



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**

**CAPACITACIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR
DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
(INPE), CHORRILLOS, 2023-2025**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL**

AUTOR

**ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH
ORCID:0000-0002-0989-5184**

ASESOR

**URQUIAGA JUAREZ, EVELYN MARCIA
ORCID:0000-0001-7775-6234**

**CHIMBOTE-PERÚ
2026**



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0118-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **11:29** horas del día **23** de **Abril** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Presidente
MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA Miembro
KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN Miembro
Dr(a). URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **CAPACITACIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE), CHORRILLOS, 2023-2025**

Presentada Por :
(5006192036) **ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el **TITULO PROFESIONAL** de **Abogada**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Presidente

MARQUEZ GALARZA ISABEL DAFNE DALILA
Miembro

KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN
Miembro

Dr(a). URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: CAPACITACIÓN LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE), CHORRILLOS, 2023-2025 Del (de la) estudiante ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, asesorado por URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 01 de Junio del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por acompañarme en cada etapa de este camino académico, brindándome la fortaleza, la paciencia y la determinación necesarias para alcanzar esta meta.

A mi esposo, por su apoyo permanente, su comprensión y por alentarme a seguir adelante en los momentos de mayor esfuerzo. A mis hijos, quienes representan la inspiración más grande de mi vida y el motor que me impulsa a superarme cada día.

Extiendo también mi sincero agradecimiento a mi familia por su confianza y palabras de aliento, así como a los docentes y asesores que, con su orientación y conocimientos, contribuyeron al desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradezco a todas las personas que de alguna manera formaron parte de este proceso y aportaron, directa o indirectamente, a la culminación de este trabajo.

Alva Rivera, María Elizabeth

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a Dios, por brindarme la fortaleza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para culminar esta etapa tan importante.

A mi esposo, por su amor, comprensión y apoyo incondicional durante todo este proceso, siendo un pilar fundamental en cada momento de esfuerzo y dedicación.

A mis hijos, quienes son mi mayor motivación y la razón que me impulsa a superarme cada día; para ellos, como ejemplo de que con esfuerzo, constancia y fe es posible alcanzar nuestras metas.

Finalmente, a mi familia y a todas las personas que me brindaron su apoyo y confianza, acompañándome en este camino de crecimiento personal y profesional.

Alva Rivera, María Elizabeth

ÍNDICE GENERAL

Caratula.....	I
Acta de sustentación.....	II
Acta de originalidad.....	III
Agradecimiento.....	IV
Dedicatoria	V
Índice general.....	VI
Lista de tablas.....	X
Lista de figuras.....	XII
Resumen.....	XIV
Abstract.....	XV
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.3. Objetivos de la investigación.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	12
2.2.1. Historia del sistema penitenciario en el peru.....	12
2.2.1.1. Origenes del sistema penitenciario peruano durante la poca republicana.	12
2.2.1.2. Evolucion del sistema penitenciario en el peru.....	13
2.2.2. Capacitacion laboral.....	14
2.2.2.1. Concepto y definicion de capacitacion laboral.....	14

2.2.2.2. Importancia de la capacitacion laboral en el personal de seguridad.....	14
2.2.2.3. Tipos de capacitacion aplicables al personal de seguridad penitenciaria.	15
2.2.2.3.1. Capacitacion inicial o basica.....	15
2.2.2.3.2. Capacitacion fisica y tecnica.....	16
2.2.2.3.3. Capacitacion permanente y cursos de especializacion.....	16
2.2.2.4. Beneficios de la capacitacion en la gestion penitenciaria.....	17
2.2.2.5. Evaluacion y seguimiento de la capacitacion Laboral.....	17
2.2.3. Procedimiento administrativo sancionador.....	18
2.2.3.1. Concepto y definicion de procedimiento administrativo sancionador.....	18
2.2.3.2. Tipos de infracciones y sanciones en el INPE.....	18
2.2.3.3. Etapas del procedimiento administrativo sancionador.....	19
2.2.3.3.1. Procedimiento administrativo de oficio.....	19
2.2.3.3.2. Actuaciones previas.....	19
2.2.3.3.3. Inicio del procedimiento sancionador.....	20
2.2.3.3.4. Instrucción del procedimiento.....	20
2.2.3.3.5. Informe final de instrucción.....	20
2.2.3.4. Garantias y derechos del personal durante el procedimiento.....	21
2.2.3.5. Impacto del PAS en la disciplina y desempeño del personal seguridad..	21
2.2.4. Teorias relacionadas con la capacitacion laboral y PAS.....	22
2.2.4.1. Teoria de la gestion del talento humano.....	22
2.2.4.2. Teoria de la motivacion y desarrollo profesional.....	22
2.2.4.3. Teoria de la responsabilidad administrativa.....	23
2.2.4.4. Principios de derecho administrativo aplicados a la sancion.....	23
2.2.4.5. Teoria de constrol y supervision en instituciones publicas.....	24
2.2.5. Marco Normativo.....	24

2.2.5.1. Constitucion politica del peru.....	24
2.2.5.2. Ley del servicio Civil y su reglamento sobre capacitacion.....	25
2.2.5.3. Ley de carrera administrativa y estatuto del personal del INPE.....	26
2.2.5.4. Regamento de capacitacion del INPE.....	26
2.2.5.5. Ley del procedimiento Administrativo General.....	26
2.2.6. Jurisprudencia sobre procedimientos administrativos sancionadores.....	27
2.3. Hipótesis.....	28
2.4. Marco conceptual	28
III. METODOLOGÍA.....	28
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	28
3.2. Población y muestra.....	30
3.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Método de análisis de datos	33
3.6. Aspectos éticos.....	34
IV. RESULTADOS.....	35
V. DISCUSION.....	50
VI. CONCLUSION.....	61
VII. RECOMENDACIÓN.....	64
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	65
ANEXOS.....	73
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	74
Anexo 2: Instrumento de recolección datos.....	77
Anexo 3: Validez del instrumento.....	79
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento.....	88

Anexo 5: Protocolo de consentimiento informado para cuestionario.....	91
Anexo 6: Documento de aprobación para la recolección de información.....	97
Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio.....	98
Anexo 8: Evidencia de ejecución.....	99

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sobre la capacitación recibida respecto al procedimiento administrativo sancionador.....	35
Tabla 2. Sobre los contenidos desarrollados durante la capacitación laboral.....	36
Tabla 3. Sobre la comprensión del procedimiento administrativo sancionador a partir de la capacitación recibida.....	37
Tabla 4. Sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario.....	38
Tabla 5. Sobre el desempeño de las funciones en casos de procedimiento sancionador.....	39
Tabla 6. Sobre la seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores.....	40
Tabla 7. Sobre el conocimiento de las etapas del procedimiento administrativo sancionador.....	41
Tabla 8. Sobre la comprensión de las responsabilidades del personal durante el procedimiento.....	42
Tabla 9. Sobre el conocimiento de la normativa que regula el procedimiento sancionador.....	43
Tabla 10. Sobre la aplicación de los pasos del procedimiento administrativo sancionador.....	44
Tabla 11. Sobre el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos sancionadores.....	45
Tabla 12. Sobre las acciones realizadas para que las sanciones sean justas y conforme a las normas.....	46

Tabla 13. Sobre el cumplimiento del marco legal en la aplicación de sanciones.....	47
Tabla 14. Sobre el respeto de la normativa constitucional en las decisiones del procedimiento sancionador.....	48
Tabla 15. Sobre la legalidad y las buenas prácticas institucionales en el procedimiento administrativo	49

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1. Sobre la capacitación recibida respecto al procedimiento administrativo sancionador.....	35
Gráfico 2. Sobre los contenidos desarrollados durante la capacitación laboral.....	36
Gráfico 3. Sobre la comprensión del procedimiento administrativo sancionador a partir de la capacitación recibida.....	37
Gráfico 4. Sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario.....	38
Gráfico 5. Sobre el desempeño de las funciones en casos de procedimiento sancionador.....	39
Gráfico 6. Sobre la seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores.....	40
Gráfico 7. Sobre el conocimiento de las etapas del procedimiento administrativo sancionador.....	41
Gráfico 8. Sobre la comprensión de las responsabilidades del personal durante el procedimiento.....	42
Gráfico 9. Sobre el conocimiento de la normativa que regula el procedimiento sancionador.....	43
Gráfico 10. Sobre la aplicación de los pasos del procedimiento administrativo sancionador.....	44
Gráfico 11. Sobre el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos	

sancionadores.....	45
Gráfico 12. Sobre las acciones realizadas para que las sanciones sean justas y conforme a las normas.....	46
Gráfico 13. Sobre el cumplimiento del marco legal en la aplicación de sanciones.....	47
Gráfico 14. Sobre el respeto de la normativa constitucional en las decisiones del procedimiento sancionador.....	48
Gráfico 15. Sobre la legalidad y las buenas prácticas institucionales en el procedimiento administrativo	49

RESUMEN

En el trabajo de investigación tuvo como objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025. Su metodología fue de carácter básico y cuantitativo, posee un nivel descriptivo, ya que busca detallar y caracterizar cómo se aplican los principios de sostenibilidad, prevención, precaución e internalización de costos, sin establecer relaciones causales. Su diseño es no experimental, observando la realidad tal como ocurre sin manipular variables, recolectando datos mediante encuestas aplicadas a una muestra de 50 personas representativa. Se obtuvo como conclusión que la capacitación laboral del personal de seguridad del INPE presenta limitaciones en su claridad, actualización y pertinencia, lo que genera un nivel insuficiente de conocimiento sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador. Estas deficiencias dificultan la correcta aplicación de dicho procedimiento y afectan la seguridad y confianza del personal al ejecutarlo. Asimismo, se evidencia que la efectividad de los programas de capacitación es reducida, lo que puede comprometer el cumplimiento del debido proceso y del principio de legalidad. En consecuencia, se determina que existe una relación directa entre la calidad de la capacitación y el adecuado desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, por lo que resulta necesario fortalecer los programas formativos institucionales.

Palabras clave: Capacitación laboral, procedimiento administrativo sancionador, personal de seguridad y conocimiento normativo.

ABSTRACT

The research study had the general objective of determining the influence of job training on the administrative sanctioning procedure applied to the security personnel of the National Penitentiary Institute (INPE) during the period 2023–2025. Its methodology was basic and quantitative in nature, with a descriptive level, since it seeks to detail and characterize how the principles of sustainability, prevention, precaution, and cost internalization are applied, without establishing causal relationships. The design is non-experimental, observing reality as it occurs without manipulating variables, and collecting data through surveys applied to a representative sample of 50 participants. The study concluded that the job training of INPE security personnel presents limitations in terms of clarity, updating, and relevance, which generates an insufficient level of knowledge regarding the rules and stages of the administrative sanctioning procedure. These deficiencies hinder the correct application of this procedure and affect the personnel's confidence and security when carrying it out. Likewise, it is evident that the effectiveness of training programs is limited, which may compromise compliance with due process and the principle of legality. Consequently, it is determined that there is a direct relationship between the quality of training and the proper development of the administrative sanctioning procedure, making it necessary to strengthen institutional training programs.

Keywords: Job training, administrative sanctioning procedure, security personnel, and regulatory knowledge.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La retroalimentación de del personal de seguridad (INPE) es sumamente importante ya que esto garantiza la eficacia dentro del área laboral y una adecuada aplicación de los procedimientos administrativos sancionadores. Esto demuestra que la capacitación permanente y continua trae mejoras en la aplicación de la seguridad; sino que mejora como el personal actúa frente a situaciones nuevas, propias del área laboral.

De igual manera aporta en minimizar ciertos incidentes laborales y a socializar normativas internas con relación de los derechos fundamentales (Martinez, 2024). En este orden resulta importante ya que existen situaciones en donde el personal de seguridad no solo se enfrenta a funciones que tienen que ver con la vigilancia, sino que existen contextos como mantener el orden interno y ejecutar ciertos procedimientos administrativos.

En el panorama internacional esta formación de oficiales penitenciarios da a relucir ciertas variaciones y se considera una pieza elemental para el servicio de corrección. En diferentes países del mundo, esta formación puede durar años o semanas; esto varía según el modelo institucional y las propias exigencias del estado. En pocas palabras dura entre cien y trescientas horas de formación, lo que demuestra algunas diferencias en cuanto a los contenidos y en el énfasis otorgado a aspectos como la seguridad, la gestión de conflictos y el respeto de los derechos humanos.

Esto da a relucir algunos criterios que son comunes en estos programas de capacitación y propone un enigma para la ejecución de funciones en panoramas o situaciones completas de seguridad y de derechos fundamentales (Penal Reform International, 2022). Este cambio tiene efecto a la calidad de respuesta ante estas crisis penitenciarias; como la elevación de la población en careles y disputas entre reos dentro de estas prisiones penitenciarias.

En el Panorama **nacional** peruano, las **estadísticas** oficiales revelan una crisis estructural del sistema penitenciario que afecta directamente al trabajo del personal de

seguridad. En marzo de 2025, la población penitenciaria nacional ascendía a 199,886 internos, superando la capacidad total del sistema en alrededor de 59,538 personas, lo que representa una ocupación del 143 % respecto al límite físico de los establecimientos penitenciarios, generando condiciones de hacinamiento crítico que demandan mayor capacitación y profesionalización del personal (Infobae Perú, 2025). Esta sobrepoblación complica las labores diarias del personal de seguridad, pues la presión adicional sobre recursos humanos y materiales eleva la probabilidad de conflictos internos y errores en la aplicación de procedimientos disciplinarios, lo que puede derivar en vulneraciones del debido proceso y en la ineficacia de la sanción administrativa.

A nivel **local** en la sede del INPE Chorrillos, esta problemática se agrava por la insuficiente capacitación laboral del personal de seguridad, lo que podría debilitar la aplicación efectiva del procedimiento administrativo sancionador establecido por la normativa penitenciaria vigente. La falta de formación específica y continua ante cambios normativos y escenarios de alta tensión institucional incrementa el riesgo de irregularidades, retrasos y decisiones incorrectas en la resolución de faltas disciplinarias, comprometiendo no solo la seguridad interna, sino también la confianza ciudadana en la gestión penitenciaria.

Esta investigación se ubica en el campo del Derecho Constitucional, ya que analiza la actuación del Estado frente a sus servidores públicos desde los principios, derechos y garantías que rigen la función pública. Examina la capacitación laboral y el procedimiento administrativo sancionador como formas del ejercicio del poder sancionador del Estado, y los vincula con el debido proceso, la legalidad, la razonabilidad y la eficacia del servicio público. Asimismo, analiza cómo la formación del personal influye en la aplicación correcta de las normas y en la protección de los derechos fundamentales de los servidores, con el fin de asegurar que la potestad sancionadora se ejerza conforme a la Constitución y a los fines del Estado.

La relevancia de esta investigación radica en que permite identificar brechas entre la capacitación laboral del personal de seguridad del INPE Chorrillos y la aplicación del procedimiento administrativo sancionador. Aporta evidencia empírica que orienta la formulación de políticas públicas institucionales y el diseño de estrategias de formación

permanente. Así mismo, busca contribuir al diseño de programas formativos que fortalezcan la profesionalización del personal penitenciario, mejoren la administración de justicia administrativa y fortalezcan el Estado de Derecho dentro del sistema penitenciario peruano.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de capacitación laboral que posee el personal de seguridad del INPE respecto al procedimiento administrativo sancionador.
- Analizar el nivel de conocimiento que tiene el personal de seguridad sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador.
- Evaluar la percepción del personal de seguridad sobre la eficacia de los programas de capacitación laboral implementados por el INPE.
- Determinar la relación entre la capacitación laboral recibida y el adecuado cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador por parte del personal de seguridad.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se realiza **porque** se ha detectado que en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Chorrillos existe una relación insuficientemente estudiada entre la capacitación laboral del personal de seguridad y la efectividad del Procedimiento Administrativo Sancionador, lo cual puede repercutir negativamente tanto en el desempeño

profesional de los trabajadores como en la seguridad y gestión interna del establecimiento penitenciario; esta problemática evidencia la necesidad de generar información sistematizada que permita comprender cómo la formación profesional incide en el cumplimiento de las normas y en la correcta aplicación de sanciones administrativas, asegurando que los procedimientos sean justos, eficaces y ajustados a la normativa vigente.

Según Berbey (2024), justificar una investigación implica explicar las razones que motivan su realización y demostrar la importancia de estudiar un fenómeno específico que afecta de manera directa a una realidad social y organizacional determinado, permitiendo que los resultados tengan impacto tangible en la realidad que se analiza.

En este panorama, la presente investigación se inclina a brindar un análisis que permita dar a relucir fortalezas y debilidades en cuanto a capacitaciones y aplicación de sanciones. El fin es dar recomendaciones específicas que ayuden o contribuyan a que la gestión del personal de seguridad sea más efectiva y a la vez promover un ambiente laboral que sea idóneo para el buen desenvolvimiento del trabajador. En esta relación la presente investigación no solo responde el por qué, sino también el para qué, lo cual ayuda a demostrar mediante resultados pueden interpretarse como una mejora en el campo laboral. (Wojcik, 2025).

Las personas que se beneficiaran de esta investigación es la institución INPE; específicamente el personal de seguridad ya que se harán críticas constructivas lo cual puede tener como consecuencia una formación más pertinente. Asimismo, la comunidad académica y profesional vinculada a la gestión penitenciaria tendrá acceso a información actualizada y a evidencia empírica relevante sobre la relación entre la formación laboral y el cumplimiento disciplinario en el ámbito de la seguridad pública.

Esto contribuye a reducir vacíos en la literatura y a ofrecer una base para futuras investigaciones (Hernández, 2023). De esta manera, la investigación no solo responde a una necesidad institucional y social, sino que también fortalece el conocimiento académico y metodológico sobre la gestión del personal en instituciones penitenciarias, asegurando la pertinencia, factibilidad y relevancia de su realización en el periodo 2023-2025.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Villacres (2024) en su tesis desarrollada en la Universidad Nacional de Chimborazo **titulada** “Aplicación del proceso administrativo sancionador contenido en la los en contraste al procedimiento administrativo sancionador previsto en el COA frente al pronunciamiento de la PGE” se tuvo como **objetivo** Analizar a través de un estudio jurídico doctrinario la aplicación del procedimiento administrativo sancionador contenido en la Ley Orgánica de Salud en contraste al procedimiento administrativo sancionador previsto en el Código Orgánico Administrativo y sus dimensiones frente al pronunciamiento de la Procuraduría General del Estado en oficio No. 02145. **La metodología** utilizada fue de tipo documental y jurídico, con enfoque analítico y descriptivo, y diseño no experimental. Se utilizó la entrevista como técnica, aplicada a cinco expertos en Derecho Administrativo y Derecho Público, quienes conformaron la población y muestra. El análisis se realizó mediante métodos jurídico-doctrinal, inductivo y analítico, para evaluar el procedimiento administrativo sancionador y el pronunciamiento de la Procuraduría General del Estado. Se **concluye** que el procedimiento administrativo sancionador en el Ecuador, regulado por el Código Orgánico Administrativo (COA), constituye un sistema garantista orientado a la protección del administrado, al incorporar principios y garantías como la imparcialidad y la separación entre el órgano instructor y resolutor, en concordancia con la Constitución. En contraste, la Ley Orgánica del Servicio Público (LOS), al carecer de dicha separación y ser anterior al modelo constitucional vigente, resulta menos favorable para el ciudadano y genera inseguridad jurídica. Asimismo, se determina que el Pronunciamiento N.º 02145 de la Procuraduría General del Estado contraviene el ámbito de aplicación del COA al interpretar la norma más allá de su función consultiva, afectando la unificación del procedimiento sancionador y generando incertidumbre tanto para los administrados como para la administración pública, al permitir la aplicación

de procedimientos sin plazos de prescripción ni caducidad, lo que abre espacio a actuaciones arbitrarias.

Rodriguez (2022) en su tesis desarrollada en la Universidad Nacional de Chimborazo **titulada** “El Principio de Imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del Servidor Público, el Debido Proceso y la Tutela Efectiva” se tuvo como objetivo realizar un estudio jurídico, crítico y doctrinario sobre el principio de imparcialidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador del servidor público para evitar la vulneración del debido proceso y la tutela efectiva. La metodología utilizada fue enfoque mixto, de diseño no experimental, modalidad bibliográfica y nivel propositivo, sustentada en métodos jurídico-doctrinal, jurídico-analítico, inductivo y descriptivo, orientados al análisis normativo del procedimiento administrativo sancionador desde una perspectiva garantista; la población estuvo conformada por 26 328 servidores públicos del área de educación del Ecuador, de los cuales se seleccionó una muestra de 394 servidores, incluyendo 77 pertenecientes a la ciudad de Puyo, lo que permitió analizar la realidad administrativa y formular propuestas de mejora. Se concluyó que la validez de las sanciones administrativas disciplinarias depende del estricto cumplimiento de los elementos procedimentales, la correcta vinculación entre la falta y la sanción, y la determinación de la responsabilidad administrativa del funcionario, siendo indispensable la separación entre la fase instructora y resolutoria para garantizar el debido proceso y el principio de imparcialidad; asimismo, se resalta que las normas que regulan los procedimientos sancionadores deben incorporar y respetar los principios procesales del Derecho Administrativo y que, dentro del ordenamiento jurídico, tanto la Ley Orgánica del Servicio Público como el Código Orgánico Administrativo, por su jerarquía normativa y en aplicación del principio de legalidad, resultan plenamente aplicables a los procesos sancionatorios.

Matute (2021) en su tesis desarrollada en la Universidad Católica De Santiago De Guayaquil **titulada** “El Derecho Administrativo Sancionador y la Aplicación de Responsabilidad Disciplinaria del Servidor Público”, se tuvo como **objetivo** abordar las consecuencias jurídicas que devienen de una acción u omisión dentro

de la carrera administrativa del servidor público. **La metodología** utilizada fue tipo de investigación jurídica dogmática o documental, basada en el análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial del Derecho Administrativo Sancionador. El estudio tuvo un diseño no experimental, ya que no se manipularon variables ni se recurrió a técnicas empíricas como encuestas o entrevistas, sino que se examinó información proveniente de normas legales, doctrina especializada y pronunciamientos administrativos y judiciales, con la finalidad de interpretar las consecuencias jurídicas derivadas de las acciones u omisiones del servidor público dentro de la carrera administrativa. Se **concluye** que la potestad sancionadora constituye una manifestación del Derecho sancionador orientada a preservar el orden público y reprimir conductas contrarias a la Constitución y la ley, mediante el uso legítimo de mecanismos coactivos. En el caso ecuatoriano, a partir de la Constitución de 2008, que define al país como un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, se refuerza la observancia de principios fundamentales como el debido proceso y la seguridad jurídica en todos los procedimientos administrativos. Posteriormente, con la derogación de la LOSCCA en 2010 y la incorporación del Código Orgánico Administrativo en 2017, se consolidó el marco normativo del Derecho Administrativo, fortaleciendo la legalidad de la actuación de la Administración Pública y el régimen disciplinario, con el objetivo de garantizar la tutela efectiva de los derechos, el respeto al sistema sancionador y el adecuado ejercicio de las funciones de las autoridades y servidores públicos.

2.1.2. Nacionales

Bonilla (2022) en su tesis de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion **titulada** “El procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional y sus efectos en las prácticas de corrupción en la Gestión del Gobierno Regional de Pasco, 2020”, tuvo como **objetivo** Determinar la relación que existe entre procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional y las prácticas de corrupción en la gestión del Gobierno Regional de Pasco. **La metodología** utilizada fue básica,

cuantitativa y descriptivo-correlacional, con diseño no experimental transversal; la muestra incluyó 10 funcionarios y 100 trabajadores del Gobierno Regional de Pasco. Se emplearon cuestionarios y entrevistas, procesando los datos con estadística descriptiva en SPSS 21.0. Se **concluye** que el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) por Responsabilidad Administrativa Funcional tiene una relación funcional con la reducción de prácticas de corrupción, buscando promover el cumplimiento normativo y el desarrollo regional. Se identificó que solo la mitad de los trabajadores conoce adecuadamente el PAS y el Procedimiento Disciplinario, existiendo confusiones entre ambos. La corrupción en el Gobierno Regional de Pasco se presenta en distintos niveles (gran, mediana y pequeña), con tipologías como cohecho, colusión, concusión y peculado, predominando en adquisiciones y contrataciones irregulares, con prácticas como sobornos a proveedores. Finalmente, las sanciones más frecuentes fueron inhabilitaciones de 2 a 5 años por infracciones graves, representando entre 1,22 % y 3,17 % del total nacional de sancionados.

Rivera (2025) en su tesis desarrollada en la Universidad de Huanuco **titulada** “El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima – Inpe, periodo 2022. Se tuvo como **objetivo** evidenciar cómo se viene cumpliendo la observancia de las normas procesales, el derecho de defensa y el debido procedimiento en las etapas del procedimiento y las sanciones disciplinarias del régimen disciplinario de los servidores penitenciarios de la Oficina Regional Lima del régimen laboral de la Ley de Carrera Especial Pública Penitenciaria, 2022. **La metodología** utilizada fue tipo de descriptiva, el enfoque es cuantitativo en la valoración de las encuestas, el alcance y nivel se ha desarrollado desde la perspectiva descriptiva y explicativa, el diseño es no experimental – transeccional; la muestra compuesta por treinta y cuatro (34) personas del régimen laboral de la Ley N° 29709. Se **concluye** que la falta de una regulación adecuada del régimen disciplinario de la Ley N° 29709 en el INPE afecta directamente el debido procedimiento en los procedimientos administrativos y la imposición de sanciones al personal de seguridad, comprometiendo la seguridad

jurídica y la potestad sancionadora de la entidad. Se identifica la vulneración del derecho de defensa durante la investigación preliminar, la ausencia de cumplimiento de plazos razonables para la emisión de resoluciones, y la concentración de funciones en el Secretario Técnico del Tribunal Disciplinario, lo que limita la imparcialidad y transparencia del proceso. Además, la debilidad de estos procedimientos disminuye la eficacia institucional en la lucha contra la corrupción, generando demoras excesivas, riesgo de prescripción y afectando negativamente la credibilidad del INPE.

Huaranga (2022) en su tesis desarrollada en la Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo **titulada** “Entre la potestad Administrativa Sancionadora de la CGR y la Potestad Administrativa Disciplinaria de las Entidades Públicas” se tuvo como objetivo teorizar la coexistencia de las potestades administrativas funcional de la CGR y disciplinaria de entidades de la administración pública. **La metodología** utilizada fue aplicada la cual permite el análisis, reflexión e interpretación de su objeto de estudio con bases teóricas y conceptuales que profundizan los contenidos encontrados en fuentes bibliográficas, con un enfoque crítico que logra generar nuevos conocimientos a través de la teorización. Se **concluye** que tanto las sanciones administrativas funcionales como las disciplinarias comparten la finalidad de reprimir conductas que vulneran el ordenamiento jurídico, aunque difieren en su fundamento y objetivos. La potestad disciplinaria de las entidades públicas se orienta al control del servidor civil y al cumplimiento eficiente de sus deberes funcionales en atención al interés general, mientras que la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República busca sancionar la gestión deficiente o negligente y combatir la corrupción mediante la determinación de responsabilidad administrativa funcional por afectación a bienes y recursos del Estado. En ese sentido, no se configura la vulneración del principio del *ne bis in ídem*, ya que no existe identidad de fundamento entre ambas potestades, lo que permite su coexistencia legítima, al perseguir finalidades distintas pero complementarias, orientadas a garantizar la ética, probidad e idoneidad en el ejercicio de la función pública.

2.1.3. Local

Ayllon (2023) en su tesis desarrollada en la Universidad San Ignacio de Loyola **titulada** “Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057, Ley del servicio Civil – 2021” se tuvo como **objetivo** identificar la causa principal causa del incumplimiento al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley de Servicio Civil. **La metodología** utilizada fue revisión documentaria y de análisis de entrevistas cuya con un enfoque cualitativo. Se **concluye** que el principal factor del incumplimiento del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios bajo la Ley N° 30057 y su Reglamento radica en la contravención de normas sustantivas y procedimentales, evidenciada en errores de notificación, falta de competencia de los órganos y deficiencias en la actuación probatoria. El análisis de cinco resoluciones de segunda instancia del Tribunal de Servicio Civil demostró vulneraciones al derecho de defensa, incluyendo notificaciones defectuosas, desestimación de descargos y aplicación incorrecta de competencias. Además, se identificó la práctica de la reformatio in peius, la parcialización de procedimientos por parte de las Secretarías Técnicas, la falta de criterios uniformes para la imposición de sanciones y pronunciamientos contradictorios del Tribunal, lo que genera inseguridad jurídica y afectación a la objetividad, proporcionalidad y coherencia en la administración de justicia administrativa disciplinaria.

Sanchez (2023) en su tesis desarrollada en la Universidad Autonoma del Peru **titulada** “Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el tribunal del servicio civil en contamana 2020-2021” se tuvo como **objetivo** determinar de qué manera se relaciona las nulidades del PAD en el TSC con la potestad sancionadora del Estado, en relación a la transgresión del principio de tipicidad y debido procedimiento, en el ámbito de la Ley Servir en la ciudad de Contamana, respecto a los años 2020 – 2021. **La metodología** utilizada fue enfoque cuantitativo, no experimental, de diseño correlacional, en el contexto de una lógica deductiva. La técnica de recolección de datos o muestra y se basa en encuestas que se ejecutaron en cuestionarios a secretarios/as técnicos,

profesionales de la materia, y servidores públicos inmersos en investigaciones disciplinarias. Se **concluye** que las entidades del Estado existe una escasa o nula capacitación de las Secretarías Técnicas, oficinas de Recursos Humanos y autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en el marco de la Ley SERVIR, lo que ha generado reiteradas nulidades de los procedimientos durante los años 2020 y 2021 por vulneración del debido procedimiento, la tipicidad y el principio de legalidad. Esta deficiente actuación administrativa afecta el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso de los servidores civiles, ocasionándoles perjuicios emocionales, familiares y económicos, además de suspensiones laborales sin observancia de garantías constitucionales. Asimismo, las nulidades declaradas por el Tribunal del Servicio Civil han provocado retrasos, prescripción de los procedimientos, doble uso de la potestad sancionadora y un uso ineficiente de los recursos públicos, generando inseguridad jurídica e impunidad frente a conductas infractoras, lo que evidencia la necesidad urgente de fortalecer la capacitación y profesionalización de los operadores del régimen disciplinario.

Gaspar (2022) en su tesis desarrollada en la Universidad de Huanuco **titulada** “Vulneración al Debido proceso en el procedimiento Administrativo disciplinario y su afectación a los servidores de Essalud Huanuco, 2019-2021” se tuvo como **objetivo** explicar cómo se vulnera el derecho del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario seguidos contra los servidores de Essalud Huánuco, 2019-2021. **La metodología** utilizada fue tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo-explicativo y diseño no experimental. La población estuvo conformada por los expedientes administrativos disciplinarios de EsSalud-Huánuco (2019-2021) y la muestra, seleccionada de forma no probabilística, estuvo integrada por 10 expedientes. Se utilizó la observación documental mediante una guía de observación y los datos fueron analizados con estadística descriptiva y análisis hermenéutico. Se **concluye** que en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos contra los servidores de EsSalud Huánuco se vulnera de manera constante el derecho al debido proceso, principalmente por la emisión extemporánea de las resoluciones de sanción o

absolución y por la deficiente motivación de las decisiones administrativas, evidenciada en motivaciones aparentes, incongruentes e insuficientes. Asimismo, se transgrede el principio de razonabilidad debido a la falta de justificación de los plazos excedidos, la ausencia de valoración de la gravedad de la falta, la insuficiente actividad probatoria y la omisión de considerar los antecedentes y el tiempo de servicio del servidor. Esta vulneración es recurrente, ya que en los expedientes analizados no se advierte un adecuado análisis de reincidencia, daño causado ni congruencia entre los hechos y la decisión final, afectando la legalidad y legitimidad del procedimiento disciplinario.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Historia del sistema penitenciario en el Perú

2.2.1.1. Orígenes del sistema penitenciario peruano durante la época republicana.

Según Pérez (2024), el estudio académico más reciente sobre la historia del sistema penitenciario en el Perú sitúa los orígenes institucionales de la penitenciaría republicana en un contexto histórico de transición política y social, donde la consolidación de prisiones formales y la regulación estatal de penas privativas de libertad reflejan el esfuerzo del Estado por ejercer control social en el marco del nuevo orden republicano. En su obra *Las cárceles en el Perú* se destaca que, aunque las investigaciones históricas contemporáneas analizan profundamente las problemáticas actuales (como hacinamiento, gestión y derechos humanos), también rescatan retrospectivamente cómo las primeras instituciones carcelarias republicanas, incluyendo la construcción de estructuras organizativas que buscaban disciplina y orden, fueron fundamentales para dar paso a un sistema penitenciario que, con el tiempo, evolucionó hacia modelos más complejos e institucionalizados, superando gradualmente la precariedad inicial de las cárceles decimonónicas y marcando así el origen formal del sistema penitenciario nacional.

En los primeros años de la República peruana, el sistema penitenciario no se estructuró como una red institucional moderna, sino que se sustentó en establecimientos carcelarios precarios como las Carceletas y la Cárcel de Guadalupe, donde predominaban condiciones de

hacinamiento, falta de organización interna y ausencia de vigilancia centralizada eficaz. Investigaciones históricas recientes sostienen que, aunque tras la independencia del Perú se decretaron reglamentos para cárceles y existieron propuestas de reorganización, los recursos estatales y la atención a políticas penitenciarias fueron limitados por la agitación política y la prioridad dada a otras cuestiones del Estado emergente, lo que dificultó la consolidación de un sistema penitenciario moderno en la primera mitad del siglo XIX. (Morón, 2022)

2.2.1.2. Evolución del sistema penitenciario en el Perú.

La evolución del sistema penitenciario en el Perú refleja una transición desde una lógica puramente punitiva y de control social hacia un modelo con orientaciones más organizadas y formalizadas, aunque todavía enfrentando profundas tensiones estructurales. Estudios recientes señalan que, además de la institucionalización de normas y organismos como el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) que busca dirigir y administrar técnicamente el sistema, la evolución también se ve marcada por problemas persistentes como el aumento exponencial de la población carcelaria y la sobrepoblación, que han convertido a las prisiones en espacios saturados donde los objetivos de rehabilitación y resocialización son difíciles de alcanzar. En este proceso, se evidencia un cambio gradual hacia reconocer la importancia de políticas penitenciarias que no solo castiguen, sino que también promuevan la reinserción social de las personas privadas de libertad, aunque su implementación y eficacia sigan siendo objeto de debate tanto académico como institucional. Este enfoque contemporáneo de análisis de la evolución penal y penitenciaria permite comprender no solo las transformaciones normativas e institucionales del sistema, sino también los retos que aún enfrenta en materia de derechos humanos y gestión eficaz de los establecimientos penitenciarios en el Perú. (Perez, 2024)

2.2.2. Capacitación Laboral

El crecimiento del INPE en estos últimos años no se ha extralimitado a ciertas normativas o a la ampliación de infraestructura, sino que demuestra una falencia de índole estructural en donde el hacinamiento, la precariedad de la infraestructura y la vulneración de derechos naturales; y estos indicadores son los que ocasionan el no cumplimiento de las directrices de rehabilitación y reinserción social. De este punto de vista se sostiene que la evolución del sistema no debe solo encapsularse en el incremento de estos centros, sino que

estos mismos tengan la calidad necesaria para garantizar el respeto por los derechos fundamentales. (Alvines, 2024)

2.2.2.1. Concepto y definición de capacitación laboral

La capacitación es un proceso el cual es establecido por parámetros debidamente planificados para el desarrollo de habilidades. El fin es aumentar el desempeño laboral y de esta manera facilitar la adaptación del personal en un entorno nuevo y cambiante. Según Reyes (2024), esto no solo aumenta las habilidades de manera individual del trabajador, sino también colectivo, como institución y esto hace que haya más competitividad organizaciones, al preparar al personal para demostrar sus responsabilidades a nuevos retos del mundo laboral.

2.2.2.2. Importancia de la capacitación laboral en el personal de seguridad.

La capacitación laboral en el personal de seguridad es fundamental porque permite que los agentes y vigilantes desarrollen las competencias, conocimientos y habilidades necesarias para responder eficazmente a situaciones de riesgo, emergencias y funciones propias de su rol, lo que aumenta tanto la seguridad de las instalaciones como la protección de las personas bajo su resguardo. Estudios recientes sobre el desempeño del personal de seguridad muestran que la capacitación está significativamente relacionada con la mejora del desempeño laboral y la eficiencia operativa, ya que los trabajadores mejor formados pueden ejecutar con mayor precisión sus tareas, adaptarse a diversos escenarios y cumplir con los protocolos establecidos, elevando así la calidad del servicio y reduciendo errores en la prestación de sus funciones (Fanegas, 2024).

La capacitación del personal de seguridad es un elemento esencial no solo para mejorar habilidades específicas en el desempeño de sus funciones, sino también para fortalecer su profesionalismo y eficacia en el trabajo, lo cual impacta directamente en la calidad del servicio que brindan. Alipoyo (2025) demostro que la participación en programas de entrenamiento y seminarios de desarrollo profesional se correlaciona positivamente con mejor desempeño laboral, ya que estos entrenamientos permiten a los guardias adquirir conocimientos actualizados, adaptarse a nuevos desafíos, responder de forma más efectiva a situaciones de crisis y mantener altos estándares de disciplina y conducta profesional, contribuyendo así a un entorno más seguro y confiable tanto para los empleadores como para la comunidad a la cual

sirven.

2.2.2.3. Tipos de capacitación aplicables al personal de seguridad penitenciaria.

Según el Ministerio de Justicia del Perú (2025), la capacitación del personal de seguridad penitenciaria incluye distintos tipos de formación orientados a desarrollar competencias técnicas, operativas, humanas y normativas. Estas permiten que los agentes cumplan sus funciones de forma eficaz dentro de los establecimientos penitenciarios.

2.2.2.3.1. Capacitación inicial o básica

La capacitación inicial o básica del personal de seguridad penitenciaria es el entrenamiento que reciben los agentes al ingresar a la institución. Su finalidad es darles conocimientos, habilidades y valores para el desempeño de sus funciones. Esta capacitación incluye normas penitenciarias, procedimientos de seguridad, manejo de conflictos, derechos humanos y protocolos de atención a personas internas, y sirve como base de su formación profesional. Según Morales (2023), esta etapa es clave para que los nuevos agentes comprendan sus responsabilidades, actúen conforme a las normas legales y éticas, y desarrollen competencias básicas para el control y la seguridad dentro del establecimiento penitenciario, lo que ayuda a prevenir incidentes y a mantener el buen funcionamiento del sistema.

2.2.2.3.2. Capacitación física y técnica

La capacitación física y técnica del personal de seguridad penitenciaria busca desarrollar destrezas operativas, defensa personal, uso de equipos y control de situaciones de riesgo dentro de los establecimientos penitenciarios. Esta formación permite que los agentes respondan ante incidentes de seguridad, controlen motines, realicen requisas y utilicen herramientas de control, lo que protege tanto a los internos como al personal. Según Paredes (2023), esta capacitación es esencial para asegurar un desempeño seguro y eficiente, ya que prepara al personal para aplicar protocolos y procedimientos bajo presión, lo que contribuye a prevenir conflictos y a mantener el orden interno en los centros penitenciarios.

2.2.2.3.3. Capacitación permanente y cursos de especialización

La capacitación permanente y los cursos de especialización del personal de seguridad penitenciaria son procesos continuos de formación que permiten actualizar y ampliar los

conocimientos a lo largo de la carrera profesional. Esta formación refuerza competencias técnicas, operativas y humanas que complementan la preparación inicial y se adapta a los cambios del sistema penitenciario. Incluye contenidos como gestión de crisis, criminología, derechos humanos, liderazgo y normativa penitenciaria vigente, según las nuevas exigencias legales y operativas. De acuerdo con CENECP (2025), esta capacitación mejora el desempeño del personal, reduce riesgos en la operación diaria y promueve prácticas alineadas con estándares internacionales de seguridad y derechos humanos. También fortalece la capacidad de respuesta de los agentes y contribuye a una gestión más ordenada y eficiente dentro de los centros de privación de libertad.

2.2.2.4. Beneficios de la capacitación en la gestión penitenciaria y la seguridad interna.

La capacitación del personal penitenciario mejora el desempeño individual y colectivo, ya que permite cumplir las funciones con mayor orden y en concordancia con los protocolos de seguridad interna. Según Fanegas (2024), la formación continua en manejo de conflictos, procedimientos operativos y normas penitenciarias reduce errores en la ejecución de tareas, optimiza el uso del tiempo y eleva la eficacia de las operaciones dentro de los centros de reclusión. Esto refuerza la seguridad interna y contribuye a un entorno laboral más organizado y formal, con efectos positivos en la gestión del sistema penitenciario.

2.2.2.5. Evaluación y seguimiento de la capacitación laboral.

El seguimiento de la capacitación laboral consiste en monitorear de manera continua cómo se aplican en el trabajo los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación, con el fin de evaluar si se reflejan en un mejor desempeño, el cumplimiento de objetivos y la adaptación a cambios operativos. Según Reyes (2024), este seguimiento permite identificar nuevas necesidades de capacitación, promover la mejora continua y asegurar que los trabajadores mantengan sus competencias actualizadas, lo cual resulta especialmente importante en contextos de alta responsabilidad como la seguridad penitenciaria, donde la correcta aplicación de lo aprendido impacta directamente en la seguridad de los internos, del personal y en el funcionamiento de las operaciones institucionales.

2.2.3. Procedimiento administrativo sancionador

2.2.3.1. Concepto y definición de procedimiento administrativo sancionador (PAS).

El procedimiento administrativo sancionador (PAS) es el conjunto de actos y reglas mediante los cuales la administración pública investiga, determina y sanciona conductas que infringen normas legales o reglamentarias, con el fin de asegurar la legalidad y proteger el interés público. Según Llinguin (2023), este mecanismo resulta esencial porque permite aplicar sanciones de forma ordenada, justa y conforme a derecho, y garantiza el respeto de derechos como el debido proceso y la defensa, incluso en el ámbito penitenciario, donde regula la conducta del personal y el cumplimiento de normas internas.

2.2.3.2. Tipos de infracciones y sanciones en el INPE.

Según LP (2025) en el Instituto Nacional Penitenciario (INPE), las infracciones disciplinarias cometidas por los servidores penitenciarios se clasifican en tres categorías principales: leves, graves y muy graves. Las faltas leves abarcan acciones u omisiones que no afectan significativamente la seguridad institucional, como el uso inadecuado del uniforme, llegar tarde, no asistir a actividades obligatorias o fumar en instalaciones institucionales; las faltas graves involucran conductas como negligencia en el ejercicio de funciones, actos de violencia o faltas de respeto y vínculos indebidos con internos o sus familiares; mientras que las faltas muy graves incluyen el abuso de autoridad, facilitar la entrada de drogas o celulares, apropiarse de bienes ajenos o facilitar la fuga de personas privadas de libertad, entre otras conductas que comprometen la seguridad y el orden interno del sistema penitenciario. Esta clasificación está establecida en el Reglamento de faltas disciplinarias aprobado por Decreto Supremo N° 020-2025-JUS, publicado en el Diario Oficial El Peruano.

Las sanciones disciplinarias aplicables al personal del INPE están directamente relacionadas con la gravedad de la falta cometida y se gradúan de forma proporcional para garantizar la disciplina institucional y el respeto a procedimientos administrativos. El Decreto Supremo N.º 020-2025-JUS establece que las sanciones se clasifican en amonestación, suspensión y destitución: la amonestación se impone como sanción por faltas leves, la suspensión se aplica cuando se cometen faltas graves, y la destitución se reserva para faltas muy graves. Además, cuando la sanción de destitución queda firme o se agotan los recursos administrativos, el servidor puede recibir una inhabilitación para ejercer funciones públicas

por cinco años, y por diez años específicamente dentro del Sistema Penitenciario Nacional, reforzando la responsabilidad y control sobre el personal penitenciario. (Minjusdh, 2025)

2.2.3.3. Etapas del procedimiento administrativo sancionador

2.2.3.3.1. Procedimiento administrativo de oficio

De acuerdo con la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el procedimiento se promueve de oficio cuando la naturaleza, finalidad o disposición legal así lo exige, y la comunicación de su inicio debe ser notificada a los administrados cuyos intereses puedan verse afectados, detallando la naturaleza, alcance y derechos durante el proceso. En el caso del procedimiento administrativo sancionador, este casi siempre se inicia por oficio, ya que es el Estado a través del órgano competente quien debe investigar y sancionar conductas que vulneren normas sin que el administrado tenga que solicitar el inicio del proceso.

2.2.3.3.2. Actuaciones previas

Las actuaciones previas son las acciones iniciales que realiza la administración pública antes de iniciar formalmente un procedimiento administrativo sancionador (PAS), con la finalidad de recopilar información, verificar hechos y determinar si existen indicios suficientes para dar inicio al proceso. De acuerdo con la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, estas actuaciones permiten a la autoridad revisar denuncias, inspecciones, informes u otros elementos de prueba que sugieran la posible comisión de una infracción, asegurando que el procedimiento posterior sea necesario, razonable y proporcional. En ese sentido, estas acciones son importantes porque ayudan a proteger los derechos de los administrados, evitando la apertura de procedimientos sancionadores innecesarios y promoviendo una gestión administrativa más transparente y eficiente.

2.2.3.3.3. Inicio del procedimiento sancionador

Según la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuando se inicia un procedimiento, este debe ser comunicado al administrado de manera clara y completa. En la notificación se deben explicar los hechos que originan el proceso, la norma que supuestamente se habría incumplido, el órgano encargado de llevar el caso y los derechos que tiene la persona durante todo el procedimiento, asegurando así el respeto del debido proceso. Esta etapa es muy importante porque marca el inicio formal de la responsabilidad

administrativa, y permite que todo se desarrolle bajo principios de legalidad, transparencia y trato justo dentro de la administración pública.

2.2.3.3.4. Instrucción del procedimiento

La etapa de instrucción dentro del procedimiento administrativo sancionador es el momento en el que se realiza la investigación para esclarecer los hechos y reunir las pruebas necesarias que permitan determinar si realmente se cometió una infracción administrativa. En esta fase, la autoridad competente revisa documentos, elabora informes, toma declaraciones de testigos y recoge toda evidencia que pueda ser relevante, al mismo tiempo que se garantiza que el administrado pueda defenderse, presentar sus descargos y ofrecer pruebas a su favor, respetando así el debido proceso. Según la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, esta etapa debe desarrollarse de forma objetiva, imparcial y completa, de manera que la decisión final se base en hechos comprobados y en el marco de la ley, asegurando la transparencia y la legitimidad del procedimiento sancionador.

2.2.3.3.5. Informe final de instrucción

El informe final de instrucción es el documento que se emite al terminar la fase de instrucción del procedimiento administrativo sancionador (PAS). La autoridad competente reúne en este informe las pruebas, los antecedentes y los descargos presentados durante la investigación. La Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, exige que el informe describa los hechos, las pruebas obtenidas y la calificación jurídica de la conducta. Este documento sirve como base para la resolución administrativa que decide la responsabilidad del administrado y la sanción. El informe final asegura la transparencia y la base legal del procedimiento. También permite que la resolución se emita con objetividad, imparcialidad y respeto al debido proceso.

2.2.3.4. Garantías y derechos del personal durante el procedimiento.

Durante el procedimiento administrativo sancionador de la Contraloría General de la República del Perú, los servidores públicos investigados tienen garantías y derechos fundamentales. Entre ellos están el derecho a la defensa, el debido proceso y el respeto a los principios de legalidad y tipicidad. Según la Contraloría (2022), estos derechos se aplican en todas las etapas de la investigación. Esto asegura que las sanciones, como la inhabilitación

temporal según la gravedad de la falta, se impongan de forma transparente y conforme a la norma vigente. Este marco protege al personal frente a decisiones arbitrarias. También permite que la administración ejerza su potestad sancionadora con justicia y control.

2.2.3.5. Impacto del PAS en la disciplina y desempeño del personal de seguridad.

El procedimiento administrativo sancionador influye en la disciplina y el desempeño del personal. Cuando el sistema disciplinario se aplica de forma formal y constante, mejora la conducta y la productividad de los trabajadores. Esto ocurre porque se refuerza el cumplimiento de normas y responsabilidades. Estudios sobre disciplina laboral señalan que un sistema sancionador bien organizado no solo sanciona faltas. También puede mejorar la motivación y el compromiso con el trabajo. Los empleados responden a reglas claras y a consecuencias definidas. Esto impacta de forma directa en el desempeño individual y en el desempeño colectivo. Esto es consistente con investigaciones académicas sobre gestión disciplinaria, en las cuales la disciplina como parte de los procedimientos sancionadores se presenta como un factor que puede fomentar mejores niveles de rendimiento dentro de las organizaciones, reduciendo la indisciplina y fortaleciendo la eficiencia general (Organization Performance, 2025).

2.2.4. Teorías relacionadas con la capacitación laboral y procedimiento administrativo sancionador

2.2.4.1. Teoría de la gestión del talento humano

La teoría de la gestión del talento humano sostiene que las personas con habilidades, capacidades y alto potencial dentro de una organización son un recurso estratégico clave. Su identificación, desarrollo, retención y alineación con los objetivos de la organización mejora el rendimiento y la competitividad. Desde una perspectiva integradora, esta gestión no se limita a tareas operativas de recursos humanos. Se entiende como un proceso estratégico que incluye planificación, reclutamiento, capacitación, evaluación, desarrollo y retención de colaboradores con potencial. El objetivo es asegurar que la organización cuente con las personas adecuadas en los puestos correctos y en el momento oportuno. Estudios recientes indican que la gestión del talento debe alinearse con las metas estratégicas. Esto permite lograr una ventaja

competitiva sostenible basada en la capacidad humana, lo que convierte al talento en un elemento central de la gestión moderna de personas (Majeed, 2024).

2.2.4.2. Teoría de la motivación y desarrollo profesional

Las teorías de la motivación en el ámbito organizacional explican cómo las necesidades humanas y los factores internos y externos influyen en la motivación y el desarrollo profesional del personal. Estas teorías sirven de base para diseñar estrategias que fortalezcan el compromiso, la satisfacción y el desempeño laboral. En su artículo sobre gestión del talento humano desde una perspectiva motivacional, Cedeño (2025) revisa la jerarquía de necesidades de Maslow, las necesidades aprendidas de McClelland y la teoría de establecimiento de metas de Locke. El autor concluye que la motivación laboral es un proceso dinámico influido por factores internos y externos. Señala que su aplicación es una ventaja estratégica. Esto permite fortalecer el compromiso del personal, mejorar el desempeño y promover entornos laborales saludables. Esto muestra su valor para el desarrollo individual y el crecimiento de la organización.

2.2.4.3. Teoría de la responsabilidad administrativa

Según Licht (2023) la teoría de la responsabilidad administrativa se refiere al conjunto de principios, fundamentos y explicaciones doctrinales que sustentan por qué y cómo deben responder los servidores públicos o la Administración Pública frente al incumplimiento de sus obligaciones legales o reglamentarias, especialmente cuando sus actos u omisiones generan consecuencias perjudiciales para los intereses públicos o privados. Esta teoría forma parte del derecho administrativo sancionador y busca dar sentido jurídico a la idea de que, en un Estado de derecho, la actuación de los servidores públicos no puede quedar exenta de consecuencias cuando contraviene normas, deteriora servicios o afecta derechos fundamentales de terceros, ya que la potestad sancionadora del Estado debe equilibrar tanto el cumplimiento de la ley como la protección de los derechos de los administrados. En otras palabras, la responsabilidad administrativa no es solo un mecanismo de corrección o sanción, sino también un instrumento para reforzar la legalidad, la eficiencia y la rendición de cuentas en la función pública, garantizando que las faltas administrativas se investiguen y sancionen conforme a

procedimientos reglados y principios constitucionales.

2.2.4.4. Principios de derecho administrativo aplicados a la sanción disciplinaria.

Los principios del derecho administrativo orientan la aplicación de las sanciones disciplinarias para que se realicen de forma justa y eficaz. Entre los más relevantes se encuentra la legalidad, que exige que toda medida esté prevista en la norma; la proporcionalidad, que establece que la sanción debe guardar relación con la gravedad de la falta; el debido proceso, que garantiza al servidor público el derecho a ser escuchado y a presentar pruebas; y la imparcialidad, que obliga a la autoridad a actuar sin sesgos ni preferencias.

Según Vásquez (2023), la aplicación adecuada de estos principios reduce la arbitrariedad, fortalece la confianza en la administración y favorece la disciplina interna, sobre todo en instituciones donde la conducta del personal resulta clave, como en los cuerpos de seguridad y los centros penitenciarios. De este modo, las sanciones no solo cumplen una función correctiva, sino también preventiva y formativa.

2.2.4.5. Teoría de control y supervisión en instituciones públicas.

La teoría de control y supervisión en las instituciones públicas se refiere a los mecanismos, procesos y estructuras que permiten verificar, evaluar y mejorar la gestión administrativa. Su propósito es asegurar la legitimidad, la eficacia, la legalidad y la transparencia en la administración pública. Esta teoría plantea que el control no solo corrige errores, sino que también cumple una función preventiva y orientadora, al permitir que las actividades, decisiones y resultados se ajusten a las normas, planes y objetivos, así como a las demandas de la ciudadanía.

Por su parte, la supervisión consiste en el seguimiento y la verificación constante de los procesos, lo que fortalece la responsabilidad institucional y favorece la mejora continua. Estudios recientes indican que el control interno, concurrente y externo resulta clave en la gestión pública, ya que permite detectar irregularidades, mejorar la eficiencia y reforzar la

confianza en las instituciones. Además, facilita la supervisión oportuna, reduce riesgos y promueve la transparencia en la gestión pública (Aquino, 2024).

2.2.5. Marco Normativo

2.2.5.1. Constitución Política del Perú (Derechos y deberes del personal del Estado, Art. 139, 43, 44).

Según la constitucion Política del Perú (1993) el Art. 139° establece los principios fundamentales de la administración de justicia, garantizando que la función jurisdiccional sea única, independiente y exclusiva, sin interferencias externas ni órganos paralelos, y asegurando la observancia del debido proceso, la publicidad de los procedimientos, la motivación de las resoluciones y la pluralidad de instancias. Además, protege derechos esenciales como la defensa, la información sobre detenciones, la gratuidad de la justicia para quienes carecen de recursos, la indemnización por errores judiciales, la aplicación de la ley más favorable al procesado y la prohibición de ser penado sin proceso o en ausencia. También regula la participación popular en el nombramiento de magistrados, la colaboración del Ejecutivo en los procesos, la adecuada función penitenciaria orientada a la rehabilitación y reincorporación social, y el respeto a los derechos de los reclusos, promoviendo un sistema judicial transparente, eficiente y justo.

La constitucion Política del Peru (1999) el Art. 43° de la Constitución Política del Perú establece que el país es una república democrática, social, independiente y soberana, con un Estado único e indivisible. Asimismo, señala que su gobierno es unitario, representativo y descentralizado, y que se organiza bajo el principio de separación de poderes, garantizando un equilibrio entre las distintas ramas del Estado y la participación ciudadana en el marco de un sistema democrático.

La constitucion Política del Peru (1999) el Art. 44° de la Constitución Política del Perú establece que los deberes esenciales del Estado incluyen defender la soberanía nacional, garantizar los derechos humanos, proteger a la población frente a amenazas a su seguridad y promover el bienestar general basado en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado del país. Además, señala que el Estado debe formular y ejecutar políticas de fronteras, fomentar la integración latinoamericana y asegurar el desarrollo y la cohesión de las zonas fronterizas, en

concordancia con su política exterior.

2.2.5.2. Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) y su reglamento sobre capacitación.

La Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, junto con su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, establece el marco normativo para la gestión de la capacitación del personal del sector público, promoviendo el desarrollo de capacidades y la mejora del desempeño laboral como parte de una administración pública eficaz y eficiente. La Ley señala que la capacitación forma parte del proceso de gestión de recursos humanos con el objetivo de fortalecer las competencias de los servidores civiles y contribuir a la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía, garantizando que los programas de formación respondan a las necesidades institucionales y a las brechas identificadas en el desempeño de sus funciones. Asimismo, la normativa específica establece reglas sobre el acceso a la formación laboral y profesional, la planificación de la capacitación basada en las necesidades de cada entidad, así como las obligaciones y beneficios vinculados a la participación en estos procesos formativos, procurando que los servidores públicos desarrollen capacidades relevantes para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

2.2.5.3. Ley de Carrera Administrativa y Estatuto del Personal del INPE.

La regulación del régimen laboral y carrera del personal del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) en el Perú se orienta a establecer un marco normativo que garantice el desarrollo profesional, la estabilidad, el ingreso, la permanencia y la progresión por mérito dentro de la institución, haciéndolo compatible con las normas generales del empleo público. El Decreto Legislativo N.º 1328, que fortalece el Sistema Penitenciario y al INPE, dispone que el régimen laboral del personal se rige por la Ley de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N.º 276) y, especialmente para los servidores penitenciarios, por la Ley N.º 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, que regula los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo y cese de acuerdo con el escalafón y principios meritocráticos, jerárquicos y éticos. Esta normativa también contempla aspectos disciplinarios y educativos del servidor penitenciario, complementándose

con la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) cuando corresponde, con el objetivo de fortalecer la profesionalización del recurso humano al servicio del sistema penitenciario peruano.

2.2.5.4. Reglamento de Capacitación del INPE.

En el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del INPE, aprobado por Decreto Supremo N.º 009-2007-JUS, se establece que el Centro Nacional de Estudios Criminológicos y Penitenciarios (CENECP) es el órgano encargado de programar, dirigir, supervisar y evaluar los procesos de formación y capacitación del personal penitenciario mediante su Unidad de Capacitación y Formación (incluyendo la elaboración de programas y cursos de especialización técnica y profesional). Esta normativa institucional es el fundamento del sistema interno de capacitación, que se implementa con directivas internas, resoluciones y planes de formación destinados al desarrollo de competencias del personal, en coordinación con entidades académicas y agencias educativas pertinentes.

2.2.5.5. Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) aplicada al PAS.

Según la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se regulan los procedimientos administrativos en el Perú. Esta norma constituye el marco legal del Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS) en las entidades públicas, incluido el Instituto Nacional Penitenciario (INPE). La ley establece principios como legalidad, debido proceso, tipicidad, proporcionalidad, imparcialidad, celeridad y transparencia. Estos principios deben cumplirse en todo procedimiento sancionador. En el PAS, la ley garantiza que el personal pueda ejercer su derecho de defensa. También permite presentar descargos, ofrecer pruebas, interponer recursos y recibir una resolución motivada. Esto asegura la validez y legitimidad del procedimiento. Según Rivera (2022), la aplicación de la Ley 27444 al PAS permite ejecutar sanciones respetando los derechos de los servidores públicos. También fortalece la confianza en la administración pública y evita actos arbitrarios, promoviendo la disciplina interna.

2.2.6. Jurisprudencia sobre procedimientos administrativos sancionadores

- **Caso Tulumba Valles vs. INPE (Exp. N.º 1645-2002-AA/TC):** El Tribunal Constitucional analizó un caso de amparo contra el INPE donde se alegó la invalidez de una sanción disciplinaria (destitución) impuesta por el Instituto. Esta sentencia se usa como antecedente para discutir debido proceso, motivación y legalidad de sanciones disciplinarias administrativas aplicadas por el INPE.
- **Resolución N.º 003347-2024-Servir/TSC:** El Tribunal del Servicio Civil confirmó la sanción disciplinaria impuesta por el INPE a un servidor por ausencias injustificadas, tras revisar cumplimiento de procedimiento (descargos, motivación, tipicidad). Este fallo muestra cómo el TSC controla la actuación disciplinaria del INPE.
- **Resolución 002219-2021-Servir/TSC:** Se confirmó la destitución de un abogado del INPE por recibir dinero de una interna. El tribunal sostuvo que se acreditó la falta y se respetó procedimiento disciplinario.
- **Resolución 001996-2021-Servir/TSC:** Sanción y destitución de personal por permitir uso irregular de computadoras con internet por internos, ratificando la potestad sancionadora y el procedimiento.

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

La capacitación laboral tiene una influencia significativa en el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025, mejorando el cumplimiento de las normas internas y reduciendo la frecuencia de sanciones por faltas administrativas.

2.4. Marco conceptual

2.4.1. Capacitación

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2023), la capacitación se entiende como parte de los procesos institucionales destinados a

desarrollar competencias y conocimientos en los servidores públicos para contribuir al desempeño institucional.

2.4.2. Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo comprende “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” (OIT, 2024).

2.4.3. Procedimiento

De acuerdo con Bragg (2025), un procedimiento es “un conjunto de pasos reglamentados que se deben tomar para completar una tarea”, lo que permite que esta se ejecute de forma consistente y eficaz.

2.4.4. Sancion

Una sanción es “una pena u otro medio de enforcement utilizado para incentivar el cumplimiento de la ley, reglas o normativas, y puede implicar multas o restricciones cuando se infringen dichas normas” (Wex Legal Dictionary, 2024).

2.4.5. Institucion

Según Turner (2025), una institución es “un complejo de posiciones, roles, normas y valores que organizan patrones relativamente estables de actividad humana”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de carácter **básico** con enfoque **cuantitativo**.

Según Narvaez (2023), la investigación básica es un tipo de investigación científica orientada principalmente a expandir el conocimiento y la comprensión de fenómenos o principios fundamentales, mediante la exploración, experimentación y análisis, sin buscar soluciones prácticas inmediatas, de modo que sirve como base teórica para futuros desarrollos científicos y aplicaciones.

Según Kittur (2023), el enfoque cuantitativo se caracteriza por ser un proceso ordenado y estructurado que analiza un fenómeno a partir de la recolección de datos medibles. Estos datos son examinados mediante herramientas matemáticas y estadísticas con el fin de obtener resultados objetivos. Dicho enfoque permite describir realidades, identificar vínculos entre variables, comprobar hipótesis y extrapolar conclusiones desde una muestra representativa hacia toda una población, siendo por ello fundamental en estudios empíricos dentro de las ciencias sociales y naturales.

El estudio adoptará un enfoque cuantitativo, ya que se centra en la evaluación objetiva y sistemática de las variables capacitación laboral y procedimiento administrativo sancionador en el personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Chorrillos durante el periodo 2023–2025. Para ello, se emplearán instrumentos estructurados, como encuestas con escalas de medición, que facilitan la obtención de datos numéricos aptos para su análisis estadístico. Este enfoque permite medir niveles, frecuencias y relaciones entre las variables, así como verificar hipótesis y extrapolar los resultados a la población analizada, asegurando objetividad, exactitud y posibilidad de réplica en la interpretación, en coherencia con los propósitos científicos de la investigación.

3.1.2. Nivel de la investigación

El nivel de investigación es **Descriptiva**.

Según Sarasola (2024), la investigación descriptiva es un estudio sistemático que analiza y presenta los datos recopilados sobre un fenómeno, situación o grupo sin establecer relaciones causales ni manipular variables, limitándose a constatar y describir las características más relevantes de lo observado para ofrecer una visión precisa y detallada de la realidad estudiada.

La investigación es de nivel descriptivo **porque** tiene como propósito detallar, caracterizar y precisar cómo se manifiestan la capacitación laboral y el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Chorrillos en el período 2023–2025, sin manipular las variables ni establecer relaciones de causalidad. A través de la recolección de datos cuantificables, se busca describir sus características, frecuencias, niveles y comportamientos, permitiendo obtener una visión clara y sistemática de la realidad estudiada, lo cual constituye la base para comprender el fenómeno y generar información objetiva que sirva de apoyo para futuras investigaciones o propuestas de mejora institucional.

3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es **No Experimental**.

Según Sampieri (2022), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin la manipulación deliberada de variables, en la cual los fenómenos se observan tal como ocurren en su contexto natural para posteriormente ser analizados, con el propósito de describir variables o examinar relaciones entre ellas en un momento determinado o a lo largo del tiempo, siendo un diseño ampliamente utilizado en las ciencias sociales y jurídicas cuando no es posible o ético intervenir sobre la realidad estudiada.

El diseño de la investigación es no experimental **porque** las variables capacitación laboral y procedimiento administrativo sancionador no serán manipuladas intencionalmente, sino que se estudiarán tal como se presentan en la realidad dentro del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Chorrillos durante el período 2023–2025.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

En investigación científica, la población se define como el conjunto completo de individuos, objetos, eventos o unidades que comparten características específicas y que son objeto de estudio, sobre los cuales se desea obtener información y a partir de los cuales se pretende generalizar los resultados de la investigación, siendo esencial delimitarla porque de ello depende la representatividad y validez de las conclusiones del estudio (ScienceInsights, 2025).

Esta investigación tiene como población a 50 personas que se desempeñan como personal de seguridad en el establecimiento Penitenciario de Chorrillos.

Criterios de selección:

- Trabajar en el establecimiento penitenciario de Chorrillos
- Desempeñarse como personal de seguridad
- tener una antigüedad de 5 años
- Tener conocimientos básicos de la materia de estudio (Procedimiento Administrativo Sancionador)

3.2.2. Muestra

Según Baptista (2022), la muestra es un subconjunto representativo de la población, seleccionado mediante procedimientos probabilísticos o no probabilísticos, que permite recolectar datos de manera viable y eficiente, con el propósito de inferir resultados y conclusiones sobre la población total, garantizando validez y confiabilidad en el proceso de investigación científica.

Sin embargo, cuando la población es pequeña y accesible para el investigador, es recomendable utilizar muestra censal, la cual consiste en incluir a todos los elementos que conforman la población de estudio.

La muestra censal se refiere al tipo de muestra en la que se incluye a la totalidad de los elementos que conforman la población de estudio, es decir, se recogen datos de todas las unidades que integran el universo investigado. Este tipo de muestra se utiliza cuando la población es pequeña y accesible, permitiendo obtener información completa de cada individuo sin necesidad de seleccionar una parte representativa de la población (Martínez, 2021)

$$n=N$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

En la presente investigación se considera una población de 50 miembros del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) del Establecimiento Penitenciario de Chorrillos), por lo que al tratarse de una población pequeña y accesible se emplea muestra censal, estableciéndose que:

$$n=N=50$$

Por lo tanto, la muestra estará constituida por la totalidad de la población, es decir, 50 miembros del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) del Establecimiento Penitenciario de Chorrillos.

3.3. Definición y operacionalización de variable

Según Fernández (2022), una variable es una propiedad, característica o atributo de personas, grupos, objetos o fenómenos que puede adquirir distintos valores y ser medida u observada, constituyéndose en un elemento fundamental de la investigación científica, ya que permite describir, explicar o analizar los cambios y relaciones presentes en la realidad estudiada.

Según Creswell (2023), la operacionalización de variables es el procedimiento mediante el cual los conceptos teóricos o abstractos de una investigación se convierten en elementos observables y cuantificables. Este proceso implica definir con precisión la forma en que dichos conceptos serán medidos o clasificados mediante indicadores e instrumentos, permitiendo así conectar el marco teórico con la evidencia empírica y garantizar la consistencia metodológica del estudio.

La variable es: Capacitación laboral y Procedimiento administrativo sancionador

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con Kumar (2023), las técnicas de recolección de datos corresponden a los procedimientos planificados que utiliza el investigador para obtener información relacionada con el objeto de estudio. En cambio, los instrumentos de recolección de datos son los recursos o herramientas específicas que permiten registrar dicha información de manera ordenada y

sistemática, tales como cuestionarios, entrevistas, escalas de medición o listas de observación. La selección de estos instrumentos debe realizarse considerando los objetivos de la investigación y la naturaleza de los datos requeridos, con el propósito de asegurar la calidad y validez de los resultados.

La técnica de esta investigación será la encuesta.

Según Taherdoost (2022), la encuesta constituye una técnica de recolección de información que consiste en aplicar un conjunto de preguntas previamente estructuradas a un grupo específico de individuos, con la finalidad de obtener datos cuantitativos o cualitativos relacionados con sus percepciones, actitudes, opiniones o conductas. Este método resulta particularmente útil en estudios descriptivos y de tipo no experimental, debido a su capacidad para organizar la información y facilitar su análisis de manera eficiente.

En este estudio se empleó la encuesta por ser el instrumento más apropiado para obtener información directa, objetiva y medible acerca de la capacitación laboral y el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) Chorrillos durante el periodo 2023–2025. A través de este instrumento es posible recoger de forma uniforme las opiniones, percepciones y experiencias de los participantes, lo que permite cuantificar niveles y frecuencias mediante escalas de respuesta y realizar el respectivo análisis estadístico. De este modo, se asegura la consistencia, confiabilidad y eficiencia en la recopilación de los datos necesarios para la investigación.

El instrumento de esta investigación será el cuestionario.

De acuerdo con De Vaus (2022), el cuestionario es una herramienta de recolección de información que presenta una serie organizada de preguntas establecidas con anticipación, cuyo propósito es obtener datos uniformes de un conjunto de individuos. Este instrumento facilita la medición sistemática de variables sociales, así como de opiniones y actitudes, y permite el procesamiento de la información para su análisis estadístico y comparativo, especialmente en estudios de tipo cuantitativo y descriptivo.

El instrumento utilizado es el cuestionario **porque** constituye un medio estructurado y estandarizado que permite recopilar información de manera ordenada y precisa a partir de las respuestas de los encuestados.

3.5. Método de análisis de datos

De acuerdo con Creswell (2023), el método de análisis de datos comprende el conjunto de procedimientos sistemáticos utilizados para organizar, procesar, examinar e interpretar los datos recolectados, con la finalidad de responder a los objetivos de la investigación, contrastar hipótesis y extraer conclusiones fundamentadas, pudiendo incluir técnicas estadísticas, análisis descriptivos o inferenciales, según el enfoque metodológico del estudio.

3.5.1. Primera etapa

Para el recojo de la información se aplicará un cuestionario vía online o presencial si fuera el caso a ciudadanos de la zona que corresponde a la muestra.

3.5.2. Segunda etapa

Codificación de los instrumentos.

3.5.3. Tercera etapa

Las respuestas serán procesadas estadísticamente en tablas de valor, a través programa SPSS, posteriormente se elaboran los cuadros y gráficos estadísticos.

3.5.4. Cuarta etapa

Se realizará el respectivo análisis e interpretación, los mismos que servirán para la discusión de resultados y la triangulación de la información, estos llevarán al investigador a establecer las conclusiones y sugerencias de la investigación realizada.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo al artículo 4° del Reglamento de Integridad Científica en la Investigación versión 002 Actualizado por concejo Universitario con la Resolución N ° 0495-2025-CU-ULADECH Católica del 12 de mayo del 2025. La investigación se sujetará a los siguientes principios éticos.

- a) **Respeto y protección de los derechos de los intervinientes:** el cual refiere a la protección de las personas a quienes se les encuesta, la privacidad y diversidad cultural por lo tanto en la foto se le tapa el rostro ni se coloca nombres.
- b) **Cuidado del medio ambiente:** Este aspecto no será aplicado al presente trabajo de investigación, debido a que la tesis se circunscribe al análisis de la capacitación laboral y su influencia en el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE), centrándose exclusivamente en dimensiones jurídicas, administrativas y laborales. En tal

sentido, el objeto de estudio no guarda relación directa con actividades que generen impactos ambientales ni con la gestión, protección o afectación del medio ambiente, por lo que su inclusión resultaría ajena a los fines y alcances de la investigación.

- c) **Libre participación por propia voluntad:** en el cual se debe tener conocimiento de los propósitos y finalidades de la presente investigación, con el fin de no expresarse de manera errónea la voluntad libre para los fines específicos establecidos en el proyecto.
- d) **Beneficencia, no maleficencia:** tiene el fin de asegurar el bienestar de las personas que participan en las investigaciones y no resulten perjudicados, de igual forma busca disminuir los efectos adversos y que se pueda aumentar los beneficios.
- e) **Integridad y honestidad:** se realiza para prevenir que la investigación no se realice con una difusión responsable, es decir que la presente investigación tiene que ser objetiva, imparcial y transparente de manera que no pueda afectar el curso del estudio o la comunicación de sus resultados.
- f) **Justicia:** el investigador debe actuar razonable y ponderablemente tomando precauciones y limitando los sesgos, de igual forma que se brinde el trato ecuánime con todos los participantes.

IV. RESULTADOS

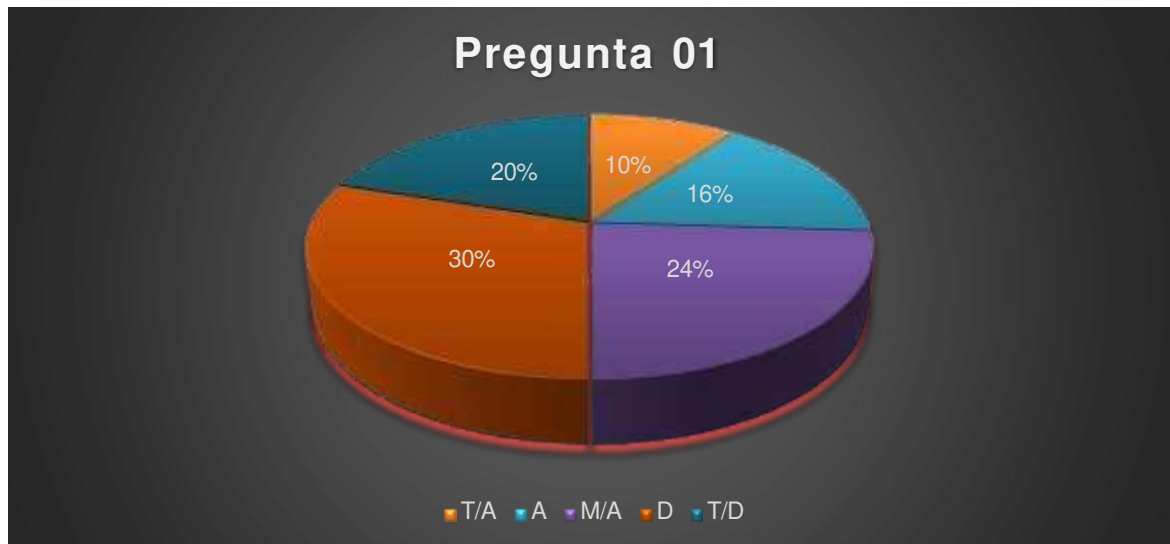
Pregunta 01. ¿La capacitación recibida proporciona información clara sobre el procedimiento administrativo sancionador?

Tabla 01

Sobre la capacitación recibida respecto al procedimiento administrativo sancionador.

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	10%
A	8	16%
M/A	12	24%
D	15	30%
T/D	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados presentados en la Tabla 01 evidencian que la capacitación recibida respecto al procedimiento administrativo sancionador no es percibida mayoritariamente como clara por los encuestados. En efecto, el 30% manifestó estar en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo con que la capacitación proporcione información clara, lo que representa en conjunto el 50% de las respuestas. Por otro lado, un 24% indicó mantenerse medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto a la claridad de la información brindada. Asimismo, solo el 16% se mostró de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, sumando un 26% de respuestas positivas.

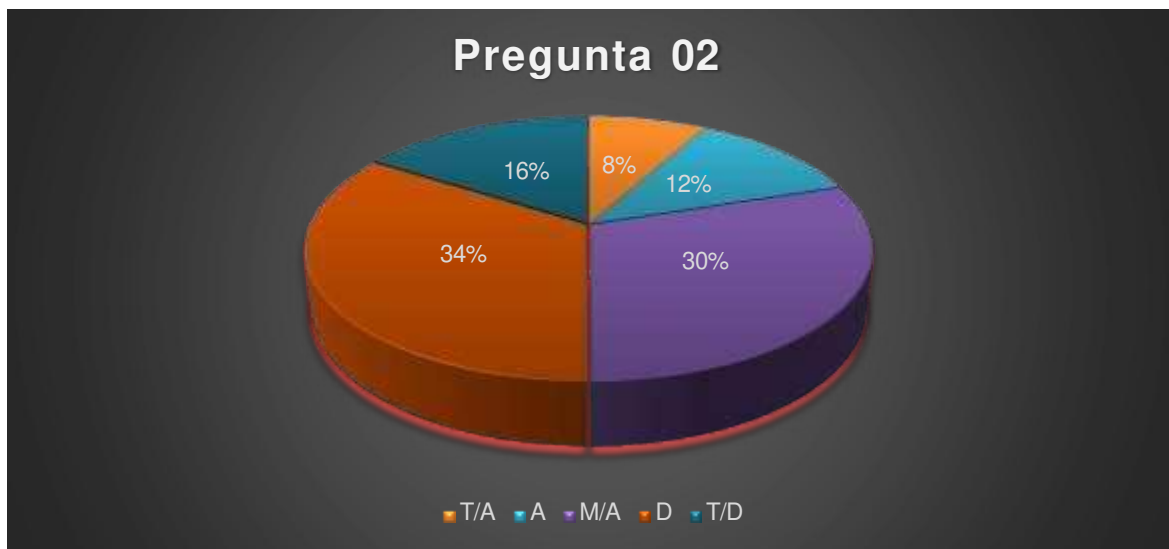
Pregunta 02. ¿Los contenidos de la capacitación están actualizados y son relevantes para mi labor?

Tabla 02

Sobre los contenidos desarrollados durante la capacitación laboral

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	8%
A	6	12%
M/A	15	30%
D	17	34%
T/D	8	16%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 02 evidencian que los contenidos de la capacitación no son percibidos mayoritariamente como actualizados ni relevantes para la labor de los encuestados. En efecto, el 34% manifestó estar en desacuerdo y el 16% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Por su parte, el 30% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una valoración intermedia respecto a la pertinencia y actualización de los contenidos. En contraste, solo el 12% se mostró de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 20% de respuestas positivas

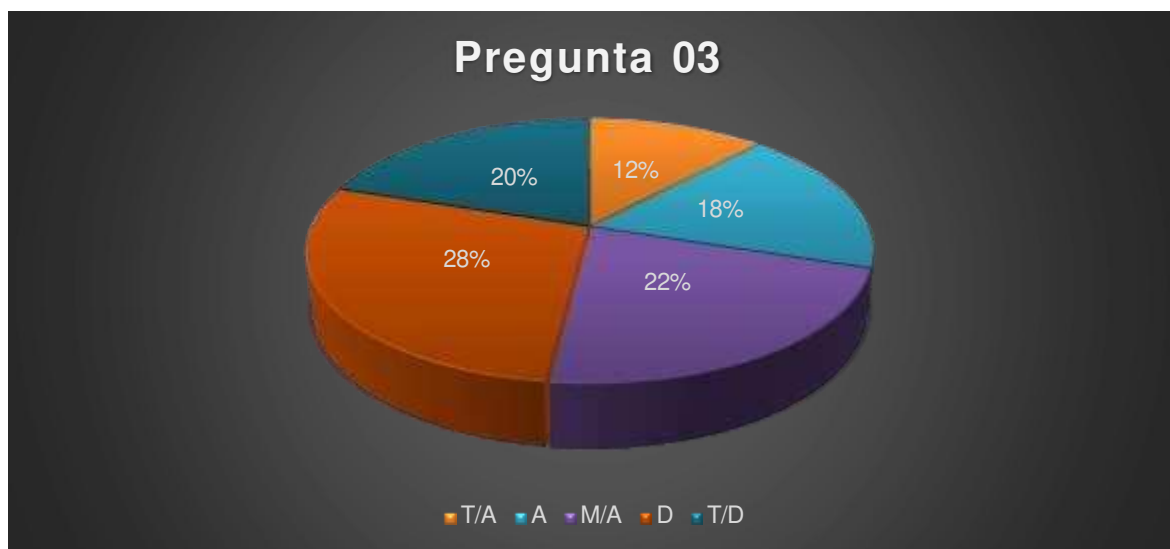
Pregunta 03. ¿La capacitación recibida mejora mi comprensión del procedimiento administrativo sancionador?

Tabla 03

Sobre la comprensión del procedimiento administrativo sancionador a partir de la capacitación recibida

Alternativa	Cantidad	%
T/A	6	12%
A	9	18%
M/A	11	22%
D	14	28%
T/D	10	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados presentados en la Tabla 03 evidencian que la capacitación recibida no mejora de manera significativa la comprensión del procedimiento administrativo sancionador entre los encuestados. En efecto, el 28% manifestó estar en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas negativas. Asimismo, el 22% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia sobre la utilidad de la capacitación para fortalecer su comprensión del procedimiento. En contraste, el 18% señaló estar de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo, alcanzando un 30% de respuestas positivas.

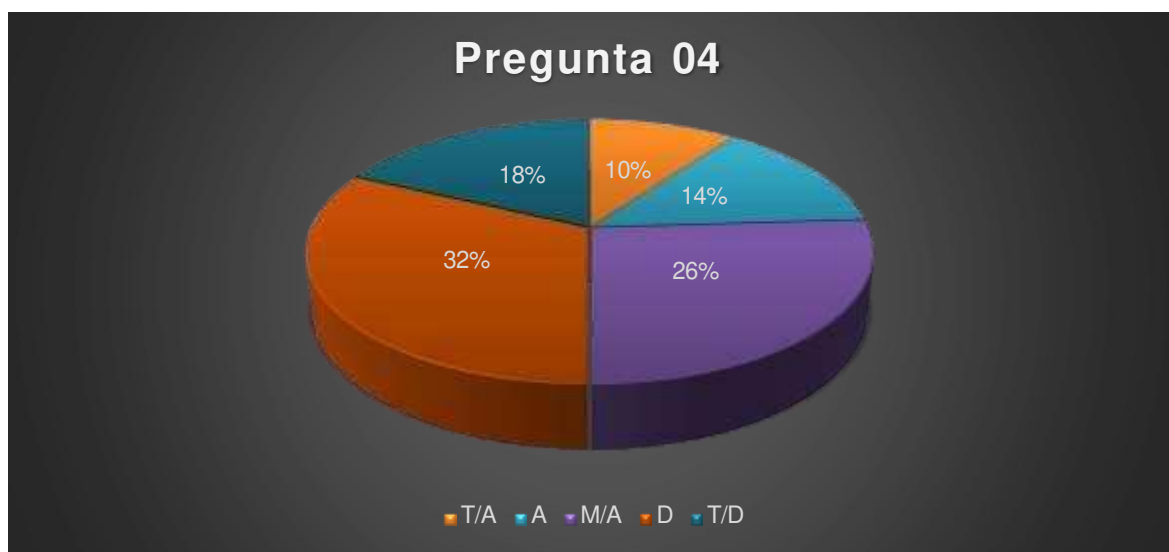
Pregunta 04. ¿Puedo aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos en mi trabajo diario?

Tabla 04

Sobre la aplicación de los conocimientos adquiridos en el trabajo diario.

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	12%
A	7	18%
M/A	13	22%
D	16	28%
T/D	9	20%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 04 evidencian que los conocimientos adquiridos en la capacitación no son aplicados de manera efectiva en el trabajo diario por la mayoría de los encuestados. En efecto, el 28% manifestó estar en desacuerdo y el 20% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas negativas. Asimismo, el 22% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto a la aplicabilidad de los conocimientos adquiridos. Por otro lado, el 18% señaló estar de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo, alcanzando un 30% de respuestas positivas.

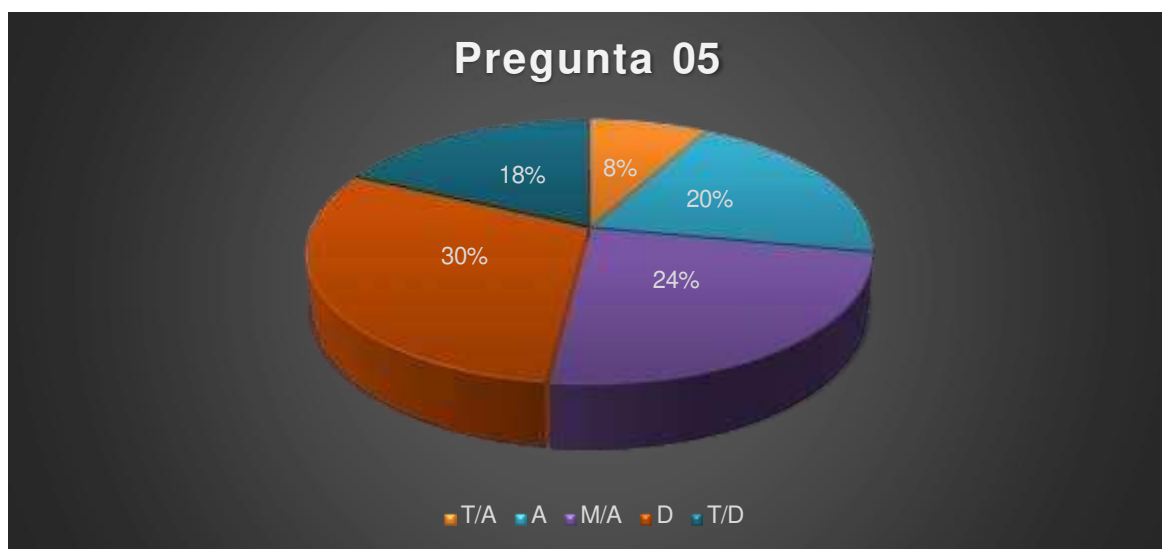
Pregunta 05. ¿La capacitación me permite desempeñar correctamente mis funciones en casos de procedimiento sancionador?

Tabla 05

Sobre el desempeño de las funciones en casos de procedimiento sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	8%
A	10	20%
M/A	12	23%
D	15	30%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 05 evidencian que la capacitación no permite, en términos generales, desempeñar correctamente las funciones en casos de procedimiento sancionador. En efecto, el 30% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas negativas. Por su parte, el 23% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia sobre la utilidad de la capacitación. En contraste, el 20% señaló estar de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 28% de respuestas positivas.

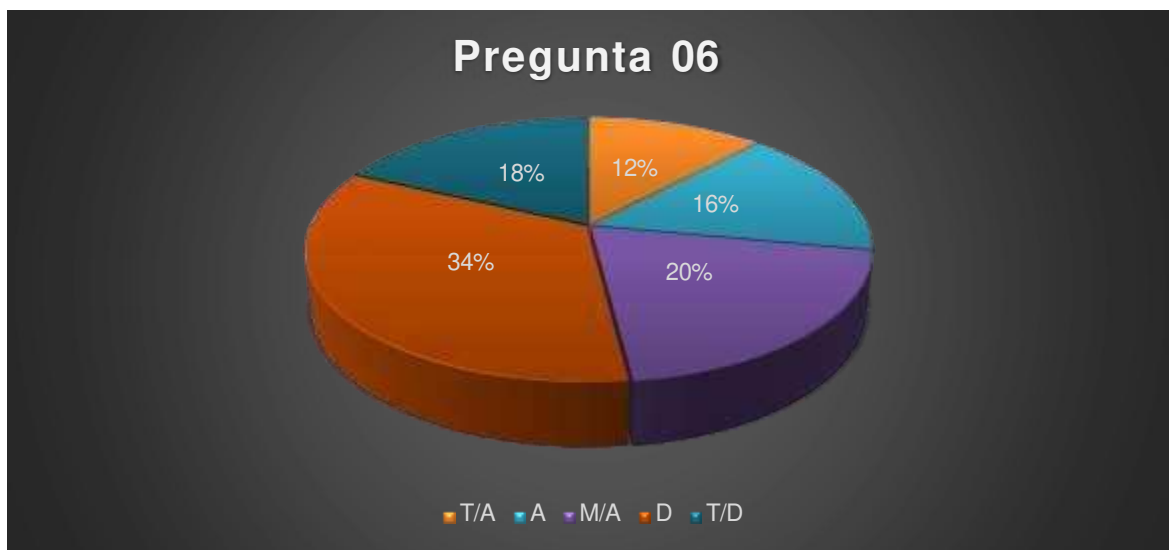
Pregunta 06. ¿La capacitación recibida aumenta mi seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores?

Tabla 06

Sobre la seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores

Alternativa	Cantidad	%
T/A	6	12%
A	8	16%
M/A	10	20%
D	17	34%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 06 evidencian que la capacitación recibida no logra fortalecer de manera significativa la seguridad y confianza de los encuestados al realizar procedimientos sancionadores. En efecto, el 34% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 52% de respuestas negativas. Asimismo, el 20% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto al impacto de la capacitación en el desarrollo de confianza para aplicar dichos procedimientos. Por otro lado, el 16% señaló estar de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo, alcanzando un 28% de respuestas positivas.

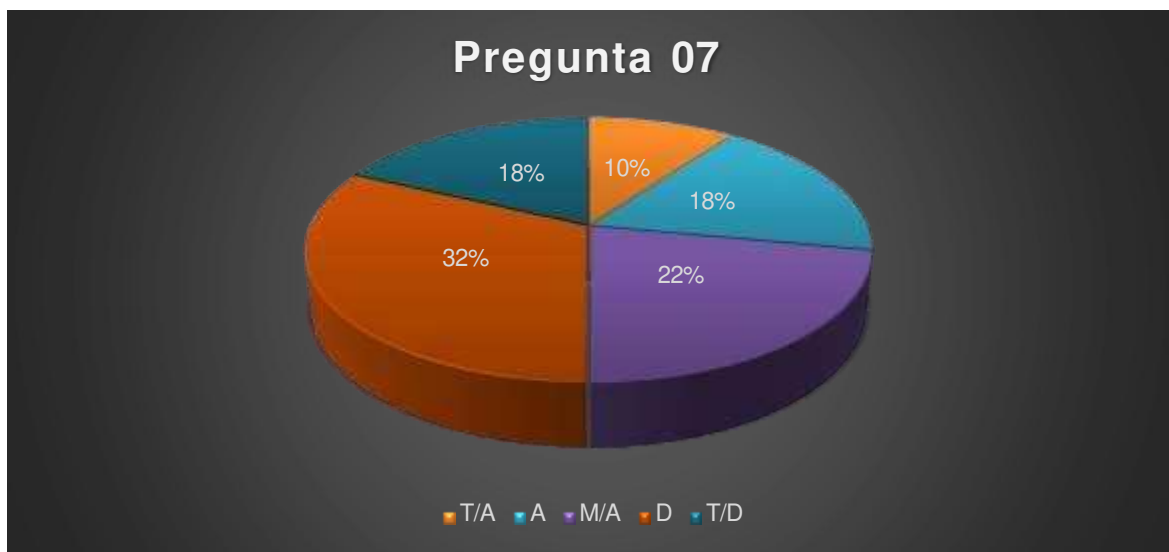
Pregunta 07. ¿Conozco las etapas del procedimiento administrativo sancionador?

Tabla 07

Sobre el conocimiento de las etapas del procedimiento administrativo sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	10%
A	9	18%
M/A	11	22%
D	16	32%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 07 evidencian que una parte importante de los encuestados no considera tener un conocimiento claro sobre las etapas del procedimiento administrativo sancionador. En efecto, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Asimismo, el 22% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja un nivel de conocimiento intermedio respecto a las etapas de dicho procedimiento. Por otro lado, el 18% señaló estar de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, alcanzando un 28% de respuestas positivas

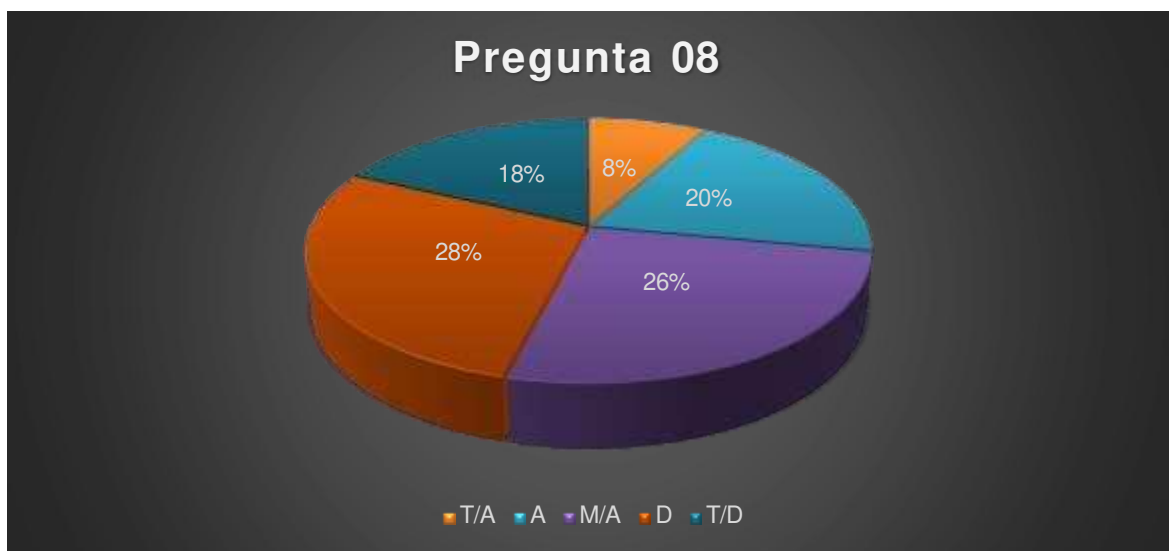
Pregunta 08. ¿Comprendo claramente las responsabilidades del personal durante el procedimiento?

Tabla 08

Sobre la comprensión de las responsabilidades del personal durante el procedimiento

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	8%
A	10	10%
M/A	13	26%
D	14	28%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 08 evidencian que una proporción significativa de los encuestados no considera comprender claramente las responsabilidades del personal durante el procedimiento administrativo sancionador. En efecto, el 28% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 46% de respuestas negativas. Asimismo, el 26% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto a la claridad de las funciones y responsabilidades dentro del procedimiento. Por otro lado, el 10% señaló estar de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 18% de respuestas positivas.

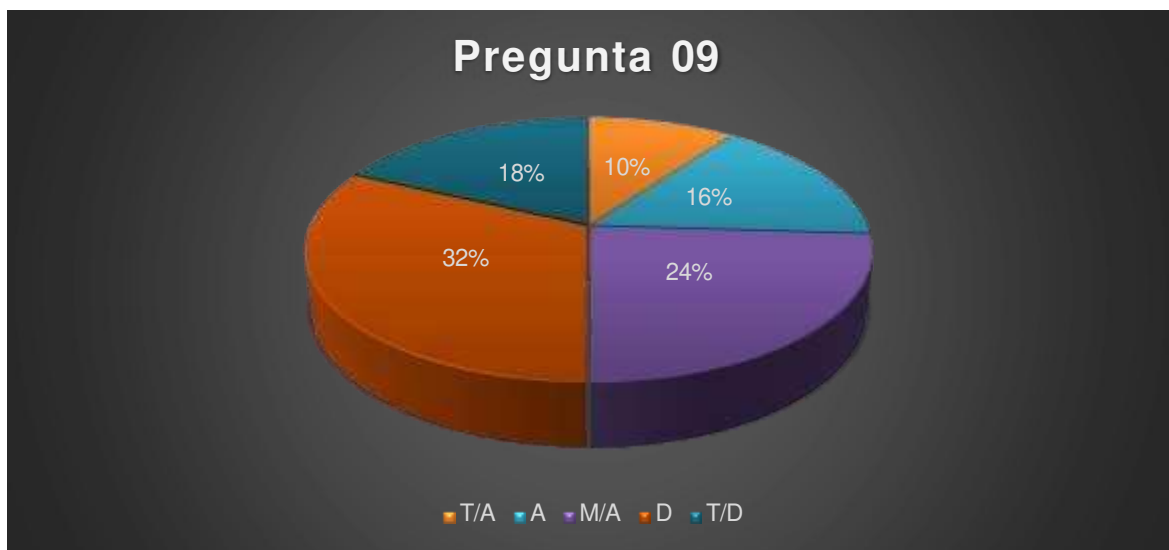
Pregunta 09. ¿Estoy familiarizado con la normativa que regula el procedimiento sancionador?

Tabla 09

Sobre el conocimiento de la normativa que regula el procedimiento sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	10%
A	8	16%
M/A	12	24%
D	16	32%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 09 evidencian que una proporción importante de los encuestados no se encuentra familiarizada con la normativa que regula el procedimiento administrativo sancionador. En efecto, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Asimismo, el 24% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja un nivel intermedio de conocimiento sobre la normativa aplicable. Por otro lado, el 16% señaló estar de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

Pregunta 10. ¿Aplico correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador según la normativa?

Tabla 10

Sobre la aplicación de los pasos del procedimiento administrativo sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	10%
A	9	16%
M/A	14	24%
D	15	32%
T/D	8	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 10 evidencian que una parte considerable de los encuestados considera que no aplica correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador conforme a la normativa vigente. En efecto, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Asimismo, el 24% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto a la correcta aplicación de los pasos del procedimiento. Por otro lado, el 16% señaló estar de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

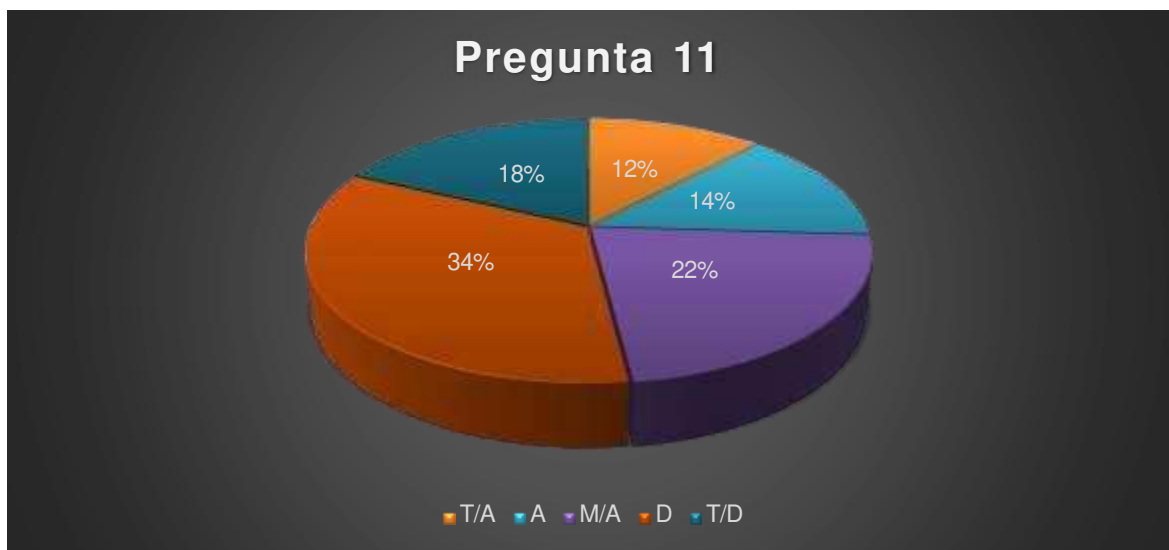
Pregunta 11. ¿Cumpló con el debido proceso al realizar procedimientos sancionadores?

Tabla 11

Sobre el cumplimiento del debido proceso en los procedimientos sancionadores

Alternativa	Cantidad	%
T/A	6	12%
A	7	14%
M/A	11	22%
D	17	34%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 11 evidencian que una proporción considerable de los encuestados considera que no cumple plenamente con el debido proceso al realizar procedimientos sancionadores. En efecto, el 34% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 52% de respuestas negativas. Asimismo, el 22% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto al cumplimiento del debido proceso en estos procedimientos. Por otro lado, el 14% señaló estar de acuerdo y el 12% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

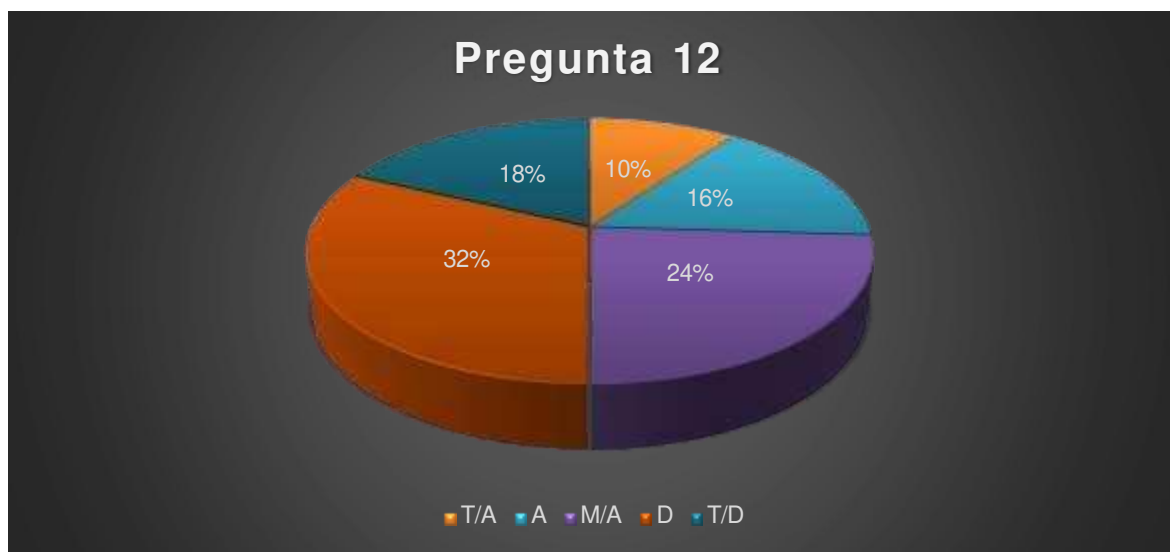
Pregunta 12. ¿Realizo las acciones necesarias para que las sanciones sean justas y conformes a las normas?

Tabla 12

Sobre las acciones realizadas para que las sanciones sean justas y conforme a las normas

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	10%
A	8	16%
M/A	12	24%
D	16	32%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 12 evidencian que una proporción importante de los encuestados considera que no realiza plenamente las acciones necesarias para que las sanciones sean justas y conformes a las normas. En efecto, el 32% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Asimismo, el 24% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto a la correcta aplicación de acciones orientadas a garantizar sanciones ajustadas a la normativa. Por otro lado, el 16% señaló estar de acuerdo y el 10% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

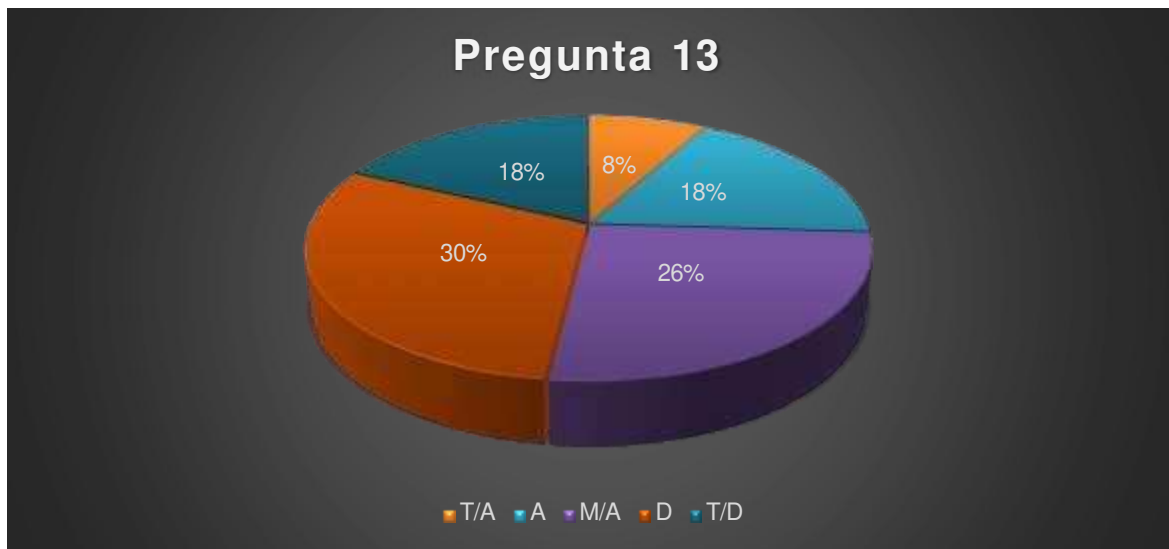
Pregunta 13. ¿Las sanciones aplicadas por el personal cumplen con el marco legal vigente?

Tabla 13

Sobre el cumplimiento del marco legal en la aplicación de sanciones

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	8%
A	9	18%
M/A	13	26%
D	15	30%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 13 evidencian que existe una percepción predominantemente crítica respecto al cumplimiento del marco legal vigente en la aplicación de sanciones por parte del personal. En efecto, el 30% de los encuestados manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas negativas, lo que indica que una parte considerable del personal considera que las sanciones no se aplican plenamente conforme a las disposiciones legales establecidas. Asimismo, el 26% señaló estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto al cumplimiento normativo en la imposición de sanciones. Por otro lado, el 18% manifestó estar de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

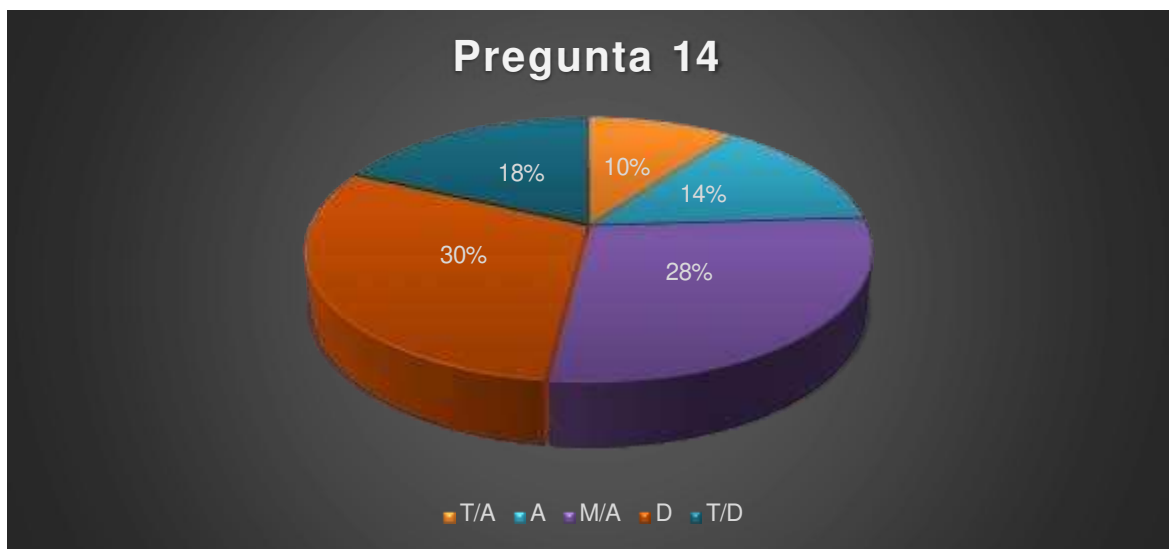
Pregunta 14. ¿Las decisiones tomadas durante el procedimiento sancionador respetan la normativa constitucional?

Tabla 14

Sobre el respeto de la normativa constitucional en las decisiones del procedimiento sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	5	8%
A	7	18%
M/A	14	26%
D	15	30%
T/D	9	18%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 14 evidencian que una proporción significativa de los encuestados considera que las decisiones tomadas durante el procedimiento sancionador no siempre respetan plenamente la normativa constitucional. En efecto, el 30% manifestó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo, sumando un 48% de respuestas negativas. Asimismo, el 26% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto al respeto de la normativa constitucional en las decisiones adoptadas. Por otro lado, el 18% señaló estar de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 26% de respuestas positivas.

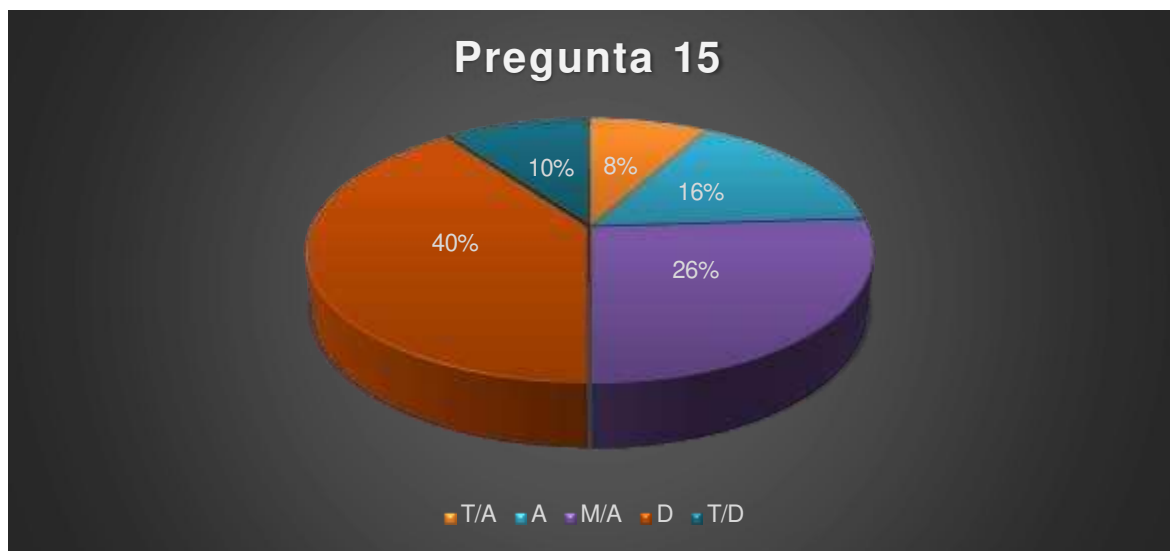
Pregunta 15. ¿El procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la legalidad y buenas prácticas institucionales?

Tabla 15

Sobre la legalidad y las buenas prácticas institucionales en el procedimiento administrativo sancionador

Alternativa	Cantidad	%
T/A	4	8%
A	8	16%
M/A	13	26%
D	20	40%
T/D	5	10%
TOTAL	50	100%

Fuente: Elaborado en base a la encuesta



Los resultados de la Tabla 15 evidencian que una proporción considerable de los encuestados considera que el procedimiento administrativo sancionador no se realiza plenamente conforme al principio de legalidad y a las buenas prácticas institucionales. En efecto, el 40% manifestó estar en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo, sumando un 50% de respuestas negativas. Asimismo, el 26% indicó estar medianamente de acuerdo, lo que refleja una percepción intermedia respecto al cumplimiento de estos criterios en el desarrollo del procedimiento. Por otro lado, el 16% señaló estar de acuerdo y el 8% totalmente de acuerdo, alcanzando un 24% de respuestas positivas.

V. DISCUSIONES

Según el objetivo general de la investigación, Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del INPE durante el periodo 2023-2025, los resultados obtenidos en la pregunta 1: ¿La capacitación recibida proporciona información clara sobre el procedimiento administrativo sancionador?, que corresponde a la Tabla 01, evidencian que el 10% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo y un 24% medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 30% expresó desacuerdo y el 20% total desacuerdo. Estos datos reflejan que, aunque un sector minoritario percibe cierta claridad en la información brindada durante la capacitación, la mitad de los encuestados considera que esta información no es suficientemente clara, lo que indica una debilidad en la transmisión de conocimientos esenciales sobre el procedimiento administrativo sancionador.

En cuanto a la pregunta 2: ¿Los contenidos de la capacitación están actualizados y son relevantes para mi labor?, que corresponde a la Tabla 02, los resultados muestran que un 8% estuvo totalmente de acuerdo, el 12% de acuerdo y un 30% medianamente de acuerdo, mientras que el 34% manifestó desacuerdo y el 16% total desacuerdo. Este hallazgo refleja una percepción predominantemente negativa sobre la pertinencia y actualización de los contenidos de la capacitación, lo que indica que los materiales y temas abordados no responden de manera adecuada a las necesidades del personal de seguridad para cumplir con los procedimientos administrativos sancionadores.

En la pregunta 3: ¿La capacitación recibida mejora mi comprensión del procedimiento administrativo sancionador?, que corresponde a la Tabla 03, los resultados evidencian que el 12% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo y un 22% medianamente de acuerdo, mientras que el 28% expresó desacuerdo y el 20% total desacuerdo. Estos resultados muestran que la capacitación recibida no logra mejorar significativamente la comprensión del procedimiento administrativo sancionador entre el personal, reflejando una percepción crítica sobre la efectividad de los programas de formación en este ámbito.

Estos hallazgos se relacionan con lo expuesto por Rivera (2025) en su tesis desarrollada en la Universidad de Huánuco, titulada “El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709, Oficina Regional Lima - INPE, periodo 2022”, donde se concluyó que la falta de una regulación adecuada del régimen disciplinario afecta directamente el debido procedimiento y la imposición de sanciones al personal de seguridad, comprometiendo la seguridad jurídica y la eficacia institucional. Rivera identificó además vulneraciones al derecho de defensa, incumplimiento de plazos razonables y concentración de funciones que limitan la imparcialidad, aspectos que coinciden con los resultados de la presente investigación, pues la percepción negativa sobre la claridad, actualización y utilidad de la capacitación evidencia la insuficiencia de los mecanismos institucionales para garantizar procedimientos sancionadores efectivos y transparentes.

De manera complementaria, estos resultados permiten observar que, si bien existe un pequeño grupo que reconoce cierto beneficio de la capacitación laboral, la mayoría percibe deficiencias importantes en su calidad, pertinencia y efectividad. Esto sugiere que la formación ofrecida no logra impactar significativamente en la preparación del personal de seguridad para aplicar correctamente el procedimiento administrativo sancionador, lo cual podría derivar en errores, demoras o irregularidades en los procesos sancionadores.

La capacitación laboral o formación profesional es fundamental para el crecimiento de empleados y empresas. Este proceso busca mejorar las habilidades de los colaboradores, permitiéndoles alcanzar un mejor desempeño en sus roles (Reyes, 2024)

Según el primer objetivo específico de la investigación, Identificar el nivel de capacitación laboral que posee el personal de seguridad del INPE respecto al procedimiento administrativo sancionador, los resultados obtenidos en la pregunta 4: ¿Puedo aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos en mi trabajo diario?, que corresponde a la Tabla 04, evidencian que el 12% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo y un 22% medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 28% expresó desacuerdo y el 20% total desacuerdo. Estos datos reflejan que, aunque existe un sector que considera que los conocimientos adquiridos en la capacitación pueden aplicarse en la práctica laboral, una

proporción mayoritaria percibe que dichos conocimientos no se aplican de manera efectiva en el trabajo diario. Esto evidencia que el nivel de capacitación recibido por el personal de seguridad del INPE no logra consolidarse plenamente en el desempeño práctico de sus funciones vinculadas con el procedimiento administrativo sancionador.

En cuanto a la pregunta 5: ¿La capacitación me permite desempeñar correctamente mis funciones en casos de procedimiento sancionador?, que corresponde a la Tabla 05, los resultados muestran que el 8% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, el 20% de acuerdo y un 23% medianamente de acuerdo; sin embargo, el 30% manifestó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. Este hallazgo evidencia que una parte considerable del personal considera que la capacitación recibida no contribuye de manera suficiente al adecuado desempeño de sus funciones cuando se presentan casos relacionados con procedimientos sancionadores. En consecuencia, se observa que el nivel de capacitación laboral no estaría proporcionando las herramientas necesarias para que el personal pueda actuar con precisión y conocimiento frente a situaciones disciplinarias dentro del ámbito penitenciario.

En la pregunta 6: ¿La capacitación recibida aumenta mi seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores?, que corresponde a la Tabla 06, los resultados evidencian que el 12% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo y un 20% medianamente de acuerdo, mientras que el 34% expresó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. Estos resultados indican que la capacitación recibida no logra fortalecer de manera significativa la seguridad y confianza del personal al momento de ejecutar procedimientos sancionadores. En ese sentido, se evidencia que el nivel de capacitación laboral percibido por los trabajadores no es suficiente para generar la preparación técnica y la seguridad jurídica necesarias para la correcta aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios.

Estos hallazgos se relacionan con lo expuesto por Sánchez (2023) en su tesis titulada “Procedimientos Administrativos Disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020-2021”, donde se concluyó que en diversas entidades del Estado existe una escasa o nula capacitación de las Secretarías Técnicas, oficinas de Recursos Humanos y autoridades

responsables del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley SERVIR. Esta deficiencia en la capacitación ha generado reiteradas nulidades en los procedimientos disciplinarios por vulneración del debido procedimiento, del principio de tipicidad y del principio de legalidad. Asimismo, se evidenció que estas irregularidades ocasionan retrasos en los procedimientos, prescripción de los casos y un uso ineficiente de los recursos públicos, generando inseguridad jurídica dentro de la administración pública.

En ese sentido, los resultados obtenidos en la presente investigación guardan relación con lo señalado por Sánchez (2023), ya que la percepción mayoritaria de los encuestados respecto a la dificultad para aplicar los conocimientos adquiridos, el limitado desempeño en procedimientos sancionadores y la falta de seguridad al ejecutarlos evidencia que el nivel de capacitación laboral del personal de seguridad del INPE presenta deficiencias. Esta situación podría afectar la correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador y generar riesgos de errores administrativos, vulneraciones al debido proceso o incluso nulidades en las decisiones disciplinarias.

Esto permite observar que el nivel de capacitación laboral del personal de seguridad del INPE respecto al procedimiento administrativo sancionador presenta limitaciones importantes en cuanto a su efectividad y aplicabilidad práctica. La percepción predominante de los encuestados indica que la formación recibida no se traduce plenamente en capacidades operativas para aplicar los procedimientos disciplinarios, lo cual evidencia una brecha entre los programas de capacitación institucional y las necesidades reales del personal encargado de ejecutar estas funciones.

El personal de seguridad se refiere al conjunto de trabajadores encargados de proteger a las personas, bienes e instalaciones frente a riesgos, amenazas o situaciones que puedan afectar su integridad o funcionamiento. Estos profesionales desarrollan actividades de vigilancia, prevención y control mediante la aplicación de normas y procedimientos establecidos, con el objetivo de garantizar el orden y la seguridad dentro de una organización o institución. En ese sentido, el personal de seguridad cumple un rol preventivo y de respuesta ante incidentes que puedan alterar la tranquilidad o la integridad de los espacios protegidos (Fabra, 2023)

Según el segundo objetivo específico, analizar el nivel de conocimiento que tiene el personal de seguridad sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador, los resultados obtenidos en la pregunta 7: ¿Conozco las etapas del procedimiento administrativo sancionador?, que corresponde a la tabla 07, evidencian que el 10% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 18% de acuerdo, mientras que el 22% indicó estar medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 32% expresó estar en desacuerdo y el 18% totalmente en desacuerdo. Estos resultados reflejan que el 50% de los encuestados considera no tener conocimiento claro sobre las etapas del procedimiento administrativo sancionador, lo que demuestra que una proporción importante del personal de seguridad presenta limitaciones en la comprensión de las fases que conforman este procedimiento. Esta situación puede afectar la correcta aplicación de las disposiciones disciplinarias dentro de la institución, debido a que el desconocimiento de las etapas del procedimiento puede generar errores en su ejecución y afectar el respeto del debido procedimiento administrativo.

En cuanto a la pregunta 8: ¿Comprendo claramente las responsabilidades del personal durante el procedimiento?, que corresponde a la tabla 08, los resultados muestran que el 8% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 10% de acuerdo, mientras que el 26% indicó estar medianamente de acuerdo. No obstante, el 28% expresó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. Estos datos evidencian que el 46% de los encuestados no considera comprender claramente las responsabilidades del personal durante el procedimiento administrativo sancionador, lo cual refleja que existe una percepción de falta de claridad respecto a las funciones y obligaciones que deben cumplir los trabajadores durante el desarrollo del procedimiento. Este resultado permite advertir que el personal de seguridad no posee un conocimiento plenamente definido sobre el rol que le corresponde dentro del procedimiento administrativo sancionador, situación que podría generar dificultades en la correcta aplicación de las normas y en el respeto de los principios que rigen el debido procedimiento.

Respecto a la pregunta 9: ¿Estoy familiarizado con la normativa que regula el procedimiento sancionador?, que corresponde a la tabla 09, los resultados evidencian que el 10% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 16% de acuerdo, mientras

que el 24% indicó estar medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 32% expresó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. En consecuencia, el 50% de los encuestados considera no estar familiarizado con la normativa que regula el procedimiento administrativo sancionador, lo que evidencia un nivel limitado de conocimiento normativo entre el personal de seguridad. Este hallazgo demuestra que existe una brecha entre las disposiciones legales que regulan el procedimiento administrativo sancionador y el nivel de conocimiento que poseen los trabajadores encargados de su cumplimiento o participación dentro del mismo.

Estos resultados se relacionan con lo expuesto por Villacres (2024) en su investigación titulada “Aplicación del proceso administrativo sancionador contenido en la LOS en contraste al procedimiento administrativo sancionador previsto en el COA frente al pronunciamiento de la PGE”, donde se concluyó que el procedimiento administrativo sancionador constituye un sistema garantista que busca proteger al administrado mediante principios como la imparcialidad y la separación entre el órgano instructor y el resolutor. Asimismo, el estudio señala que la correcta aplicación del procedimiento requiere claridad normativa y conocimiento de sus principios y etapas, ya que la falta de precisión en la interpretación o aplicación de las normas puede generar inseguridad jurídica y actuaciones arbitrarias dentro de la administración pública. Este planteamiento guarda relación con los resultados de la presente investigación, debido a que el limitado conocimiento que posee el personal de seguridad sobre las etapas, responsabilidades y normativa del procedimiento administrativo sancionador podría dificultar la aplicación adecuada de este sistema garantista y afectar el respeto de los principios que rigen el derecho administrativo sancionador.

En ese sentido, los resultados obtenidos permiten evidenciar que el nivel de conocimiento del personal de seguridad respecto a las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador es insuficiente, debido a que una proporción significativa de los encuestados manifestó no conocer claramente las etapas del procedimiento, no comprender plenamente las responsabilidades que les corresponden durante su desarrollo y no estar familiarizados con la normativa que lo regula. Esto demuestra la existencia de una brecha entre el marco normativo que regula el procedimiento administrativo sancionador y el nivel de conocimiento que posee el personal encargado de aplicarlo o participar en él. Por ello, resulta

necesario fortalecer los procesos de capacitación y formación institucional, a fin de mejorar la comprensión de las etapas, principios y responsabilidades que integran el procedimiento administrativo sancionador. De esta manera, se contribuirá a garantizar una aplicación adecuada de las normas, fortalecer la seguridad jurídica dentro de la institución y asegurar el respeto del debido procedimiento en el ámbito administrativo disciplinario.

El procedimiento administrativo sancionador es el conjunto de actos y etapas que realiza la administración pública con la finalidad de investigar, determinar y, en su caso, sancionar las infracciones administrativas cometidas por los administrados o servidores públicos, garantizando el respeto de principios como el debido procedimiento, el derecho de defensa y la legalidad. En este sentido, este procedimiento permite a la autoridad competente verificar la existencia de una conducta infractora, evaluar las pruebas y emitir una decisión motivada que establezca la responsabilidad administrativa y la sanción correspondiente conforme a la normativa vigente (García, 2022)

Según el tercer objetivo específico, evaluar la percepción del personal de seguridad sobre la eficacia de los programas de capacitación laboral implementados por el INPE, los resultados obtenidos en la pregunta 10: ¿Aplico correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador según la normativa?, que corresponde a la tabla 10, evidencian que el 10% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 16% de acuerdo, mientras que el 24% indicó estar medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 32% expresó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. Estos resultados reflejan que el 50% de los encuestados considera que no aplica correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador conforme a la normativa vigente, lo que evidencia una percepción negativa respecto a la eficacia de los programas de capacitación recibidos, debido a que una parte importante del personal considera que aún existen dificultades para aplicar adecuadamente los procedimientos establecidos.

En cuanto a la pregunta 11: ¿Cumpló con el debido proceso al realizar procedimientos sancionadores?, que corresponde a la tabla 11, los resultados muestran que el 12% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 14% de acuerdo, mientras que el 22% indicó estar medianamente de acuerdo. No obstante, el 34% expresó desacuerdo y el 18% total

desacuerdo. En consecuencia, el 52% de los encuestados considera que no cumple plenamente con el debido proceso al realizar procedimientos sancionadores, lo cual evidencia que existe una percepción de limitaciones en la aplicación de las garantías propias del procedimiento administrativo sancionador. Este resultado sugiere que los programas de capacitación laboral no estarían logrando fortalecer plenamente las competencias necesarias para garantizar el respeto del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas.

Respecto a la pregunta 12: ¿Realizo las acciones necesarias para que las sanciones sean justas y conformes a las normas?, que corresponde a la tabla 12, los resultados evidencian que el 10% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo y el 16% de acuerdo, mientras que el 24% indicó estar medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 32% expresó desacuerdo y el 18% total desacuerdo. Estos datos muestran que el 50% de los encuestados considera que no realiza plenamente las acciones necesarias para que las sanciones sean justas y conformes a las normas, lo que refleja una percepción crítica respecto a la efectividad de la capacitación laboral en el fortalecimiento de las habilidades y competencias necesarias para aplicar correctamente el procedimiento administrativo sancionador.

Estos hallazgos se relacionan con lo expuesto por Bonilla (2022) en su tesis titulada “El procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa funcional y sus efectos en las prácticas de corrupción en la Gestión del Gobierno Regional de Pasco, 2020”, donde se concluyó que el procedimiento administrativo sancionador constituye un mecanismo importante para promover el cumplimiento normativo y reducir prácticas de corrupción dentro de la administración pública. Sin embargo, el estudio también evidenció que solo la mitad de los trabajadores conoce adecuadamente el procedimiento administrativo sancionador y el procedimiento disciplinario, existiendo confusiones entre ambos. Este resultado guarda relación con los hallazgos de la presente investigación, donde una proporción significativa del personal de seguridad considera que no aplica correctamente los pasos del procedimiento, no cumple plenamente con el debido proceso y no realiza todas las acciones necesarias para garantizar sanciones justas conforme a la normativa, lo que demuestra la existencia de limitaciones en la formación y capacitación institucional sobre estos procedimientos.

En ese sentido, los resultados obtenidos permiten evidenciar que la percepción del personal de seguridad respecto a la eficacia de los programas de capacitación laboral implementados por el INPE no es plenamente favorable, debido a que una proporción considerable de los encuestados considera que aún existen dificultades para aplicar correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador, garantizar el debido proceso y realizar acciones orientadas a asegurar sanciones justas y ajustadas a la normativa. Esto evidencia que los programas de capacitación desarrollados no estarían logrando consolidar plenamente las competencias necesarias para el adecuado desempeño del personal en materia disciplinaria. En consecuencia, resulta necesario fortalecer las estrategias de capacitación institucional, incorporando procesos formativos más especializados, continuos y orientados a la práctica, que permitan mejorar el conocimiento normativo y las habilidades del personal para aplicar correctamente el procedimiento administrativo sancionador, garantizando así el respeto de los principios del debido procedimiento, la legalidad y la justicia administrativa dentro de la institución.

Los programas son conjuntos organizados de actividades, acciones y estrategias planificadas que se desarrollan de manera sistemática con el propósito de alcanzar objetivos específicos dentro de una institución u organización. Estos programas establecen lineamientos, recursos, responsables y tiempos de ejecución para lograr determinados resultados, como mejorar capacidades, resolver problemas o fortalecer determinadas áreas de gestión (Chiavenato, 2022)

Según el cuarto objetivo específico de la investigación, determinar la relación entre la capacitación laboral recibida y el adecuado cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador por parte del personal de seguridad, los resultados obtenidos permiten analizar cómo el nivel de preparación del personal incide en la correcta aplicación de las sanciones y en el respeto de los principios legales que rigen dicho procedimiento.

En cuanto a la pregunta 13: ¿Las sanciones aplicadas por el personal cumplen con el marco legal vigente?, correspondiente a la Tabla 13, los resultados muestran que el 8% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo y el 26% medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 30% expresó desacuerdo y el 18% total

desacuerdo, sumando 48% de respuestas negativas. Estos resultados evidencian que una proporción importante del personal considera que las sanciones no siempre se aplican conforme a lo establecido en el marco legal vigente. Este hallazgo permite inferir que la capacitación laboral podría no estar proporcionando los conocimientos suficientes sobre la normativa aplicable, lo que repercute en la correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador y en la adecuada interpretación de las disposiciones legales que lo regulan.

Respecto a la pregunta 14: ¿Las decisiones tomadas durante el procedimiento sancionador respetan la normativa constitucional?, correspondiente a la Tabla 14, los resultados indican que el 8% se encuentra totalmente de acuerdo, el 18% de acuerdo y el 26% medianamente de acuerdo. No obstante, el 30% manifestó desacuerdo y el 18% total desacuerdo, alcanzando nuevamente 48% de respuestas negativas. Este resultado refleja que una parte significativa del personal percibe que las decisiones adoptadas durante el procedimiento sancionador no siempre se encuentran plenamente alineadas con la normativa constitucional. Ello evidencia la necesidad de fortalecer la formación del personal en materia de principios constitucionales, debido a que el procedimiento administrativo sancionador debe desarrollarse respetando garantías fundamentales como el debido proceso, la legalidad y la proporcionalidad de las sanciones.

En relación con la pregunta 15: ¿El procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la legalidad y buenas prácticas institucionales?, correspondiente a la Tabla 15, los resultados muestran que el 8% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo y el 26% medianamente de acuerdo. Sin embargo, el 40% expresó desacuerdo y el 10% total desacuerdo, sumando 50% de respuestas negativas. Estos datos evidencian que la mitad de los encuestados considera que el procedimiento administrativo sancionador no se desarrolla plenamente conforme al principio de legalidad ni a las buenas prácticas institucionales. Este resultado refuerza la idea de que la capacitación laboral desempeña un papel fundamental en la correcta aplicación del procedimiento, ya que la falta de conocimientos especializados o actualizados puede generar errores en la interpretación de normas, en la toma de decisiones y en la aplicación de sanciones disciplinarias.

Estos hallazgos guardan relación con lo señalado por Huaranga (2022) en su investigación titulada “Entre la potestad administrativa sancionadora de la CGR y la potestad administrativa disciplinaria de las entidades públicas”, donde se concluye que las sanciones administrativas y disciplinarias tienen como finalidad reprimir conductas que vulneran el ordenamiento jurídico y garantizar el cumplimiento de los deberes funcionales de los servidores públicos. Asimismo, el autor señala que la potestad disciplinaria de las entidades públicas busca asegurar el correcto desempeño del servidor civil en función del interés general, mientras que la potestad sancionadora de la Contraloría General de la República se orienta a sancionar la gestión deficiente o negligente y prevenir actos de corrupción. En ese sentido, el adecuado ejercicio de estas potestades requiere que los funcionarios y servidores públicos cuenten con una formación suficiente que les permita comprender los fundamentos jurídicos y los alcances del procedimiento sancionador.

A partir de estos resultados, se puede analizar que el adecuado cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador se encuentra estrechamente vinculado al nivel de capacitación laboral del personal de seguridad. Cuando la formación es limitada o insuficiente, se generan dificultades en la correcta interpretación del marco legal, en el respeto de la normativa constitucional y en la aplicación de buenas prácticas institucionales. Esto demuestra que la capacitación continua constituye un elemento esencial para fortalecer la gestión disciplinaria dentro de las instituciones públicas, ya que permite mejorar la toma de decisiones, garantizar el respeto de los derechos fundamentales y asegurar que las sanciones se apliquen conforme a los principios de legalidad, debido proceso y responsabilidad administrativa. Asimismo, evidencia que el fortalecimiento de las competencias jurídicas y administrativas del personal contribuye a mejorar la eficiencia del procedimiento sancionador y a consolidar una gestión institucional más transparente, ética y orientada al cumplimiento del ordenamiento jurídico.

El cumplimiento puede entenderse como el grado en que una persona ejecuta acciones o comportamientos conforme a normas, instrucciones o disposiciones previamente establecidas, con el propósito de lograr los resultados esperados dentro de un determinado sistema institucional o profesional (Chavarria, 2023)

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del INPE presenta serias limitaciones en su correcta ejecución, evidenciándose que no siempre se desarrolla conforme al marco normativo administrativo ni a los principios constitucionales que rigen la potestad sancionadora del Estado. En ese sentido, se observó que las actuaciones del personal no siempre respetan el principio de legalidad reconocido en el artículo 2 inciso 24 de la Constitución, así como los principios del debido procedimiento establecidos en la Ley N.º 27444. Asimismo, las deficiencias en la tramitación del procedimiento pueden configurar supuestos de nulidad de actos administrativos conforme al artículo 10 de la citada ley, especialmente cuando se advierte la vulneración del debido proceso o la falta de competencia de la autoridad que emite la decisión. Esta situación afecta la validez de los actos administrativos sancionadores y debilita la seguridad jurídica dentro de la institución.
2. Se identificó que el nivel de aplicación del procedimiento administrativo sancionador es insuficiente, lo que incide en la incorrecta ejecución de sus etapas y en la posible vulneración de derechos fundamentales. Se evidenció que el personal presenta dificultades en la correcta identificación de infracciones, en la valoración de los medios probatorios y en la emisión de resoluciones debidamente motivadas, lo cual contraviene el principio de debida motivación de los actos administrativos reconocido constitucionalmente. Estas deficiencias pueden generar actos administrativos viciados que, conforme al artículo 10 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, pueden ser declarados nulos por contravenir la Constitución, la ley o el interés público. De este modo, la inadecuada aplicación del procedimiento no solo afecta su eficacia, sino también su validez jurídica.
3. Se analizó que el nivel de conocimiento sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador es limitado, lo que repercute directamente en la vulneración de principios constitucionales como el derecho de defensa y el debido proceso. Se evidenció que el personal no maneja adecuadamente las fases del procedimiento, lo que genera actuaciones que pueden omitir garantías esenciales, tales como el derecho a ser oído, a ofrecer pruebas y a obtener una decisión debidamente

fundamentada. Asimismo, el desconocimiento del marco normativo administrativo impide que las actuaciones se ajusten a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, los cuales son exigencias constitucionales en el ejercicio de la potestad sancionadora. Estas deficiencias pueden derivar en la emisión de actos administrativos inválidos, pasibles de nulidad conforme al artículo 10 de la Ley N.º 27444.

4. Se evaluó que el procedimiento administrativo sancionador no se ejecuta de manera plenamente eficaz, debido a que en su desarrollo no siempre se garantiza el respeto de los principios del debido procedimiento administrativo. Se evidenció que existen deficiencias en la observancia del derecho de defensa, en la adecuada valoración de los medios probatorios y en la motivación de las resoluciones sancionadoras, lo que constituye una vulneración directa a derechos de naturaleza constitucional. Asimismo, se identificó que el incumplimiento de las etapas y formalidades esenciales del procedimiento puede configurar causales de nulidad de pleno derecho conforme al artículo 10 de la Ley N.º 27444, especialmente cuando se transgreden normas que garantizan el debido proceso. Estas falencias afectan la legitimidad de las sanciones impuestas y pueden generar responsabilidad administrativa para la entidad.
5. Se determinó que el procedimiento administrativo sancionador no siempre se desarrolla conforme al principio de legalidad ni al marco constitucional vigente, evidenciándose deficiencias en la interpretación y aplicación de las normas que lo regulan. Se observó que en diversos casos las decisiones administrativas no respetan plenamente los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad, lo que puede afectar derechos fundamentales de los administrados. Asimismo, se identificó que la inobservancia de estos principios puede dar lugar a actos administrativos contrarios a la Constitución y a la ley, los cuales, conforme al artículo 10 de la Ley N.º 27444, son nulos de pleno derecho. Esta situación evidencia la necesidad de fortalecer la correcta aplicación del procedimiento administrativo sancionador, a fin de garantizar no solo su eficacia, sino también su validez constitucional y legal dentro del ejercicio de la potestad sancionadora del Estado.

VII. RECOMENDACION

- 1.** Fortalecer los programas de capacitación del INPE, actualizando los contenidos y utilizando metodologías más claras y prácticas para mejorar la comprensión del procedimiento administrativo sancionador.
- 2.** Implementar capacitaciones periódicas y prácticas, orientadas a que el personal de seguridad pueda aplicar efectivamente los conocimientos en sus funciones diarias.
- 3.** Desarrollar talleres especializados sobre normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador, con el fin de mejorar el conocimiento jurídico y operativo del personal de seguridad.
- 4.** Evaluar y mejorar continuamente los programas de capacitación institucional, incorporando mecanismos de seguimiento que aseguren la correcta aplicación del debido proceso en los procedimientos sancionadores.
- 5.** Promover la capacitación en interpretación normativa y principios de legalidad, para garantizar que las sanciones se apliquen conforme al marco legal vigente y a los principios constitucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvines Ordinola, M. E. (2024). *Problemas y desafíos del sistema penitenciario peruano*. Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/13305>
- Bragg, S. (2025). *Procedure definition*. AccountingTools. <https://www.accountingtools.com/articles/procedure>
- Berbey, E. A. (2024). *Importancia de la justificación en la investigación científica*. CPA Panamá, 2(2), 95-112. https://revistas.up.ac.pa/index.php/cpa_panama/article/view/5491
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/research-design/book255675>
- Cruz, J. P., & Morales, A. L. (2023). Formación y desarrollo del personal de seguridad penitenciaria: Capacitación inicial y desempeño laboral en cárceles peruanas. *Revista Peruana de Ciencias Penitenciarias*, 5(2), 45-60. <https://revistapenitenciaria.pe/articulo/capacitacion-inicial-personal-seguridad>
- CENECP, (2025). Docentes del INPE culminan con éxito capacitación virtual en ciencia penitenciaria. <https://cenecp.edu.pe/index.php/2025/04/28/5047/>
- Contraloría General de la República del Perú. (2022). Procedimiento administrativo sancionador. <https://www.gob.pe/14683-procedimiento-administrativo-sancionador>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Concepto 281921 de 2023 sobre capacitación. <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=234550>
- De Vaus, D. (2022). *Surveys in social research* (7th ed.). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/surveys-in-social-research/book259707>

- Fanegas Espinoza, J. L., & Cruz Ponce, M. (2024). Capacitación de personal y desempeño laboral en una empresa de seguridad privada, distrito de Ate (Lima-Perú), 2023 (tesis). Universidad Científica del Sur. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/3747>
- Fanegas Espinoza, J. L., & Cruz Ponce, M. (2024). Capacitación de personal y desempeño laboral en una empresa de seguridad privada, distrito de Ate (Lima-Perú), 2023 (tesis). Universidad Científica del Sur. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/3747>
- Forbes Advisor. (2024). Employee training: What it is and why it matters. Forbes. <https://www.forbes.com/advisor/business/software/employee-training/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (7.^a ed.). McGraw-Hill Education. <https://www.mheducation.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-7a-edicion-9786071515409.html>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2022). Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7.^a ed.). McGraw-Hill Education. Disponible en <https://www.studocu.com/pe/document/pontificia-universidad-catolica-del-peru/administracion-de-operaciones/metodologia-de-la-investigacion-hernandez-sampieri-edicion-2023/112785468>
- Hernández Sampieri, R. (2023). Justificación metodológica en investigación académica. Studocu. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-de-ucayali/tesis-ii/justificacion-y-relevancia-de-la-investigacion-segun-hernandez-sampieri/145902378>
- Huaranga, R. (2022). Entre la potestad administrativa sancionadora de la CGR y la potestad administrativa disciplinaria de las entidades públicas [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <https://repositorio.usat.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0367beb5-8ac2-46e2-94c8-952ccf85169b/content>

- Infobae Perú. (2025, 1 de julio). Cárceles en Perú exceden su capacidad en más de 59 mil internos, según informe del INPE. El Comercio Perú. <https://elcomercio.pe/lima/carceles-en-peru-exceden-su-capacidad-en-mas-de-59-mil-internos-segun-informe-del-inpe-ultimas-noticia/?outputType=lite>
- Instituto Nacional Penitenciario. (2025). Informe de Evaluación Institucional 2024. INPE. <https://www.inpe.gob.pe/images/2025/PTE%20-%20OPP/Gestion/uploads/Informe%20de%20Evaluación%20Institucional%202024.pdf>
- Instituto Nacional Penitenciario. (2024, 17 de julio). INPE: 43 % de internos trabajan y estudian en los centros penitenciarios del Perú. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/inpe/noticias/990246-inpe-43-de-internos-trabajan-y-estudian-en-los-centros-penitenciarios-del-peru>
- Kittur, J. (2023). Conducting Quantitative Research Study: A Step-by-Step Guide. Journal of Emerging Educational Trends. https://journaleet.in/index.php/jeet/article/view/290?utm_source=
- LPderecho.pe. (2021, 10 de diciembre). Destituyen a abogado del INPE por solicitarle S/3000 a interna [Resolución 002219-2021-Servir/TSC]. <https://lpderecho.pe/destituyen-servidor-inpe-recibir-3000-soles-interna-resolucion-002219-2021-servir-tsc/>
- LPderecho.pe. (2021, 10 de diciembre). Personal del INPE es destituido por permitir que internos usen computadoras con internet de la entidad [Resolución 001996-2021-SERVIR/TSC]. <https://lpderecho.pe/personal-inpe-destituido-internos-computadoras-internet-entidad-resolucion-001996-2021-servir-tsc/>
- Licht. (2023). El reproche en el derecho administrativo sancionador. Aduana News. <https://aduananews.com/el-reproche-en-el-derecho-administrativo-sancionador/>
- LP, (2025) eglamento de faltas disciplinarias y graduación de sanciones para servidores del Sistema Penitenciario Nacional — Decreto Supremo N.º 020-2025-JUS:

<https://lpderecho.pe/reglamento-faltas-disciplinarias-graduacion-sanciones-servidores-sistema-penitenciario-nacional-decreto-supremo-020-2025-jus/>

- Llinguin, S., & Juan, P. (2023). El ejercicio de la potestad sancionadora administrativa y su implicación en la función pública. Universidad Nacional Autónoma de Chota. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12451/1/Llinguin%20S.%2c%20Juan%20P.%20%282023%29%20El%20ejercicio%20de%20la%20potestad%20sancionadora%20administrativa%20y%20su%20implicación.pdf>
- López, R., & Paredes, M. (2023). Capacitación física y técnica del personal de seguridad penitenciaria: Impacto en el control interno y la prevención de incidentes. *Revista Latinoamericana de Seguridad y Penitenciaría*, 8(1), 33-50. <https://revistaseguridadlatam.org/articulo/capacitacion-fisica-tecnica-personal-penitenciario>
- López, R., & Paredes, M. (2023). Capacitación física y técnica del personal de seguridad penitenciaria: Impacto en el control interno y la prevención de incidentes. *Revista Latinoamericana de Seguridad y Penitenciaría*, 8(1), 33-50. <https://revistaseguridadlatam.org/articulo/capacitacion-fisica-tecnica-personal-penitenciario>
- Matute Ledesma, K. (2021). *El derecho administrativo sancionador y la aplicación de responsabilidad disciplinaria del servidor público* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional UCSG. <https://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16482>
- Morón Ponce, H. E. (2022). Administración, castigo y vida cotidiana en la cárcel de Lima (1821-1890). *Revista de Historia de las Prisiones*, (14), 50-70. https://www.revistadeprisiones.com/wp-content/uploads/2022/07/3.Moron_ponce.pdf
- Monrroy Incio, J. E. (2023). Capacitación y competencias en el rendimiento laboral en empresas de servicios. *Tecnohumanismo*, 3(3). <https://doi.org/10.53673/th.v3i3.243>

- Ministerio de Justicia del Perú. (2025). Manual de derechos humanos aplicados a la función penitenciaria.
https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/35B70152F03289C8052577C0006298DA/%24FILE/Manual_De_Derechos_Humanos.pdf
- MINJUSDH, (2025). faltas y sanciones para servidores penitenciarios — TVPerú:
<https://www.tvperu.gob.pe/noticias/politica/minjurdh-aprueba-reglamento-que-regula-faltas-y-sanciones-para-servidores-penitenciarios>
- Mir, M. M., & Majeed, S. (2024). Talent Management: A Review. ResearchGate.
https://www.researchgate.net/publication/385331196_Talent_Management_A_Review
- Narvaez, M. (2023). Investigación básica: qué es, ventajas y ejemplos. QuestionPro.
https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/?utm_source=
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). ¿Qué es el trabajo? Una aproximación al concepto desde la OIT. <https://www.sur.org.co/que-es-el-trabajo-una-aproximacion-al-concepto-desde-la-oit/>
- Penal Reform International. (2022). Training prison staff. Association for the Prevention of Torture (APT). <https://www.apr.ch/es/knowledge-hub/dfd/training-prison-staff>
- Pérez Guadalupe, J. L., & Nuñovero, L. (2024). Las cárceles en el Perú. Universidad del Pacífico. <https://faculty.up.edu.pe/es/publications/las-c%C3%A1rceles-en-el-per%C3%BA/>
- Pérez Guadalupe, J. L., Bracco Bruce, L., & Avellaneda-Vásquez, M. (2024). Políticas penitenciarias y evolución del sistema penitenciario peruano: desafíos y perspectivas. Informe analítico. <https://obepe.org/general/educacion-carceles-peru/>
- Perú. (2021). Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. <https://lpderecho.pe/ley-procedimiento-administrativo-27444/>

- Quispe Huamán, J. (2022). Procedimiento administrativo sancionador: Fundamentos y garantías del debido proceso. *Revista de Derecho Administrativo*, 10(2), 55-70. <https://revistaderechoadministrativo.pe/articulo/procedimiento-administrativo-sancionador>
- Rivera Gonzales, J. (2025). El debido procedimiento y las sanciones administrativas del régimen disciplinario de los trabajadores de la Ley N° 29709, de la Oficina Regional Lima – INPE, periodo 2022 [Tesis de licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional Universidad de Huánuco. <https://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14257/6913/Rivera%20Gonzales%2C%20Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodríguez López, F. (2023). El principio de imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador del servidor público, el debido proceso y la tutela efectiva [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/10387/1/Rodr%C3%ADguez%20L%C3%B3pez%2C%20F%282023%29%20T%C3%ADtulo%20de%20la%20tesis%20El%20Principio%20de%20Imparcialidad%20en%20el%20Procedimiento%20Administrativo%20Sancionador%20del%20Servidor%20P%C3%ABlico%2C%20el%20Debido%20Proceso%20y%20la%20Tutela%20Efectiva%28Tesis%20de%20Posgrado%29%20Universidad%20Nacional%20de.pdf>
- Reyes, I. C. (2024). ¿Qué es la capacitación laboral? CognosOnline. <https://cognosonline.com/que-es-capacitacion-laboral/>
- Reyes, I. C. (2024). ¿Qué es la capacitación laboral? CognosOnline. <https://cognosonline.com/que-es-capacitacion-laboral/>
- Sarasola, J. (2024). *Investigación descriptiva*. Ikusmira.org. https://ikusmira.org/p/investigacion-descriptiva?utm_source=
- ScienceInsights. (2025). What Is a Population in Research? <https://scienceinsights.org/what-is-a-population-in-research/>

- Sanchez Caballero, R. A. (2023). *Procedimientos administrativos disciplinarios y el principio de tipicidad en un debido procedimiento en relación a las nulidades en el Tribunal del Servicio Civil en Contamana 2020-2021* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2376/Sanchez%20Caballero%2C%20Ricardo%20Alejandro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Trujillo Ayllón, J. S. (2023). Vulneración al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil – 2021 [Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/eb79d982-8271-48bd-8b04-6ce1dcd26e33/content>
- Taherdoost, H. (2022). What Are Different Research Approaches? Comprehensive Review of Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Research, Their Applications, Types and Limitations. *Journal of Management Science & Engineering Research*, 5(1), 53–62. <https://hal.science/hal-03741847/document>
- Tusloc, R. O., & Alipoyo, V. R. I. (2025). Security guards' career development training and seminars in relation to work performance. *International Journal of Research and Innovation in Social Science*. <https://dx.doi.org/10.47772/IJRISS.2025.908000620>
- Tejedor V., V. E., Murillo M., A. I., & Cedeño B., E. R. (2025). Gestión del talento humano desde una perspectiva motivacional: teorías, prácticas y desafíos organizacionales. *Synergía*, 4(2), 653–668. <https://doi.org/10.48204/synergia.v4n2.8576>
- Tribunal Constitucional del Perú. (2004, 5 de abril). Sentencia del Expediente N.º 1645-2002-AA/TC.[Sentencia]. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01645-2002-AA.html>
- Tribunal del Servicio Civil – Segunda Sala. (31 de mayo de 2024). Resolución N.º 003347-2024-Servir/TSC [Resolución administrativa]. <https://vlex.com.pe/vid/resolucion-n-003347-2024-1072665874>

Turner, J. H. (1997). Institutions: A complex of positions, roles, norms, and values (citado en Stanford Encyclopedia of Philosophy, 2025). Stanford University. <https://plato.stanford.edu/entries/social-institutions/>

Villacrés Cevallos, L. (2024). Aplicación del proceso administrativo sancionador contenido en la LOS en contraste al procedimiento administrativo sancionador previsto en el COA frente al pronunciamiento de la Procuraduría General del Estado [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/12791/1/Villacr%C3%A9s%20Cevallos%20L%20%282024%29%20Aplicaci%C3%B3n%20del%20proceso%20administrativo%20sancionador%20contenido%20en%20la%20LOS%20en%20contraste%20al%20procedimiento%20administrativo%20sancionador%20previsto%20en%20el%20COA%20frente%20al%20pronunciamiento%20de%20la%20PGE.%20.%28Tesis%20de.pdf>

Wojcik, M. (2025). *Research rationale: Importance and structure*. MW Editing. <https://www.mwediting.com/research-rationale>

Wex Legal Dictionary. (2024). Sanction: Definition & meaning. Legal Information Institute, Cornell Law School. <https://www.law.cornell.edu/wex/sanction>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO: CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿Cuál es la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025?</p>	<p>Objetivo general: -Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.</p> <p>Objetivos específicos: -Identificar el nivel de capacitación laboral que posee el personal de seguridad del INPE respecto al procedimiento administrativo sancionador. -Analizar el nivel de conocimiento que tiene el personal de seguridad sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador.</p>	<p>La capacitación laboral tiene una influencia significativa en el procedimiento administrativo sancionador del personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025, mejorando el cumplimiento de las normas internas y reduciendo la frecuencia de sanciones por faltas administrativas.</p>	<p>Capacitación laboral y Procedimiento administrativo sancionador</p>	<p>Tipo de Inv: Cuantitativa</p> <p>Nivel de Inv: Descriptivo</p> <p>Diseño de Inv: No experimental</p> <p>Población: 50 trabajadores del INPE Chorrillos</p> <p>Muestra Censal: 50 personal de seguridad del INPE Chorrillos</p> <p>Tecnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

	<p>-Evaluar la percepción del personal de seguridad sobre la eficacia de los programas de capacitación laboral implementados por el INPE.</p> <p>-Determinar la relación entre la capacitación laboral recibida y el adecuado cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador por parte del personal de seguridad.</p>			
--	--	--	--	--

Definición y operacionalización de la variable e indicadores

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Capacitación laboral	La capacitación laboral es el proceso mediante el cual los empleados adquieren conocimientos y habilidades necesarias para mejorar su desempeño y productividad en el trabajo (Forbes, 2024).	Nivel y eficacia de la capacitación Aplicación de lo aprendido	Calidad de la capacitación Aplicación de la capacitación en la práctica laboral	Ordinal
Procedimiento administrativo sancionador	El procedimiento administrativo sancionador es el proceso mediante el cual la autoridad investiga y sanciona infracciones administrativas respetando el debido proceso (Portal del Estado Peruano, 2025).	Conocimiento del procedimiento Cumplimiento del procedimiento Cumplimiento legal y normativo	Conocimiento del procedimiento sancionador Aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador Adecuación de sanciones a la normativa vigente	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

Señor(a) Reciba un cordial saludo del estudiante de ULADECH le presento un cuestionario que tiene como objetivo determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025. Que servirá para llevar un adecuado proceso de investigación

Entrevistado: Personal trabajador del Inpe

Lugar: Chorrillos

Fecha: -----

Totalmente de Acuerdo	Acuerdo	Medianamente de Acuerdo	Desacuerdo	Total Desacuerdo
------------------------------	----------------	--------------------------------	-------------------	-------------------------

N°	ITEMS	Ponderación				
		T/A	A	M/A	D	T/D
	Objetivo general: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023–2025.					
01	La capacitación recibida proporciona información clara sobre el procedimiento administrativo sancionador.					
02	Los contenidos de la capacitación están actualizados y son relevantes para mi labor.					
03	La capacitación recibida mejora mi comprensión del procedimiento administrativo sancionador					
	Primer Objetivo Específico: Identificar el nivel de capacitación laboral que posee el personal de seguridad del INPE respecto al procedimiento administrativo sancionador					
04	Puedo aplicar efectivamente los conocimientos adquiridos en mi trabajo diario.					
05	La capacitación me permite desempeñar correctamente mis funciones en casos de procedimiento sancionador.					
06	La capacitación recibida aumenta mi seguridad y confianza al realizar procedimientos sancionadores.					
	Segundo Objetivo Específico: Analizar el nivel de conocimiento que tiene el personal de seguridad sobre las normas y etapas del procedimiento administrativo sancionador					

07	Conozco las etapas del procedimiento administrativo sancionador.					
08	Comprendo claramente las responsabilidades del personal durante el procedimiento.					
09	Estoy familiarizado con la normativa que regula el procedimiento sancionado					
	Tercer Objetivo Específico: Evaluar la percepción del personal de seguridad sobre la eficacia de los programas de capacitación laboral implementados por el INPE.					
10	Aplico correctamente los pasos del procedimiento administrativo sancionador según la normativa.					
11	Cumplo con el debido proceso al realizar procedimientos sancionadores.					
12	Realizo las acciones necesarias para que las sanciones sean justas y conformes a las normas.					
	Cuarto Objetivo Específico: Determinar la relación entre la capacitación laboral recibida y el adecuado cumplimiento del procedimiento administrativo sancionador por parte del personal de seguridad.					
13	Las sanciones aplicadas por el personal cumplen con el marco legal vigente.					
14	Las decisiones tomadas durante el procedimiento sancionador respetan la normativa constitucional.					
15	El procedimiento administrativo sancionador se realiza conforme a la legalidad y buenas prácticas institucionales.					

Anexo 3: Validez del instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Abog/ Lic./ Magíster / Doctor: ROBERTO CARLOS TINEO GARCIA

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH egresado del programa académico de: Derecho, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto se titula: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:



.....
ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH
N° DE DNI: 72357460

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y apellidos: ROBERTO CARLOS TINEO GARCIA

Nº DNI/Carnet de extranjería: 17619029

Edad: 55 AÑOS

Teléfono/celular: 967173659

Email: estudio.tineo.abogados@gmail.com

Título profesional: Abogado

Grado académico: Magister

Especialidad: Magister en Derecho Penal y Procesal Penal

Institución donde labora: ESTUDIO JURÍDICO TINEO GARCIA S.A.C

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Autor: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH

Programa académico: Derecho



Roberto Carlos Tineo Garcia
ABOGADO
CAL 67372

Firma del experto



Huella del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025

Variable	Capacitación laboral y Procedimiento administrativo sancionador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Indicadores								
01	Calidad de la capacitación	x		x		x		
02	Aplicación de la capacitación en la práctica laboral	x		x		x		
03	Conocimiento del procedimiento sancionador	x		x		x		
04	Aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador	x		x		x		
05	Adecuación de sanciones a la normativa vigente	x		x		x		

Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable: X

Aplicable después de modificar:

No aplicable:

Nombre del experto: ROBERTO CARLOS TINEO GARCIA
DNI: 17619029

CARTA DE PRESENTACIÓN

Abog/ Lic./ Magíster / Doctor: FERNANDO LEONEL TINEO GARCÍA

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH egresado del programa académico de: Derecho, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto se titula: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:



.....
ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH
Nº DE DNI: 72357460

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y apellidos: FERNANDO LEONEL TINEO GARCÍA

Nº DNI/Carnet de extranjería: 47822171

Edad: 39 AÑOS

Teléfono/celular: 987414022

Email: estudio.tineo.abogados@gmail.com

Título profesional: Abogado

Grado académico: Magister

Especialidad: Magister en Derecho Penal y Procesal Penal

Institución donde labora: ESTUDIO JURÍDICO TINEO GARCIA S.A.C

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Autor: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH

Programa académico: Derecho


Fernando Leonel Tineo Garcia
ABOGADO
CAL 101110

Firma del experto



Huella del experto

FICHA DE VALIDACIÓN								
TÍTULO: CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025								
Variable	Capacitación laboral y Procedimiento administrativo sancionador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Indicadores								
01	Calidad de la capacitación	x		x		x		
02	Aplicación de la capacitación en la práctica laboral	x		x		x		
03	Conocimiento del procedimiento sancionador	x		x		x		
04	Aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador	x		x		x		
05	Adecuación de sanciones a la normativa vigente	x		x		x		

Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable: X

Aplicable después de modificar:

No aplicable:


 Fernando Leonel Tineo Garcia
 ABOGADO
 CAL 101110



Nombre del experto: FERNANDO LEONEL TINEO GARCÍA
 DNI: 47822171

CARTA DE PRESENTACIÓN

Abog/ Lic./ Magíster/ Doctor: RUFINO CONDORI CCORI

Presente. -

Tema: **PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH egresado del programa académico de: Derecho, de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

El proyecto se titula: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Y adjunto a la presente carta para la respectiva validación se anexa lo siguiente:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Instrumento de recojo de datos/información
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de la variable (s)
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:



.....
ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH
Nº DE DNI: 72357460

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y apellidos: RUFINO CONDORI CCORI

N° DNI/Carnet de extranjería: 41997287

Edad: 46 AÑOS

Teléfono/celular: 973294393

Email: Rufino456@gmail.com

Título profesional: Abogado

Grado académico: Magister

Especialidad: Magister en Derecho Penal y Procesal Penal

Institución donde labora: ESTUDIO JURÍDICO TINEO GARCIA S.A.C

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**

Autor: ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH

Programa académico: Derecho



Condori Ccori Rufino
ABOGADO
C.A.L. 78187

Firma del experto



Huella del experto

FICHA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025

Variable	Capacitación laboral y Procedimiento administrativo sancionador	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
Indicadores								
01	Calidad de la capacitación	x		x		x		
02	Aplicación de la capacitación en la práctica laboral	x		x		x		
03	Conocimiento del procedimiento sancionador	x		x		x		
04	Aplicación correcta del procedimiento administrativo sancionador	x		x		x		
05	Adecuación de sanciones a la normativa vigente	x		x		x		

Recomendaciones:

Opinión del experto:

Aplicable: X

Aplicable después de modificar:

No aplicable:




Nombre del experto: RUFINO CONDORI CCORI

DNI: 41997287

Anexo 4. Confiabilidad del instrumento

Confiabilidad del instrumento aplicado a 15 encuestados como prueba

Encuestado	Nivel			Aplicación			Conocimiento			Cumplimiento			Cumplimiento			Sumatoria de dimensiones					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	D2	D3	D4	D5	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	15	15	15	14	13	72
6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	13	13	12	13	12	63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	12	12	12	59
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	10	11	12	12	10	55
14	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	10	11	11	9	9	50
15	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	10	10	10	9	9	48

Varianza 0.43 0.6 0.24 0.52 0.22 0.36 0.33 0.22 0.43 0.38 0.46 0.43 0.38 0.52 0.46 3.57 2.83 2.69 3.57 3.82 78.382222

Promedio 4.2 4.07 4.4 4.13 4.33 4.33 4.27 4.33 4.2 4.13 4.27 4.2 4.13 4.13 4.07

LEYENDA DE CODIGOS
1= Totalmente desacuerdo (T/D)
2= Desacuerdo (D)
3= Medianamente de acuerdo (M/A)
4= Acuerdo (A)
5= Totalmente de Acuerdo (T/A)

SUMA DE VAR/ITEM	5.98
N° ITEMS	15
COEFICIENTE ALFA	0.989

Encuestado	Nivel			Aplicación			Conocimiento			Cumplimiento			Cumplimiento			Sumatoria de dimensiones					TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	D2	D3	D4	D5	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	15	15	15	15	15	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	15	15	15	14	13	72
6	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	13	13	12	13	12	63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	12	12	12	12	12	60
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	11	12	12	12	12	59
13	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	10	11	12	12	10	55
14	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	10	11	11	9	9	50
15	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	10	10	10	9	9	48
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	9	9	9	9	45
25	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	8	8	9	8	9	42
26	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	8	7	7	7	8	37

27	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	6	7	7	7	7	34
28	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	6	6	7	6	6	31
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	30
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	6	6	6	5	29
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	6	6	6	5	29
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	6	6	6	6	5	29
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	6	6	6	5	27
41	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	6	6	6	5	27
42	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	4	3	4	4	4	19
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	16
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	16
45	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	4	16
46	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	15

Varianza 1.54 1.38 1.67 1.46 1.54 1.61 1.53 1.48 1.5 1.36 1.58 1.5 1.42 1.68 1.2 13.6 13.6 13.3 13.1 12.4 326.9156
 Promedio 2.66 2.68 2.74 2.66 2.76 2.7 2.7 2.8 2.68 2.72 2.68 2.68 2.68 2.6 2.72

Anexo 5: Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre: [REDACTED]

Fecha: [REDACTED]

Correo electrónico: [REDACTED]

Firma del participante: [REDACTED]

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Protocolo de consentimiento informado para cuestionario

La finalidad de este protocolo, es informarle sobre la investigación que se desea realizar y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula: Capacitación Laboral y Procedimiento Administrativo sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025. Y es dirigido por ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH, investigadora de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El objetivo de la investigación es: Determinar la influencia de la capacitación laboral en el procedimiento administrativo sancionador aplicado al personal de seguridad del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) durante el periodo 2023-2025.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través del correo institucional 5006192036@uladech.pe. Si desea, también podrá escribir al correo Rebata.eli@gmail.com para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote y con el autor del trabajo el correo electrónico es: responsabilidadsocial@uladech.edu.pe

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Anexo 6. Documento de aprobación para la recolección de información



Lima, 02 de febrero del 2026

CARTA N° 01 - 2026-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Directora:

**DORIS NAKANDAKARI SAQUIA
ESTABLECIMIENTO DE CHORRILLOS**

Presente.-

A través del presente recibe el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada “**CAPACITACION LABORAL Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DEL PERSONAL DE SEGURIDAD DEL INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO (INPE) CHORRILLOS, 2023-2025**”, que involucra la recolección de información/datos aplicada al personal de seguridad, a cargo de **MARIA ELIZABETH ALVA RIVERA**, perteneciente al **PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**, con DNI N° **72357460**, durante el periodo de 02/03/2026 al 01/04/2026.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.

Dr. Nilo Albert Velasquez Castillo
Director de Investigación y Postgrado
Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Anexo 7: Declaración de compromiso ético y no plagio

Yo, ALVA RIVERA, MARIA ELIZABETH identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N.º 72357460, con domicilio en Avenida santa rosa de lima 865 - san juan de Lurigancho, en mi condición de Autora vinculado al proyecto de investigación titulado:” Capacitacion Laboral y Procedimiento Administrativo Sancionador del personal de seguridad del instituto nacional penitenciario (INPE) Chorrillos, 2023-2025”

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

X NO PRESENTO conflictos de interés.

SÍ PRESENTO conflictos de interés, los cuales describo a continuación:

Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

8. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
9. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Chimbote 25 de enero de 2026



ALVA RIVERA MARIA ELIZABETH
DNI: 72357460

Anexo 8: Evidencia de ejecución

