mal uso de información privilegiada	6
Procesos Administrativos Disciplinarios	Servir (2021) define a los procesos administrativos disciplinarios como un proceso sancionador que tiene una relación jurídica con los servidores civiles en la administración pública. Dicha relación a su vez se define como una adscripción	Mediante la operacionalización de variable se pretende instaurar subcategorías de los aspectos más distinguidos, de la categoría procesos administrativos	Régimen de sanciones	Amonestación	10
				Suspensión	11

	del funcionario o servidor al ordenamiento normativo, otorgando al servidor que pueda actuar en representación de la administración estatal, no obstante, si se vulnera o transgrede ese marco normativo, la entidad puede iniciar de oficio un proceso interno con el fin de sancionar las conductas infractoras.	disciplinarios, de las cuales se advierten: las sanciones, fases. Dichas sub categorías otorgan una confiabilidad dentro de la investigación que se realiza.		Destitución	12
			Fases	Fase Instructiva	13
				Fase Sancionadora	13
			Principios de la potestad sancionadora	Legalidad	7; 14
				Debido procedimiento	8; 14; 19
				Razonabilidad	10

Anexo 2: Instrumento de recolección de la información

ENTREVISTA

TÍTULO

“Análisis de la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad, 2024”

INTRODUCCIÓN: Mediante las siguientes interrogantes se busca desarrollar de manera complementaria el desarrollo de la investigación a través de la aplicación del presente cuestionario, el cual tiene como finalidad, “Analizar cómo se manifiesta la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024”

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Examinar los principios éticos que orientan los procesos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024

1. En su experiencia, ¿cuáles son los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en su institución?

2. ¿Los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios?

3. ¿Cómo se asegura de cumplir con las responsabilidades específicas de su cargo de manera ética y profesional en conformidad con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?

-
-
4. ¿Qué estrategias utiliza para identificar y evitar posibles conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?

-
-
-
-
5. ¿Qué acciones se toman en la institución para fomentar valores como la probidad, respeto, la idoneidad o la eficiencia en los procesos disciplinarios?

-
-
-
-
6. ¿Qué entiende por información privilegiada y cómo se asegura de manejarla correctamente?

-
-
-
-
7. ¿El principio de legalidad estipulado en la Ley del Servicio Civil N°30057 va acorde con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?

-
-
-
-
8. ¿Cómo se garantiza que se respete el debido proceso cuando se señala una falta?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Examinar los factores normativos e institucionales que influyen en la aplicación de la ética pública en las fases y sanción de los procesos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024

9. ¿Existen en su institución conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que interfieren en la aplicación ética de los procesos administrativos disciplinarios prescritos en la ley del Servicio Civil N°30057?

10. ¿Las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución aplicadas en los procedimientos disciplinarios garantizan su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa?

11. ¿Qué tipo de faltas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública o en la Ley del Servicio Civil N°30057 considera que ameritan una suspensión y por qué?

12. ¿Qué opina sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora? ¿Cuándo considera que está justificada?

13. ¿Existen mecanismos de control interno existen para supervisar la correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en un procedimiento disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC?

14. ¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir N°30057y la Ley N°27444

15. ¿Cree que la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios? ¿Por qué?

OBJETIVO ESPECÍFICO 3

Identificar las percepciones de los funcionarios públicos sobre la ética en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios de una Municipalidad Provincial de la Libertad en el año 2024

16. ¿Cómo perciben los funcionarios públicos la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N°30057?

17. ¿Ha observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública?

18. ¿Considera que los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley del Servicio Civil N°30057?

19. ¿Qué percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad?

20. Desde su perspectiva profesional, ¿qué acciones podrían implementarse para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios?

Anexo 3: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Guía de Entrevista de las categorías de ética y procesos administrativos disciplinarios
Autor y año:	Gustavo Humberto Liza Villavicencio Año: 2025
Objetivo del instrumento:	Analizar cómo se manifiesta la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una Municipalidad Provincial de La Libertad en el año 2024.
Usuarios:	15 expertos en gestión pública, ética y/o procesos disciplinarios
Forma de administración o modo de aplicación:	Aplicación directa mediante una guía de entrevista
Validez:	Se presenta en el Anexo N°05

Anexo 4: Ficha de validación de instrumento

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Dr. Abg. Matienzo Mendoza Jhon Elionel
- 1.2 Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.4 Autor del instrumento: Gustavo Humberto Liza Villavicencio
- 1.5 Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					96
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				95	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				95	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																				95	
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					96
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																				95	
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Trujillo; 29.08.2025


JHON ELIONEL MATIENZO MENDOZA
DNI: 40233048

Trujillo, 28 de agosto de 2025

Dr. Abg. MATIENZO MENDOZA, JHON ELIONEL

Presente. -

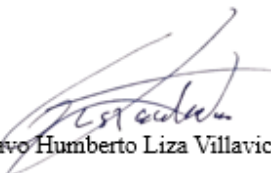
De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Gustavo Humberto Liza Villavicencio estudiante del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Análisis de la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una municipalidad provincial de la Libertad, 2024.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Gustavo Humberto Liza Villavicencio
DNI: 71010578

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. En su experiencia, ¿cuáles son los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en su institución?		X				
02. ¿Los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios?	X					
03. ¿Cómo se asegura de cumplir con las responsabilidades específicas de su cargo de manera ética y profesional en conformidad con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
04. ¿Qué estrategias utiliza para identificar y evitar posibles conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
05. ¿Qué acciones se toman en la institución para fomentar valores como la probidad, respeto, la idoneidad o la eficiencia en los procesos disciplinarios?	X					
06. ¿Qué entiende por información privilegiada y cómo se asegura de manejarla correctamente?		X				
07. ¿El principio de legalidad estipulado en la Ley del Servicio Civil N°30057 va acorde con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?	X					
08. ¿Cómo se garantiza que se respete el debido proceso cuando se señala una falta?		X				
09. ¿Existen en su institución conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que interfieren en la aplicación ética de los procesos administrativos disciplinarios prescritos en la ley del Servicio Civil N°30057?		X				

10. ¿Las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución aplicadas en los procedimientos disciplinarios garantizan su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa?	X				
11. ¿Qué tipo de faltas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública o en la Ley del Servicio Civil N°30057 considera que ameritan una suspensión y por qué?		X			
12. ¿Qué opina sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora? ¿Cuándo considera que está justificada?	X				
13. ¿Existen mecanismos de control interno existen para supervisar la correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en un procedimiento disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC?	X				
14. ¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir N°30057y la Ley N°27444?		X			
15. ¿Cree que la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios? ¿Por qué?	X				
16. ¿Cómo perciben los funcionarios públicos la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N°30057?		X			
17. ¿Ha observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública?		X			
18. ¿Considera que los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley del Servicio Civil N°30057?		X			
19. ¿Qué percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad?		X			
20. Desde su perspectiva profesional, ¿qué acciones podrían implementarse para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios?		X			

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	

Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: JHON ELIONEL MATIENZO MENDOZA

COLEGIATURA: 4578

DNI: 40233048



Trujillo, 28 de agosto de 2025

JHON ELIONEL MATIENZO MENDOZA
DNI: 40233048

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Abg. Gonzales Becerra Carlos Eduardo
- 1.2 Institución donde labora: Independiente
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.4 Autor del instrumento: Gustavo Humberto Liza Villavicencio
- 1.5 Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				95	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				95	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					96
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					96
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			94		
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					96
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				95	
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			94		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				95	
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					96

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Trujillo; 29.08.2025


 Carlos Eduardo Gonzales Becerra
 ABOGADO

Mg. Abg. GONZALES BECERRA CARLOS EDUARDO

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Gustavo Humberto Liza Villavicencio estudiante del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Análisis de la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una municipalidad provincial de la Libertad, 2024.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,


Gustavo Humberto Liza Villavicencio
DNI: 71010578

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. En su experiencia, ¿cuáles son los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en su institución?		X				
02. ¿Los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios?	X					
03. ¿Cómo se asegura de cumplir con las responsabilidades específicas de su cargo de manera ética y profesional en conformidad con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?	X					
04. ¿Qué estrategias utiliza para identificar y evitar posibles conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
05. ¿Qué acciones se toman en la institución para fomentar valores como la probidad, respeto, la idoneidad o la eficiencia en los procesos disciplinarios?		X				
06. ¿Qué entiende por información privilegiada y cómo se asegura de manejarla correctamente?		X				
07. ¿El principio de legalidad estipulado en la Ley del Servicio Civil N°30057 va acorde con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
08. ¿Cómo se garantiza que se respete el debido proceso cuando se señala una falta?		X				
09. ¿Existen en su institución conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que interfieren en la aplicación ética de los procesos administrativos disciplinarios prescritos en la ley del Servicio Civil N°30057?	X					

10. ¿Las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución aplicadas en los procedimientos disciplinarios garantizan su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa?	X				
11. ¿Qué tipo de faltas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública o en la Ley del Servicio Civil N°30057 considera que ameritan una suspensión y por qué?	X				
12. ¿Qué opina sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora? ¿Cuándo considera que está justificada?	X				
13. ¿Existen mecanismos de control interno existen para supervisar la correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en un procedimiento disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC?	X				
14. ¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir N°30057y la Ley N°27444?	X				
15. ¿Cree que la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios? ¿Por qué?	X				
16. ¿Cómo perciben los funcionarios públicos la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N°30057?	X				
17. ¿Ha observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública?	X				
18. ¿Considera que los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley del Servicio Civil N°30057?	X				
19. ¿Qué percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad?	X				
20. Desde su perspectiva profesional, ¿qué acciones podrían implementarse para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

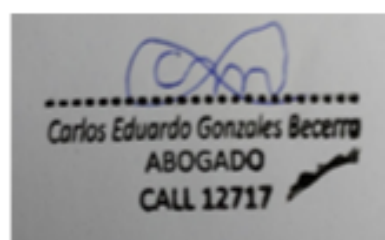
	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Gonzales Becerra Carlos Eduardo

COLEGIATURA: 12717

DNI: 72042840



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. Abg. Acosta Tirado Betty Haydeé
- 1.2 Institución donde labora: Municipalidad Provincial de Virú
- 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
- 1.4 Autor del instrumento: Gustavo Humberto Liza Villavicencio
- 1.5 Título de la Investigación: ANÁLISIS DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN UNA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LA LIBERTAD, 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE					BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	0	11	10	01	20	31	30	41	40	51	50	61	60	71	70	81	80	91	90	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																				96	
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			95		
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																				96	
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			95		
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																		94			
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			95		
7.CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			95		
8.COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			95		
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			94		
10.PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			95		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: SI ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

Lugar y Fecha: Virú 02/09/2025.



 GUSTAVO H. LIZA VILLAVICENCIO

Trujillo, 28 de agosto de 2025

Mg. Abg. BETTY HAYDEE ACOSTA TIRADO

Presente. -

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por Gustavo Humberto Liza Villavicencio estudiante del Programa de maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo. La investigación tiene como título: Análisis de la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una municipalidad provincial de la Libertad, 2024.

En tal sentido, conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del Instrumento que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,

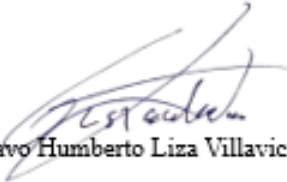

Gustavo Humberto Liza Villavicencio
DNI: 71010578

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

N° Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01. En su experiencia, ¿cuáles son los principios éticos fundamentales que guían los procesos administrativos disciplinarios en su institución?		X				
02. ¿Los principios éticos establecidos en el Código de Ética de la función pública se incorporan en los procedimientos disciplinarios?		X				
03. ¿Cómo se asegura de cumplir con las responsabilidades específicas de su cargo de manera ética y profesional en conformidad con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
04. ¿Qué estrategias utiliza para identificar y evitar posibles conflictos de interés de conformidad con lo establecido en la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
05. ¿Qué acciones se toman en la institución para fomentar valores como la probidad, respeto, la idoneidad o la eficiencia en los procesos disciplinarios?		X				
06. ¿Qué entiende por información privilegiada y cómo se asegura de manejarla correctamente?		X				
07. ¿El principio de legalidad estipulado en la Ley del Servicio Civil N°30057 va acorde con la Ley del Código de Ética de la Función Pública N°27815?		X				
08. ¿Cómo se garantiza que se respete el debido proceso cuando se señala una falta?		X				
09. ¿Existen en su institución conflictos de interés, presiones externas o vacíos normativos que interfieren en la aplicación ética de		X				

los procesos administrativos disciplinarios prescritos en la ley del Servicio Civil N°30057?					
10. ¿Las sanciones establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 de amonestación, suspensión y destitución aplicadas en los procedimientos disciplinarios garantizan su proporcionalidad, razonabilidad y justicia administrativa?	X				
11. ¿Qué tipo de faltas establecidas en el Código de Ética de la Función Pública o en la Ley del Servicio Civil N°30057 considera que ameritan una suspensión y por qué?	X				
12. ¿Qué opina sobre la sanción de destitución estipulada en el artículo 90° de Ley del Servicio Civil N°30057 como medida sancionadora? ¿Cuándo considera que está justificada?	X				
13. ¿Existen mecanismos de control interno para supervisar la correcta ejecución de las actuaciones administrativas durante las fases de instrucción y sanción en un procedimiento disciplinario establecidas en la Ley del Servicio Civil N°30057 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC?	X				
14. ¿Con que frecuencia los procedimientos Administrativos disciplinarios cumplen con la legalidad y el debido procedimiento establecidos en la Ley Servir N°30057y la Ley N°27444?	X				
15. ¿Cree que la formación ética de los funcionarios públicos influye en el cumplimiento de los procesos disciplinarios? ¿Por qué?	X				
16. ¿Cómo perciben los funcionarios públicos la importancia de la ética en los procesos administrativos disciplinarios establecidos en la Ley del Servicio Civil N°30057?	X				
17. ¿Ha observado diferencias en la forma en que distintas áreas o niveles jerárquicos interpretan y aplican la ética pública?	X				
18. ¿Considera que los procesos disciplinarios se gestionan de manera justa y objetiva en su institución en conformidad con la Ley del Servicio Civil N°30057?	X				
19. ¿Qué percepción general existe en su entorno laboral sobre el respeto al debido proceso y la imparcialidad?	X				
20. Desde su perspectiva profesional, ¿qué acciones podrían implementarse para fortalecer la ética pública en los procesos disciplinarios?	X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Items			X	
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Items			X	
Claridad y precisión				X
Pertinencia			X	

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Acosta Tirado Betty Haydeé

COLEGIATURA: 008526

DNI:42172481



Anexo 5: Declaración Jurada

DECLARACIÓN JURADA

El abajo firmante, autor del trabajo de investigación titulado: Análisis de la ética pública en la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en una municipalidad provincial de la Libertad, 2024, egresado del programa de estudios de Maestría en Auditoría y Gestión Pública de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifiesto que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

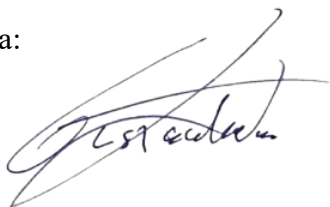
Me comprometo a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo la presente en la ciudad de Trujillo, a los 11 del mes de septiembre del 2025.

Gustavo Humberto Liza Villavicencio

DNI N.º 71010578

Firma:



Anexo 6: Reporte de Turnitin

Gustavo Liza Villavicencio

LIZA VILLAVICENCIO, GUSTAVO HUMBERTO

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:564228151

Fecha de entrega

5 mar 2026, 19:44 GMT-5

Fecha de descarga

5 mar 2026, 19:52 GMT-5

Nombre del archivo

LIZA VILLAVICENCIO, GUSTAVO HUMBERTO.docx

Tamaño del archivo

1.3 MB

116 páginas

29.585 palabras

181.931 caracteres

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 3%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.uct.edu.pe	<1%
2	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
3	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2026-01-10	<1%
4	Trabajos del estudiante	PREGRADO on 2025-09-30	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-12-09	<1%
7	Internet	repositorio.unjfsc.edu.pe	<1%

Anexo 7: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Gustavo Liza Villavicencio

LIZA VILLAVICENCIO, GUSTAVO HUMBERTO

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:old::3117:564228151

Fecha de entrega

5 mar 2026, 19:44 GMT-5

Fecha de descarga

5 mar 2026, 19:53 GMT-5

Nombre del archivo

LIZA VILLAVICENCIO, GUSTAVO HUMBERTO.docx

Tamaño del archivo

1.3 MB

116 páginas

29.585 palabras

181.931 caracteres

*% detectado como IA

La detección de IA incluye la posibilidad de que haya falsos positivos. Aunque cierto texto en esta entrega se generó probablemente con IA, los puntajes inferiores al umbral del 20 % no aparecen porque tienen una mayor probabilidad de falsos positivos.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa 'texto calificado'?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

