



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**“Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento
administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Lizet Gina Benavides Retuerto

ASESORA:

Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

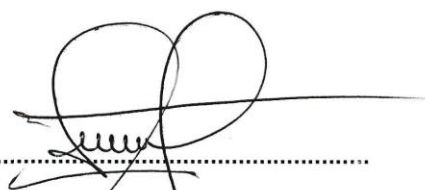
Derecho Administrativo

LIMA-PERÚ

2017

PÁGINAS PRELIMINARES

PAGINA DE JURADO



Dr. Juan Matta Paredes

PRESIDENTE



Mg. Cesar Napoleón Espinoza Azula

SECRETARIO



Mg. Lutgarda Palomino Gonzales

VOCAL

Dedicatoria

El presente trabajo de tesis está dedicado a Dios por haberme permitido llegar hasta este momento y que siempre está conmigo, a mis padres, madre Noemy; por sus enseñanzas, incondicional apoyo, comprensión y consejos ayudaron a lograr mis objetivos.

Agradecimiento

Agradezco a la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo y a la asesora de tesis la Mg. Lutgarda Palomino Gonzales por transmitirme conocimientos necesarios para el desarrollo de mi tesis y sobre todo el apoyo brindado a lo largo de su elaboración.

Y por supuesto a mis queridos padres, madre, hermana a quienes quiero mucho, que sin su asistencia no hubiera podido realizar esta tesis.

La autora

Declaración de Autenticidad

Yo, Lizet Gina Benavides Retuerto con DNI N° 71497486, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela de Derecho, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 05 de diciembre de 2017.



Lizet Gina Benavides Retuerto

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada **“Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017”**, y comprende los capítulos de Introducción, metodología, resultados, discusión, conclusiones y recomendaciones. El objetivo de la referida tesis fue determinar el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Título Profesional de Abogada.

Atte,



Lizet Gina Benavides Retuerto

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Realidad Problemática	2
1.2 Trabajos Previos.....	4
1.3 Teorías relacionadas al tema	6
1.4 Formulación al Problema	10
1.5 Justificación del estudio	11
1.6 Hipótesis.....	12
1.7 Objetivo.....	13
II. MÉTODO	15
2.1 Diseño de investigación	16
2.2 Variables, operacionalizacion.....	16
2.3 Población y muestra.....	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	24
2.6 ASPECTOS ÉTICOS.....	25
III. RESULTADOS.....	26
IV. DISCUSIÓN.....	33
V. CONCLUSIONES	38
VI. RECOMENDACIONES	41
VII. REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	47
INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE VARIABLES	48
VALIDACION DEL JUICIO DE EXPERTOS.....	58
FOTOS DE LA ENCUESTA EN LA DIVISIÓN DE PENSIONES LIMA - 2017.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01 : Operacionalización de variables.....	16
Tabla N° 02 : Población de estudio.....	19
Tabla N° 03 : Validación del instrumento por jueces expertos.....	21
Tabla N° 04 : Validez de juicios de expertos.....	22
Tabla N° 05 : Resumen de procesamiento de casos de la variable independiente	23
Tabla N° 06 : Análisis de confiabilidad de la variable independiente.....	24
Tabla N° 07 : Resumen de procesamiento de casos de la variable Dependiente	24
Tabla N° 08 : Análisis de confiabilidad de la variable dependiente.....	24
Tabla N° 09 : Matriz de consistencia.....	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01 : Gráfico de Dispersión: Empowerment y el principio del debido procedimiento administrativo.....	27
Gráfico N° 02 : Gráfico de Dispersión: Trabajo en equipo	29
Gráfico N° 03 : Gráfico de Dispersión: Liderazgo participativo.....	30
Gráfico N° 04 : Gráfico de Dispersión: Compromiso de los trabajadores...	32

RESUMEN

La tesis titulada Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017, tuvo como objetivo principal determinar el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017. Empleó como teorías del empowerment, la teoría de la garantía procesal, teoría del debido procedimiento y el principio del debido procedimiento, teniendo que el empowerment mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo. El método empleado fue el deductivo, tipo básica, diseño transeccional, correlacional – causal, la población constituida por personal que labora en la DIVPEN, cuya muestra probabilista fue 121 a quienes se aplicó dos cuestionarios de 25 preguntas, ambas con escala de likert. Uno referido a la variable independiente empowerment, y la otra a la variable dependiente el principio del debido procedimiento administrativo validado por el juicio de expertos, y con una confiabilidad del alpha de cronbach de 0.929 de la variable independiente y con un alpha de cronbach de 0.877 de la variable dependiente, siendo procesados en el SPSS versión N° 24. Teniendo en resultados que la hipótesis general presenta una significancia de 0,000 el cual hace que se rechace a la hipótesis nula. A su vez, hay una relación lineal positiva fuerte entre la variable independiente y la variable dependiente, dado que el diagrama de dispersión arroja un valor de R2 lineal de 0.760.

Palabras clave: *Empowerment - Principio del debido procedimiento administrativo.*

ABSTRACT

The thesis entitled Empowerment in the violation of the principle of due administrative procedure in the Pension Division of the PNP, Lima - 2017, had as main objective to determine the empowerment in the violation of the principle of due administrative procedure in the Pension Division of the PNP, Lima - 2017. He used as theories of empowerment, the theory of procedural guarantee, theory of due process and the principle of due process, having that empowerment significantly improves the violation of the principle of due administrative procedure. The method used was the deductive, basic type, transeccional design, correlational - causal, the population constituted by personnel that works in the DIVPEN, whose probabilistic sample was 121 to whom two questionnaires of 25 questions were applied, both with a likert scale. One referred to the independent variable empowerment, and the other to the dependent variable the principle of due administrative procedure validated by expert judgment, and with a reliability of the cronbach alpha of 0.929 of the independent variable and with a cronbach alpha of 0.877 of the dependent variable, being processed in the SPSS version N ° 24. Taking into account that the general hypothesis presents a significance of 0.000 which causes the null hypothesis to be rejected. In turn, there is a strong positive linear relationship between the independent variable and the dependent variable, given that the scatter plot yields a linear R2 value of 0.760.

Keywords: Empowerment - Principle of due administrative procedure.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

El empowerment surge como una necesidad para controlar, mas no el control de fuerza e imposición sino un control que permitía confiar en lo que se hacía, aumentar la productividad y competitividad como herramienta de responsabilidad, es así que se usó primero en la sociología y la religión con una connotación de compartir o conceder poder; ya desde los años sesenta tiene como punto de partida los movimientos sociales y políticos de derechos civiles hacia la población afroamericana en EE.UU.

En la actualidad el empowerment en el Perú, todavía se encuentra implementándose o simplemente pasa desapercibida su aplicación e importancia ya sea en instituciones, organizaciones públicas o privadas que cada vez van acrecentando, dado el desconocimiento respecto a lo que encierra este término, es así que percibimos un malestar tanto en el clima organizacional de la entidad como en el de los administrados, pues se ve en el no accionar que tiene el trabajador frente a situaciones que lo ameriten generando un retraso, siendo los administrados quienes se encuentran a la expectativa de nuevos resultados de sus casos, expedientes, que se busca la celeridad, ya que muchos de ellos se regocijan ante un beneficio económico pensionable, un derecho que por ley le corresponde y debe hacer exigible. Es aquí, que toma tal relevancia el jefe de la División de Pensiones y su toma de decisiones, integración, delegación de autoridad, y la relación misma que tenga con los colaboradores.

Siendo el tema de la vulneración el principio del debido procedimiento administrativo una situación que se viene suscitando con anterioridad desde la manifestación expresa de la Ley de Procedimiento Administrativo General 27444 hasta lo que vendría ser con la norma del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, sistematizada con el Decreto Legislativo 1272 y Ley N° 27444, en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444.

La Carta Magna del Perú de 1993 en el Art. 139 inc. 3 nos hace referencia al debido proceso en el que el procedimiento de los documentos del administrado no debe ser sometido a procedimiento diferente de lo que del ya se ha preestablecido, ni desviada de la jurisdicción anteriormente establecida, menos aun

siendo sometido a justicia por órgano jurisdiccional de excepción tampoco por comisiones especiales creadas para tales casos, cualquiera sea su nombre. Ante tal hecho el Tribunal Constitucional se ha pronunciado varias veces dando importancia a ello.

A ello, la situación de la vulneración del derecho a un plazo razonable, derecho a una notificación, derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, derecho a impugnar las decisiones que los afecten, todos ellos derivados del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP (DIVPEN) del año en curso, es una realidad que suscita todos los días y que inclusive se percibe en otras oficinas tal es el caso de la Oficina de la Defensoría del Policía perteneciente al Ministerio del Interior nos muestra que hasta el tercer trimestre de este año ha registrado 403 consultas por parte de los administrados respecto a temas pensionarios, donde resalta más intervenciones por parte de esta oficina por tema de dilación en el procedimiento administrativo a la DIVPEN, dado pues que los recurrentes que son los administrados, van a esa División con el fin de obtener respuesta del estado de su expediente, más la administración manifiesta argumentos como que: se encuentra en espera, en proceso de calificación, proyección de Resoluciones Jefaturales, y muchas veces se encuentra sin pronunciarse haciendo de esta manera aún más largo el procedimiento administrativo y así generándose en dilaciones pendientes y aumentando la carga de esta División de Pensiones.

Manifestando la importancia de la presencia del empowerment es que dará una mejor delegación de autoridad, poder a su personal a cargo para que este se sienta dueño de su propio trabajo actuando con liderazgo y compromiso, agilizando de esta manera los resultados de la División de Pensiones de la PNP al ser más célere en los procesos administrativos. También brindar capacitación continua en temas pensionarios y procedimiento administrativo al personal que labora en la División de Pensiones, normativas y complementarias para evitar sucesos de vulnerabilidad al principio del debido procedimiento administrativo, y dar recomendaciones para la mejora continua de la DIVPEN PNP.

1.2 Trabajos Previos

A NIVEL INTERNACIONAL

Intriago (2015). "Impacto de las transferencias monetarias en el empoderamiento de las mujeres". (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador. Tiene como objetivo principal medir cuantitativamente el impacto de las intervenciones del plan de transferencias condicionadas en el empoderamiento de la mujer, se usó la metodología de estudio experimental, con una muestra de 200 hogares, utilizando el instrumento el cuestionario, teniendo en los resultados la presencia de un impacto significativo pero negativo en la intervención de la mujer en la decisión sobre si trabaja o no, la sanidad de la mujer, educación de niños y niñas, sobre el empoderamiento. Concluyendo que, se establece impacto sobre las decisiones que tome y desacuerdos dentro de su morada del empoderamiento de la mujer.

Huilca (2014). "Procedimiento administrativo y judicial de la expropiación por causa de utilidad pública o interés social de conformidad con el código de organización territorial, autonomía y descentralización". (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Ecuador. Tiene como objetivo principal evaluar el procedimiento administrativo y contencioso de la expropiación por razones de beneficio pública o interés social, se usó metodología tipo investigativa bibliográfica, de campo, histórica, y descriptiva, con población de 150 expropiaciones y una muestra próxima a 110, teniendo como instrumento el cuestionario y el diario de campo, teniendo resultado que un 79.09% indica que no estaría de acuerdo en recibir como indemnización el valor que consta como avalúo en caso de que su inmueble sea declarado de utilidad pública. Concluyendo que, para la expropiación es necesario que siga el procedimiento administrativo, donde el acto administrativo deba estar apropiadamente motivado y fundamentado.

A NIVEL NACIONAL

Malpartida (2016). "Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera del distrito de Huánuco". (Tesis de Licenciatura). Universidad de Huánuco. Tiene como objetivo principal analizar la influencia del empowerment en el desempeño laboral, se usó la metodología de estudio de tipo aplicativo con diseño no experimental, descriptivo correlacional, con muestra de 20 trabajadores, teniendo como instrumento el cuestionario, en los resultados que un 80% indica que hay aplicación al empowerment como estrategia para el mejoramiento del trabajo. Concluyendo que, debe realizar modificaciones en la aplicación del empowerment para un mejor desempeño del personal.

Ordoñez (2011). "El debido procedimiento administrativo en los organismos reguladores". (Tesis de Magíster). Universidad Mayor de San Marcos. Tiene como metodología que se sustenta en el análisis estadístico y de casos de instituciones como son el OSINERG, SUNASS y OSIPTEL, extrayendo una muestra y población, de 69 casos de las tres entidades del estado ya analizados, se tuvo resultados que en el promedio de los casos en OSINERG fue de 46,4 %, SUNASS 43,5 % y OSIPTEL en un 10,1 % que se han identificado. Concluyendo que, si se ha encontrado la vulneración del derecho de un debido procedimiento en su carácter formal.

A NIVEL LOCAL

Carhuayña (2015). "Empowerment y desempeño laboral en el centro de exámenes de Conchan del touring automóvil club Perú – Lima 2014". (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Tiene como objeto principal reconocer la correlación del empowerment y el desempeño laboral en el centro de exámenes de Conchan del touring automóvil club Perú – Lima, usó como metodología el tipo básica nivel descriptivo correlacional con diseño no experimental, con muestra y población, a 27 colaboradores, como universo a 34, con uso del cuestionario como instrumento aplicado, se tuvo resultados que el alrededor de los 27 colaboradores manifiestan que el empowerment si es necesario para el mejor desempeño de los que trabajan. Concluyendo que, hay una relación favorable entre el empowerment con el desempeño que tienen los trabajadores en el centro de exámenes de

Conchan. Finalmente manifiesta la no relación del empowerment con el desempeño contraproductivo.

Díaz (2015). "Actos administrativos y la afectación al principio del debido procedimiento, en la DIRPEN – PNP, en el año 2012". (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Como objetivo principal describir cómo se va suscitando el principio del debido proceso en procedimientos administrativos, usó la metodología de tipo aplicada en base a casos, con diseño no experimental de tipo seccional, con muestreo ocasional, teniendo resultados encontrados de credibilidad al derecho de impugnación. Concluyendo que, la aplicación de garantías procedimentales que se presenta en la DIRPEN de la PNP no es la más idónea y que la autoridad administrativa debería brindar capacitación a sus servidores respecto a la temática jurídica correspondiente.

1.3 Teorías relacionadas al tema

La teoría del empowerment, sustento que las personas tienen una necesidad en su interior sobre autodeterminación y supremacía que se ve satisfecha cuando se aprecia que es posible manejar los diversos escenarios con que se enfrentan. (Conger y Kanungo, 1988, p. 480).

De la revisión de 3000 artículos en relación con la palabra empoderamiento extendidos entre los años 1966 y 2005, se halló que el término había sido usado con los siguientes significados: (a) Refiriéndose al poder y otorgándolo a aquellos que tienen menos poderío; (b) Promoviendo el bienestar del ser humano y aumentando su autoestima; y (c) Impulsando la productividad, como factor para lograr que sus metas se cumplan. (Bartunek y Spreitzer, 2006, p.43).

Estos dos autores describieron el empoderamiento en base del desafío que la persona se propone, el cual para que pueda ser un desafío del empowerment y debe tener cuatro elementos cognoscitivos: significación, facultad de realizarlo, independencia para hacerlo e impacto. (Thomas y Velthouse, 1990, p. 263).

Se encontró además que algunos rasgos socioculturales en el centro donde laboro, tal es así como poca determinación en la delegación de funciones, jefes con amplios márgenes de control, respaldo sociopolítico, acceso a la información y climas interactivos fueron relevantes en la interpretación del espacio laboral para el empowerment de las personas. También, Spreitzer argumento que la accesión a la información provee el comprendimiento del ser de los actos y fortifica un sentido de significado y fin, lo que engrandece las destrezas de los individuos para la toma de decisión en la misma recta con los propósitos y el cometido de la organización. (Spreitzer: 1996)

El empoderamiento conlleva a introducir la potestad y la toma de decisión a los niveles de menor jerarquía en la organización, llevando a que mejore su vínculo con el público y agilizar la solución de quejas que pudieran presentarse. En el caso de las personas que tienen contacto directo con los usuarios, pueden tomarse la facultad de decisión sin tener que requerir la ayuda de la dirección. Aplicando tanto de manera interna como externa. (Wilson, 1996, p. 18).

Es así que el empowerment es una herramienta que tuvo por fin transferir compromiso a las personas y suministrarles los recursos necesarios para que se concrete las funciones con eficacia y eficiencia; ya que no solo fue conferirle poder, sino capacitarlos, facultarlos, entrenarlos para luego proporcionarle todo ese poder, confianza, prerrogativa, y responsabilidad que ello implicaba. (Figueroa y Paisano, 2006, p. 30)

El trabajo en equipo viene a ser la agrupación de una cantidad no tan numerosa de sujetos los cuales presentaron destrezas adicionales, con compromisos respecto a un fin usual, un grupo de objetivos de competencia y una visión por el que se perciben mancomunadamente comprometidos. (Katzebach, 2001, p.8).

El liderazgo indico el predominio entre personas ejercitada en un escenario, orientado al logro de una o varias metas específicas por medio del proceso de comunicación humana. (Chiavenato, 2006, p. 123).

El liderazgo refirió que es el dominio que tiene lugar líderes y sus discípulos, por la que las partes se completan en la indagación de conseguir las finalidades previstas. El líder recibe potestad y mando para personificar a sus partidarios, es por ello que se debe a ellos, pero no es señor de ellos. (Louffat, 2010, p. 223)

Las consecuencias del empoderamiento se suscitaron por el liderazgo, ya que se comprueba que la cooperación de la comunidad sola no fue suficiente para transmutar las actividades de desenvolvimiento en habilidades para influir las decisiones públicas y accionar políticas (López: 2009).

El liderazgo Participativo se le considero una forma de liderar en el que el líder incluye de uno a más trabajadores para deslindar el que y como efectuarlo. Manteniendo el poder en las decisiones finales que tome. (Kawata, 2009, p. 51)

El compromiso de los trabajadores explico que el compromiso debe tener concordancia en los diversos tipos de niveles, el cual debe ser fomentado por líderes que vienen a ser los impulsores que son quienes modifican. Incluyendo la lealtad, el persistir en la finalidad, en la relaciones laboral para que los individuos se sientan parte de algo y puedan manifestar aquello que se le transmite. Siendo como ultimo la fuerza del acto, que es la fortaleza que mueve e incita a las personas. (Botini, 2003, p. 116)

El procedimiento se definió como la manera de actuar en la imparcialidad, acción de tramitación judicial o administrativo; es decir, era el incorporado de hechos actuaciones y conclusiones que vislumbran el comienzo, orientación, extensión, resolución y realización de una razón. (Cabanellas, 2008, p.346)

El procedimiento administrativo fue el transcurso de decisiones por parte de la Administración. Este curso consistió en una continuación organizada de tramitación o actuación (acto administrativo). (Gabino: 1970)

Teoría de la garantía procesal en el escenario de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, podemos indicar que la Constitución del año 1993 consagra por primera vez como principios y derechos de la función jurisdiccional: la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional (Artículo 139, inc. 3, cap. VIII, Tít. IV del Poder Judicial). No obstante, los derechos de la justicia perennemente coexisten en la sociedad y todo tiempo. (Landa, 2012, p. 57)

Los derechos fundamentales forma de protección procesales se convirtieron en derechos subjetivos al igual que en derechos objetivos prescindibles. Más, la teoría de la garantía procesal no aminora a los procesos constitucionales, judiciales y administrativos; sino que, se despliega a lo que viene a ser el proceso militar, arbitral y parlamentario. Si bien es cierto, la protección procesal de ambas partes y del proceso resultan elementales en la protección de los DD.HH., siendo que adquieran la totalidad de sus capacidades en la obtención de las propias normas procesales, quien en el desarrollo del parlamento debe mostrar respeto, incorporando a la experiencia del congreso, como una protección procesal y de democracia de la intervención de las minorías en el ámbito político y de oposición parlamentaria. (Landa, 2002, p. 2).

Teoría del debido procedimiento formo un principio-derecho que otorga a los administrados derechos y garantías tácitos a un procedimiento regular y equitativo. Tal principio-derecho debe encontrarse en mira por la Administración Pública en el trámite de procedimientos administrativos que conducen la instauración, reforma o muerte de un derecho o la exigencia de una obligación o castigo. (Mejía y Zarzosa, 2013, p. 15).

Principio del debido procedimiento administrativo según el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (2017), en el Art. IV nombrada como Principios del procedimiento administrativo, en su inciso 1.2. Principio del debido procedimiento, las personas hacen uso de los derechos y garantías que se encuentran de forma tácita en el adecuado procedimiento administrativo. Siendo que estos derechos y garantías entiendan, de manera enunciativa mas no limitante, los derechos que se encierra en el presente artículo de tener una notificación; el de tener acceso al expediente; a replicar los cargos atribuidos; el derecho a exponer argumentaciones y a ofrecer medios de defensa que se complementen; a presentar y a generar evidencias; a pedir el empleo de la locuacidad, cuando atañe; a conseguir una conclusión motivada, con fundamentación en la normatividad, dada por autoridad que se encuentre calificado, y en un término prudente; y, a objetar los fallos que los perjudiquen.

La institución del debido procedimiento en la administración pública, se conduce por los principios del Derecho Administrativo. La normativización perteneciente a la facultad de proceso se aplica en cuanto haya compatibilidad hacia el régimen administrativo.

Según la Constitución política del Perú (2017), el artículo N° 139, nos enuncio que atañen a los principios y potestades del desempeño de jurisdicción: En el que en su inc. 3. Nos menciona el cumplimiento del principio jurídico de proceso y la acción de hacerse justicia. El cual persona alguna no puede ser apartada de la jurisdicción del que antes se había establecido por norma, no estando supeditado a procedimiento nuevo del ya determinado, ni sentenciada por instituciones pertenecientes a una jurisdicción de excepción ni por comisiones respectivos instituidas al resultado, cualquiera sea su título.

El acto administrativo en su carácter de acción creadora de efectos jurídicos directos, puede ser rebatido por la interpolación de recursos administrativos o acciones y recursos judiciales. El acto administrativo que se conjeture cierto, exigiblemente y hasta firme, es rebatible administrativamente o jurisdiccionalmente por el o los administrados, en actuación de su derecho de defensa que acoge la Constitución. La impugnación pudiendo ser en sede administrativa o judicial. (Dromi: 1998).

1.4 Formulación al Problema

PROBLEMA GENERAL

¿Cómo mejora el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cómo mejora el trabajo en equipo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017?

¿Cómo mejora el liderazgo participativo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017?

¿Cómo mejora el compromiso de los trabajadores en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

El presente trabajo de investigación es conveniente, ya que se realiza con la finalidad de que el empowerment se aplique como una herramienta estratégica administrativa frente a la problemática que se viene suscitando todos los días en la División de Pensiones de la PNP, que es la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en el presente año 2017, y de esta manera evitar situaciones posteriores de esta índole y mejorar los resultados que se tienen hacia los administrados, siendo capaz de enfrentarse a obstáculos que se presenten.

Relevancia social

Es trascendente para la sociedad dado que se conocerá, difundirá y dará un mejor uso al empowerment al capacitar, potenciar, el delegar facultad de desenvolvimiento por sí mismo frente a situaciones que lo requieran. Siendo los beneficiados con el resultado de la investigación serán tanto la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú como parte de la institución policial, siendo el caso el personal, al igual que a los pensionistas en la dinamización de los procedimientos, que son quienes siempre recurren para que se le haga prevalecer sus derechos y beneficios pensionarios. Con la proyección de al ser implementado el empowerment en la División de Pensiones de la PNP, habrá menor cantidad de quejas por los administrados y mejorara el sistema de trabajo del personal.

Implicancias prácticas

Tiene una implicancia practica en vista de que, la información que devenga de esta investigación se usará para que la División de Pensiones de la PNP, pueda tomarlo en cuenta para la mejora del trabajo que se está teniendo, y a la vez ayudar a resolver problemas práctico reales tanto de manera interna como exterior con la celeridad de respuestas de los distintos trámites llevados en la DIVPEN.

Valor teórico

Con el conocimiento que se adquiere es que puedan saber en qué consiste el termino empowerment. Ya que según Wilson (1996). Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores. Refirió que el empoderamiento conlleva a introducir la potestad y la toma de decisión a los niveles de menor jerarquía en la organización, llevando a que mejore su vínculo con el público y agilizar la solución de quejas que pudieran presentarse. En el caso de las personas que tienen contacto directo con los usuarios, pueden tomarse la facultad de decisión sin tener que requerir la ayuda de la dirección. Aplicando tanto de manera interna como externa. (p.18).

Al igual sobre la vulnerabilidad al principio del debido procedimiento administrativo; lo que se persigue con conocimiento brindado del estudio es se evite y disminuya situaciones que contravengan al principio del debido procedimiento en la División de Pensiones de la Policía que la hacen más tarda en cuanto a soluciones, respuestas, notificaciones y más con el administrado.

Utilidad metodológica

La investigación usa como instrumento el cuestionario elaborado por la investigadora mediante la aplicación de la técnica de encuesta, ya que los resultados que devienen de ella, permiten reafirmar la validez y confiabilidad del instrumento utilizado, donde podemos ver que este estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, de tipo de investigación básica con un alcance explicativo, donde se verá la influencia del empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo.

1.6 Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL: (ALTERNA):

Hi: El empowerment mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

HIPÓTESIS NULA:

Ho: El empowerment no mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017.
- El liderazgo participativo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017.
- El compromiso de los trabajadores mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

1.7 Objetivo**OBJETIVO GENERAL**

Determinar la mejora del empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar la mejora del trabajo en equipo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.
- Explicar la mejora del liderazgo participativo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

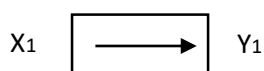
- Analizar la mejora del compromiso de los trabajadores en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación utilizo el tipo de diseño no experimental, transeccional, correlacional – causal.

Refiere que la causalidad ya se encuentra existiendo, más el investigador es quien establece su dirección y ahí es cuando instituye cual viene a ser la causalidad y su consecuencia. (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez & Mendoza, 2014, p. 158).



Relación Causal

2.2 Variables, operacionalizacion

- Variable Independiente: Empowerment.
- Variable Dependiente: Principio del debido procedimiento administrativo.

Tabla N° 01:

Operacionalización de las variables

Empowerment y el principio del debido procedimiento administrativo.

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Empowerment.	Introducción de la potestad y la toma de decisión a los niveles de menor jerarquía en la organización, llevando a que mejore su vínculo con el público y agilizar la solución de quejas que pudieran presentarse. (Wilson, 1996, p 18).	El empowerment fue medido a través de las dimensiones: Trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores. Con los indicadores señalados en la matriz de consistencia, empleando un instrumento de medición el cuestionario para el recojo de la información, utilizando la técnica de la encuesta con preguntas múltiples y aplicación de la escala de Likert.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Complementariedad - Confianza - Motivación - Estabilidad - Respeto - Dialogo 	Escala de Likert Siempre = 5 Casi siempre=4 A veces = 3 Casi nunca =2 Nunca =1
			Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Decisiones - Experiencia - Equidad - Orden - Responsabilidad - Liderazgo 	
			Compromiso de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo - La disciplina - El servicio - Persistencia en los objetivos 	
Principio del debido procedimiento administrativo.	Es la formación de un principio-derecho que otorga a los administrados derechos y garantías tácitos a un procedimiento regular y equitativo. Tal principio-derecho debe encontrarse en mira por la Administración Pública en el trámite de	El principio del debido procedimiento administrativo fue medido teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: D. A ser notificados, D. A acceder al expediente, D. A refutar los cargos imputados, D. A exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, D. A ofrecer y a producir pruebas, D. A solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda, D. A obtener una decisión motivada, fundada en derecho, D. A un plazo razonable, D. A impugnar las	D. A ser notificados	<ul style="list-style-type: none"> - correo electrónico - A domicilio 	
			D. A acceder al expediente	<ul style="list-style-type: none"> - Información contenida en el expediente - Información del estado del expediente - Obtención de reproducciones (copias) 	
			D. A refutar los cargos imputados	<ul style="list-style-type: none"> - Contradicción 	
			D. A exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios	<ul style="list-style-type: none"> - Mejor exposición de la verdad de los hechos - Indefensión 	
			D. A ofrecer y a producir pruebas	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitación de documentos - Prueba Indiciaria. 	
			D. A solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de pruebas para su sustentación - Derechos vulnerados 	

	procedimientos administrativos que conducen la instauración, reforma o muerte de un derecho o la exigencia de una obligación o castigo. (Mejía y Zarzosa,2013, p. 15)	decisiones que los afecten. Los indicadores que se desglosan de esta, constan en la encuesta para su medición en los trabajadores de la DIVPEN PNP para la obtención de resultados	D. A obtener una decisión motivada , fundada en derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación del acto administrativo - Resoluciones Jefaturales - Fallo. 	
			D. A un plazo razonable	<ul style="list-style-type: none"> - Notificación oportuna - Las dilaciones - La complejidad del asunto - La celeridad 	
			D. A impugnar las decisiones que los afecten.	<ul style="list-style-type: none"> - Medios impugnatorios: - Recurso de Reconsideración, Apelación y Revisión 	

Fuente: Elaboración propia.

2.3 Población y muestra

Unidad de análisis:

El objeto de investigación fue el grupo humano que labora en la División de Pensiones de la PNP en el presente año.

Población:

Está constituida por las 176 personas que trabajan en la DIVPEN PNP Lima 2017, entre personal CAS, policial y destacados los cuales son los que lo conforman.

Tabla N° 02:

Área	Cantidad de personal
Jefatura	19
Dpto. de atención al pensionista	18
Dpto. de Expedientes y Digitalización (DEPEXDIG)	19
Dpto. de asesoría jurídica	21
Dpto. Previsional (DEPPREPEN)	29
Dpto. de resoluciones	8
Dpto. de tramite documentario y notificaciones	18
Dpto. de Informática (DEPINF)	36
Dpto. de fiscalización (DEPFIS)	8
Total	176

Fuente: División de Pensiones de la PNP, Lima 2017

Muestra

Está conformada por 121 trabajadores de ambos géneros pertenecientes a la DIVPEN PNP, siendo determinada a través de la fórmula para población finita y conocida, considerando los siguientes estimadores estadísticos: Nivel de confianza de 95% (Z=1.96). La fórmula para calcular el tamaño de muestra es:

N:	176
N-1 :	175
Z:	1.96
p	0.5
q	0.5
d	0.05

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

en donde,

N = tamaño de la población

Z = nivel de confianza,

P = probabilidad de éxito, o proporción esperada

Q = probabilidad de fracaso

D = precisión (Error máximo admisible en términos de proporción)

n = 120.917

Diseño muestral

La muestra probabilística viene a ser un subconjunto de la población con la finalidad de que todos sus elementos tengan la misma oportunidad de ser incluidos en la muestra. (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez & Mendoza, 2014, p. 175)

Es esencial en diseños transeccionales, por lo que los resultados tenidos de la aplicación de las encuestas de opinión se generalizarán en la unidad de la División de Pensiones de la PNP, y como unidad de estudio al trabajador. Teniendo como fin el reducir al mínimo el error estándar.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas	Instrumentos
- Encuesta	- Cuestionario
- Método de análisis documental	- Fichaje

Técnica:

La técnica que se utilizó con el fin de recolectar datos sobre la presente investigación, se llevó a cabo mediante: Encuestas.

La encuesta viene a ser un modo para la búsqueda social dado su uso, accesibilidad, simplicidad e integridad de las informaciones que mediante ella se consigue. (Carrasco, 2013, p. 314)

Teniendo como método el análisis documental para la recolección de información.

Es aquella forma consistente en la disociación y significación en los comprendidos de una documentación. (Arias, 2006, p. 77)

Instrumento

Se hizo uso del cuestionario como parte fundamental para la realización de la investigación cuantitativa, el cual estará conformado por preguntas.

Cuestionario se le considera como una agrupación de interrogantes sobre una a más variables que serán medidas. . (Hernández et al., 2014, p. 217)

El fichaje

Es aquel que se usa como manejo de compilación de detalles, consistente en registrarse o consignarse datos significativos y de atracción para el estudioso, de manera textual, en fichas de diversas medidas consignadas con ese nombre.(Carrasco, 2013, p. 280)

Validación y confiabilidad del instrumento

Para la validación del instrumento se hizo mediante la revisión del juicio de experto quien tiene experiencia y conocimiento en temas jurídicos y de investigación metodológica.

Tabla N° 03:

Validación del instrumento por jueces expertos

N°	JUECES EXPERTOS	VARIABLES
1	MG. ESPINOZA AZULA, CESAR NAPOLEON	85%
2	MG. PERALTA CABRERA, WALTER	95%
3	MG. GARCIA LAM, MIGUEL ANGEL	90%
4	DR. VARGAS FLORECIN, EMILIANO NEMESIO	95%
5	DR. CARRASCO SALAZAR, CHARLIE	88%

Fuente: Elaboración propia.

Validez:

Vendría a ser la escala en que el instrumento de medición calcula a la variable que intenta ser medida. (Hernández et al., 2014, p. 200)

Tabla N° 04

Validez de juicios de expertos

CRITERIO	EXPERTOS					TOTAL
	EXP.1	EXP.2	EXP.3	EXP.4	EXP.5	
CLARIDAD	85%	95%	90%	95%	81%	446%
OBJETIVIDAD	85%	95%	90%	95%	85%	450%
ACTUALIDAD	85%	95%	90%	95%	85%	450%
SUFICIENCIA	85%	95%	90%	95%	85%	450%
INTENCIONALIDAD	85%	95%	90%	95%	88%	453%
CONSISTENCIA	85%	95%	90%	95%	85%	450%
COHERENCIA	85%	95%	90%	95%	85%	450%
METODOLOGIA	85%	95%	90%	95%	88%	453%
PERTINENCIA	85%	95%	90%	95%	85%	450%
TOTAL						4052%

Fuente: Elaboración propia luego de la aprobación de los expertos.

$$\%V = \frac{\Sigma \%VT}{n}$$

$$\rightarrow \%V = 4052\%/50 \rightarrow \%V = 81.4\%$$

El promedio de coeficiente de validación de los cinco jueces expertos es de 81.4%, el resultado nos indica que podemos proceder a la aplicación de los instrumentos sobre el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017.

Confiabilidad:

Viene a ser el nivel en que un instrumento de medición originara un producto lógico y sólido. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 200)

Se obtuvo un alfa de Cronbach fiable de los instrumentos utilizados, siendo que el perteneciente a la variable independiente obtuvo un alpha de cronbach de 0.929 y el de la variable dependiente obtuvo un alpha de cronbach de 0.877, ello demuestra que la encuesta aplicada se ajusta a lo aceptable, cabe resaltar que la aplicación del instrumento se tomó de forma colectiva, dimensionadas por la variable independiente encontrando las siguientes: Trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores.

En la variable dependiente: Derecho a ser notificados, derecho a acceder al expediente, derecho a refutar los cargos imputados, derecho a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, derecho a ofrecer pruebas, derecho a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda, derecho a obtener una decisión motivada fundada en derecho, derecho a un plazo razonable, derecho a impugnar las decisiones que los afecten.

Asimismo, demostrando que los resultados de la investigación presenta un alto índice de valor de confiabilidad, lo cual es favorable.

Tabla N° 05:

Resumen de procesamiento de casos de la Variable Independiente

		N	%
Casos	Válido	121	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	121	100,0

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

Tabla N° 06:**Análisis de Confiabilidad de la Variable Independiente**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	25

Tabla N° 07:**Resumen de procesamiento de casos de la Variable Dependiente**

		N	%
Casos	Válido	121	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	121	100,0

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

Tabla N° 08**Análisis de Confiabilidad de la Variable Dependiente**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	25

2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS

La investigación pertenece a un enfoque cuantitativo, por lo que el método de análisis de datos que se empleo es de la estadística inferencial.

Para el procesamiento de los datos se usó el programa estadísticos SPSS versión 24, con elaboración de tablas y gráficos.

2.6 ASPECTOS ÉTICOS

En la presente investigación se respetara la privacidad de identidad del encuestado e información proporcionada en las encuestas no siendo alterados preservando la veracidad del contenido. Además se ha presentado los antecedentes correctamente citados, respetando la propiedad intelectual del autor. Asimismo, se respetará la confidencialidad y el honor de las personas que serán objeto de estudio. Sumando, que este trabajo investigativo ha pasado por el servicio en internet preventivo de plagio Turnitin.

III. RESULTADOS

Regresión Lineal de la Variable Independiente y Variable Dependiente

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,872 ^a	,760	,758	11,346

a. Predictores: (Constante), EMPOWERMENT

Hipótesis General:

Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	19,626	2,883		6,807	,000
	EMPOWERMENT	,702	,036	,872	19,400	,000

a. Variable dependiente: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

De la presente tabla se puede deducir que la hipótesis general si mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual hace que se rechace a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, el empowerment si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017.

Gráfico N° 01:



Fuente resultado del SPSS/ Elaboración de la investigadora

Interpretación: Del gráfico podemos deducir que hay una relación lineal positiva fuerte entre la puntuación de la variable independiente empowerment y la variable dependiente principio del debido procedimiento administrativo, dado que el diagrama de dispersión arroja un valor de R² lineal de 0,760.

Dimensiones de la Variable Independiente y la Variable Dependiente

Dimensión 1: Trabajo en Equipo

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,681 ^a	,463	,459	16,960

a. Predictores: (Constante), TRABAJO EN EQUIPO

Hipótesis del trabajo en equipo:

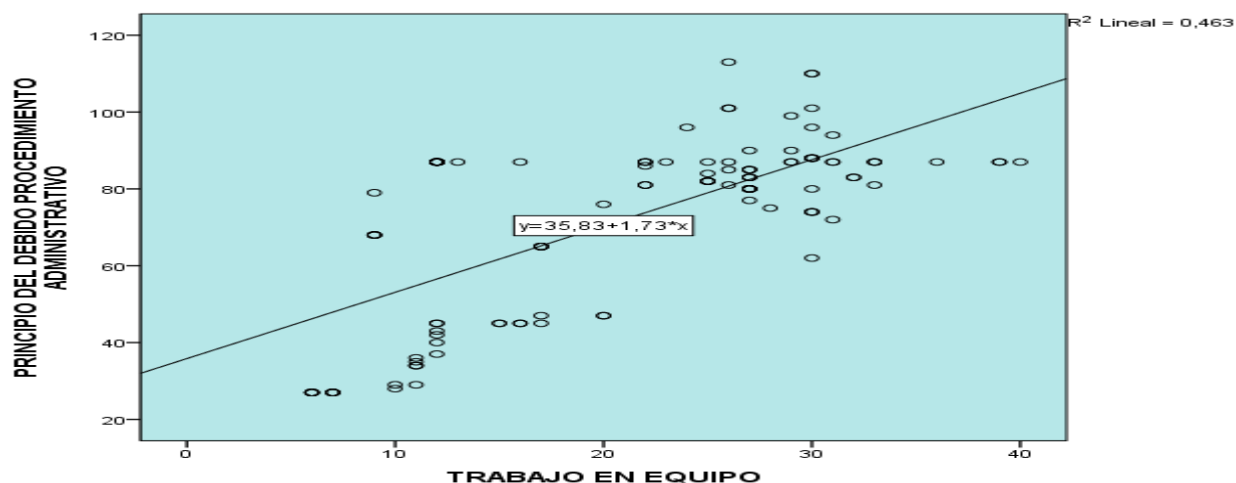
Coefficientes^a

Modelo		Coefficients no estandarizados		Coefficients estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	35,834	3,875		9,248	,000
	TRABAJO EN EQUIPO	1,726	,170	,681	10,134	,000

a. Variable dependiente: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

Se observa que de la tabla de datos se desprende que la hipótesis específica el trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual es menor que 0.001%, y con una t calculada de 10,134. Por lo que, se acepta que el trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017.

Gráfico N° 02:



Fuente resultado del SPSS/ Elaboración de la investigadora

Interpretación: Del gráfico podemos decir que hay una relación positiva entre la dimensión de la variable independiente trabajo en equipo con el principio del debido procedimiento administrativo con un R^2 de 0,463

Dimensión 2: Liderazgo Participativo

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,804 ^a	,647	,644	13,751

a. Predictores: (Constante), LIDERAZGO PARTICIPATIVO

Hipótesis del liderazgo participativo:

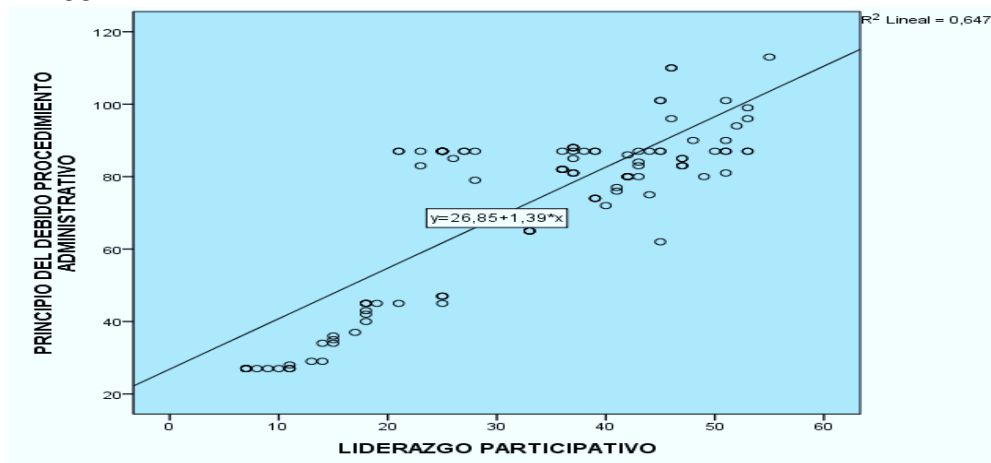
Coeficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	26,846	3,293		8,152	,000
	LIDERAZGO PARTICIPATIVO	1,394	,094	,804	14,773	,000

a. Variable dependiente: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

De la tabla de datos se interpreta que la hipótesis específica el liderazgo participativo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 y con una t calculada de 14,773. Por lo que, se acepta que el liderazgo participativo si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017.

Gráfico N° 03:



Fuente resultado del SPSS/ Elaboración de la investigadora

Interpretación: Del gráfico de dispersión deducimos que hay una relación positiva media entre la dimensión de la variable independiente liderazgo participativo con el principio del debido procedimiento administrativo con un R cuadrado de 0,647.

Dimensión 3: Compromiso de los Trabajadores

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,734 ^a	,538	,534	15,730

a. Predictores: (Constante), COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES

Hipótesis del compromiso de los trabajadores:

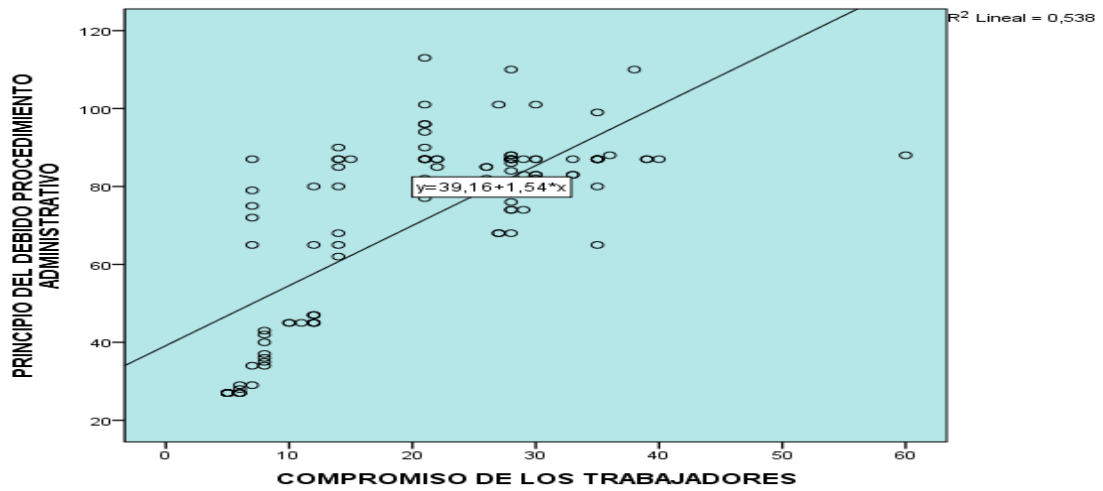
Coefficientes^a

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
		B	Error estándar	Beta		
1	(Constante)	39,157	3,123		12,539	,000
	COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES	1,540	,131	,734	11,779	,000

a. Variable dependiente: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

De la tabla de datos puedo interpretar que la hipótesis específica el compromiso de los trabajadores mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es menor que 0,001, y t calculada de 11,779. Por lo que, se acepta que el compromiso de los trabajadores si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017.

Gráfico N° 04:



Fuente resultado del SPSS/ Elaboración de la investigadora

Interpretación: Del gráfico de puntos puedo decir que hay una relación positiva entre la dimensión de la variable independiente compromiso de los trabajadores con el principio del debido procedimiento administrativo con un porcentaje de r^2 de 53.8 %.

IV. DISCUSIÓN

Del hallazgo del trabajo llevado a cabo, se despliega que el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017 no se está aplicando adecuadamente, dado que muchos de los trabajadores no cumplen con características que encierra el uso del término empowerment. Es por ello que, parte los resultados obtenidos de este trabajo de investigación en el cual de la encuesta aplicada se obtiene que a mayor aplicación del empowerment disminuiría los casos de vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la Policía Lima del año en curso, teniendo 121 casos válidos que resultaron de la muestra y ninguno excluido, ello verificado en la tabla n° 05 y 06 de resumen de procesamiento de casos de la variable independiente y variable dependiente.

De la base de datos recopilada e ingresada al programa spss 24, nos da resultados que mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual hace que se rechace a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, el empowerment si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017. A su vez, podemos decir, que hay una relación lineal positiva fuerte entre la puntuación de la variable independiente empowerment y la variable dependiente principio del debido procedimiento administrativo, dado que el diagrama de dispersión arroja un valor de R2 lineal de 0.760.

El trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual es menor que 0.001%, y con una t calculada de 10,134. Por lo que, se acepta que el trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017. Asimismo, para la dimensión trabajo en equipo presenta una relación positiva entre la dimensión de la variable independiente trabajo en equipo con el principio del debido procedimiento

administrativo con un R^2 de 0,463.

De los resultados el liderazgo participativo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017, dado que la significancia es de 0,000 y con una t calculada de 14,773. Por lo que, se acepta que el liderazgo participativo si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017, encontrando también entre la dimensión de la variable independiente liderazgo participativo con el principio del debido procedimiento administrativo, que hay una relación positiva media con un R cuadrado de 0,647.

El compromiso de los trabajadores mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es menor que 0,001, y t calculada de 11,779. Y entre la dimensión de la variable independiente compromiso de los trabajadores con el principio del debido procedimiento administrativo presentando que hay una relación positiva con un porcentaje de r^2 de 53.8 %.

Es así, que los resultados coinciden con el antecedente encontrado respecto al objeto de estudio con los resultados obtenidos de la investigación, de la investigadora Malpartida (2016), en su tesis "Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera del distrito de Huánuco", nos presenta resultados de que un 80% indica que hay aplicación del empowerment como estrategia para el mejoramiento del trabajo. Concluyendo que, debe realizar modificaciones en la aplicación del empowerment para un mejor desempeño del personal.

De los datos obtenidos concuerda con el antecedente tomada Huilca (2014), en su tesis denominada "Procedimiento administrativo y judicial de la expropiación por causa de utilidad pública o interés social de conformidad con el código de organización territorial, autonomía y descentralización", en el cual se concluye que, para la expropiación es necesario que siga el procedimiento administrativo, donde el acto administrativo deba estar apropiadamente motivado y fundamentado.

Del resultado de investigación coincide con el antecedente encontrado, el autor Ordoñez (2011), en su tesis “El debido procedimiento administrativo en los organismos reguladores”, concluye que, si se ha encontrado la vulneración del derecho de un debido procedimiento en su carácter formal.

Asimismo, se corrobora lo planteado por Conger y Kanungo (1988), pues refiere que la teoría del empowerment, sustenta en que las personas tienen una necesidad en su interior sobre autodeterminación y supremacía que se ve satisfecha cuando se aprecia que es posible manejar los diversos escenarios con que se enfrentan, es por ello que el empowerment tiene un rol preponderante en los trabajadores y en la División de Pensiones de la PNP, con la capacitación lo cual tendrá resultados reparatorios.

Y reafirmando lo planteado por Mejía y Zarzosa (2013) en la teoría del debido procedimiento indica que forma un principio-derecho que otorga a los administrados derechos y garantías tácitos a un procedimiento regular y equitativo. Tal principio-derecho debe encontrarse en mira por la Administración Pública en el trámite de procedimientos administrativos que conducen la instauración, reforma o muerte de un derecho o la exigencia de una obligación o castigo.

Cabe señalar, que estos resultados nos permiten afirmar con criterio objetivo, que a mayor empowerment en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017, se verá la mejoría respecto a este hecho de vulneración del principio del debido procedimiento administrativo que se suscita consecuentemente a diario. También cabe mencionar, que si todo el personal aplica adecuadamente el empowerment, especialmente el jefe de la División de Pensiones, los trabajadores estarán motivados y comprometidos con su labor hacia con los pensionistas, toda vez que se trata se evite la vulneración al principio del debido procedimiento administrativo en esta división siendo rápida y se cumpla con los tiempos.

De esta manera se confirma en la investigación, donde se determina que la aplicación del empowerment mejora la situación de vulnerabilidad del principio del debido del debido procedimiento administrativo en la División de pensiones de la PNP,

Lima – 2017

Finalmente, se considera que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones, sobre el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de pensiones de la PNP, Lima – 2017.

V. CONCLUSIONES

- Se concluye que el empowerment si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual hace que se rechace a la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Por lo tanto, el empowerment si mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017. A su vez, podemos decir, que hay una relación lineal positiva fuerte entre la puntuación de la variable independiente empowerment y la variable dependiente principio del debido procedimiento administrativo, dado que el diagrama de dispersión arroja un valor de R2 lineal de 0,760.
- Del presente trabajo de investigación, se llega a la conclusión que el trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 el cual es menor que 0.001%, y con una t calculada de 10,134. Por lo que, se acepta que el trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017. Asimismo, hay una relación positiva entre la dimensión de la variable independiente trabajo en equipo con el principio del debido procedimiento administrativo con un R2 de 0,463.
- De los resultados se concluye, que el liderazgo participativo mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es de 0,000 y con una t calculada de 14,773. Por lo que, se acepta que el liderazgo participativo si mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017. Encontrando, que hay una relación positiva media entre la dimensión de la variable independiente liderazgo participativo con el principio del debido procedimiento administrativo con un R cuadrado de 0,647.

- Mediante los resultados obtenidos, se concluye que el compromiso de los trabajadores mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017, dado que la significancia es menor que 0,001, y t calculada de 11,779 . Por lo que, se acepta que el compromiso de los trabajadores si mejora significativamente la vulneración del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima-2017. Donde encontramos, que hay una relación positiva entre la dimensión de la variable independiente compromiso de los trabajadores con el principio del debido procedimiento administrativo con un porcentaje de r2 de 53.8 %.

VI. RECOMENDACIONES

- La División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú, a través del jefe de esta división, debe difundir el empowerment con sus trabajadores, mediante una idónea delegación de facultades a sus colaboradores. Asimismo, capacitaciones semestrales sobre el principio del debido procedimiento administrativo del TUO. de la Ley de Procedimiento Administrativo General para el personal que labora en esta división, los cuales asumirán con responsabilidad las funciones asignadas, con la finalidad de reducir a la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo.

- Que el trabajo en equipo desarrollado en la División de Pensiones de la Policía, debe de fortalecerse, para evitar el quebrantamiento de trabajo en la División de Pensiones y que se susciten situaciones que contravengan sus labores administrativas al igual que en las metas trazadas y teniendo presente el principio del debido procedimiento administrativo.

- Que el liderazgo participativo se implemente más en la División de Pensiones con el fin de que haya participación de cada uno de los trabajadores y se tome en cuenta las opiniones que ellos aporten a la DIVPEN para contrarrestar los puntos débiles, siendo el caso de la vulneración al principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017.

- Que, se tenga presente el compromiso de los trabajadores en la División de Pensiones, ya que es un punto de suma importancia, en vista de que de el parte la persistencia con el fin que tener una óptima aplicación del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP.

VII. REFERENCIAS

- Álvarez, J. N. (2016). *Procedimiento administrativo del trámite de reversión a la adjudicación*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Arias, F. G. (2006). *Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación*. (3era ed.). Venezuela: Editorial texto c. a.
- Bobadilla, P. A. (2005). *Empoderamiento: Un camino para alcanzar el desarrollo sostenible*. Publicado en enero de 2005. Recuperado de https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiM9r358MjUAhWE4CYKHc3rDSwQFggIIMAA&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%2Frepositorio%2Fbitstream%2F123456789%2F8080%2F1%2FBOBADILLA_DIAZ_PERCY_ALBERTO_EMPODERAMIENTO.pdf&usq=AFQjCNFgQLvQY5pqnnT_RoTwzTiBvDTpg&sig2=11LL9hnW4f9uleKbeldbbw
- Cabanellas, G. (2008). *Diccionario jurídico elemental*. (19ena ed.). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Carhuayña, R. (2015). *Empowerment y desempeño laboral en el centro de exámenes de Conchan del touring automovil club Perú – Lima 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la investigación científica*. (2da ed.). Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de administración*. (7tima ed.). México: Editorial McGraw-Hill.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. Publicado el 17 de junio de 2013. Recuperado de http://cassandrathinktank.org/yahoo_site_admin/assets/docs/Empowerment_process_theory_and_practice.28122633.pdf
- Constitución Política del Perú de 1993. (2017). Publicado el 20 de agosto de 2017. Recuperado de <http://spij.minjus.gob.pe/libre/main.asp>

- Díaz, J. C. (2015). *Actos administrativos y la afectación al principio del debido procedimiento, en la DIRPEN– PNP, en el año 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Dromi, J. R. (1998). *Tratado de derecho administrativo*. Argentina: Ediciones Ciudad Argentina.
- Figuroa, Y. A. y Paisano, M. V. (2006). *El empowerment como herramienta eficaz para alcanzar el éxito organizacional*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Oriente, Estado de Monagas, Venezuela.
- Gabino, F. (1970). *Derecho administrativo*. (2da ed.). México. Porrúa.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. P, Méndez, S. & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huilca, M. E. (2014). *Procedimiento administrativo y judicial de la expropiación por causa de utilidad pública o interés social de conformidad con el código de organización territorial, autonomía y descentralización*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Intriago, R. V. (2015). *Impacto de las transferencias monetarias en el empoderamiento de las mujeres*. (Tesis de Maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales sede Ecuador, Quito, Ecuador.
- Kawata, P. A. (2009). *Desarrollo de liderazgo*. Publicado en 2009. Recuperado de <https://careacttarget.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>
- Katzebach, J. (2001). *Trabajo en equipo*. España: Editorial Granica.
- Landa, C. (2002). *El derecho fundamental al proceso y a la tutela jurisdiccional*. Publicado en 2002. Recuperado de http://dike.pucp.edu.pe/doctrina/con_art12.PDF
- Landa, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Perú: Deposito Legal de la biblioteca del Perú.

- López, L. H. (2009). *Empoderamiento, capital social e innovación para el desarrollo: Estudio en comunidades rurales de la selva del Perú*. (Tesis de Doctor). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Louffat, E. (2010). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Buenos Aires-Argentina: Editorial Cengage Learning.
- Malpartida, C. C. (2016). *Empowerment y desempeño laboral en la tienda comercial Rivera del distrito de Huánuco, 2016*. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Huánuco, Huánuco, Perú
- Mejía, B. & Zarzosa, C. (2013). *Guía sobre la aplicación del principio-derecho del debido proceso en los procedimientos administrativos*. Perú: Deposito Legal de la biblioteca del Perú.
- Montaño, M. A. (2011). *El procedimiento administrativo*. (Tesis de Maestría). Universidad Técnica particular de Loja, Loja, Ecuador.
- Ordoñez, O. A. (2011). *El debido procedimiento administrativo en los organismos reguladores*. (Tesis de Magister). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- T.U.O. de la Ley del procedimiento administrativo general N° 27444. (2017). Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Thomas, K. W. y Velthouse, B. A. (1990). *Cognitive elements of empowerment: An interpretive model of the motivation of the intrinsic task motivation*. Publicado en 1990. Recuperado de http://calhoun.nps.edu/bitstream/handle/10945/45984/Thomas_Cognitive_Elements_1990.pdf?sequence=1
- Wilson, T. (1996). *Manual del Empowerment: Cómo conseguir lo mejor de sus colaboradores*. España: Editorial Gestión 2000.

ANEXOS

INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN DE VARIABLES

Cuestionario

Introducción:

Buenos Días:

Estoy realizando una encuesta para medir el “Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017”.

Emplee un lápiz o bolígrafo para responder el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted. Le agradeceré responder cada una de las preguntas sin ignorar ninguna. Solamente una opción.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa o check. Si tuviera alguna duda sobre alguna pregunta, por favor pregúntele a la encuestadora.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Además como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Por favor pase a responder las siguientes preguntas:

Sexo: H M

Edad:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
TRABAJO EN EQUIPO						
1	¿Su jefe promueve la acción conjunta en la realización del trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Su jefe inmediato demuestra confianza plena en el trabajo que realiza?					
3	¿Su jefe inmediato le genera la confianza necesaria, para que se considere dueño de su propio trabajo?					
4	¿Si un integrante del equipo no comparte la misma motivación, ello influye en el rendimiento colectivo?					
5	¿Su jefe le respalda en las decisiones tomadas?					
6	¿La institución donde trabaja respeta sus opiniones?					
7	¿En su centro de labores existe buena comunicación entre empleado y empleador?					
LIDERAZGO PARTICIPATIVO						
8	¿En la toma de decisiones que se realizan en su área de trabajo, su jefe toma en cuenta la opinión de todos los colaboradores?					
9	¿Se toma en cuenta la experiencia laboral para proponer mejoras en los procedimientos administrativos?					

10	¿Usted considera que es importante la experiencia en la División de Pensiones cuando se delega cargos?					
11	¿Considera que existe un trato equitativo con todos los trabajadores?					
12	¿Su jefe inmediato incentiva a la igualdad de oportunidades entre compañeros de trabajo?					
13	¿Usted considera que en el área donde labora hay un orden de trabajo y disciplina?					
14	¿Cuándo su jefe le asigna una tarea lo realiza de manera clara y precisa para evitar errores?					
15	¿Usted tiene conocimiento sobre algún manual de procedimientos administrativos de la División de Pensiones?					
16	¿Considera usted que su jefe de área de trabajo, asume una adecuada responsabilidad?					
17	¿Considera usted que su jefe le da libertad en el ejercicio de sus funciones?					
18	¿Su jefe inmediato le faculta a usted, para que sea capaz de resolver los problemas en su puesto de trabajo?					
COMPROMISO DE LOS TRABAJADORES						
19	¿Cree usted que valoran el esfuerzo que realiza dentro de la DIVPEN de la PNP?					
20	¿Su jefe inmediato impulsa el esfuerzo de todos los trabajadores de la división?					
21	¿Usted cumple oportunamente con las funciones que le designa la División de Pensiones PNP?					
22	¿Se considera disciplinado y sigue los procedimientos administrativos en su área de trabajo?					
23	¿Considera que los servicios de atención al pensionista cumplen eficientemente las expectativas de los administrados?					
24	¿Considera que para alcanzar los objetivos del área de trabajo realiza funciones adicionales a las designadas?					
25	¿Considera usted que está comprometido en el cumplimiento de sus funciones para lograr los objetivos de su área de trabajo?					

Cuestionario

Introducción:

Buenos Días:

Estoy realizando una encuesta para medir el "Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017".

Emplee un lápiz o bolígrafo para responder el cuestionario. Al hacerlo, piense en lo que sucede la mayoría de veces en su trabajo.

Todas las preguntas tienen cinco opciones de respuesta. Elija la que mejor describa lo que piensa usted. Le agradeceré responder cada una de las preguntas sin ignorar ninguna. Solamente una opción.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa o check. Si tuviera alguna duda sobre alguna pregunta, por favor pregúntele a la encuestadora.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales. Además como usted puede ver, en ningún momento se le pide su nombre.

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Por favor pase a responder las siguientes preguntas:

Sexo: H M
Edad:

N°	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	D. A SER NOTIFICADOS	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el procedimiento de notificación domiciliaria que realiza es el idóneo?					
2	¿Considera que el correo electrónico de la DIVPEN funciona adecuadamente?					
3	¿En su área de trabajo emplean otra forma de notificación alterno frente a situaciones que lo ameriten?					
4	¿Considera que se notifica al administrado de las diligencias o decisión tomada por parte de la administración sobre su caso?					
	D. A ACCEDER AL EXPEDIENTE					
5	¿Se le brinda al administrado la información contenida en su expediente?					
6	¿Se presenta limitaciones al brindar información del estado del expediente?					
7	¿Se puede obtener cualquier copia perteneciente al expediente?					
8	¿Considera que el recurrente puede acceder a la información contenida de su expediente en cualquier momento de su trámite?					

D. A REFUTAR LOS CARGOS IMPUTADOS						
9	¿Considera usted provechosa la facultad de contradicción optada por el administrado frente a situaciones de vulneración de un derecho?					
D. A EXPONER ARGUMENTOS Y A PRESENTAR ALEGATOS COMPLEMENTARIOS						
10	¿Considera que mediante la exposición oral de los hechos se facilitarían al procedimiento administrativo?					
11	¿Usted conoce de situaciones respecto a indefensión en los derechos que le corresponden al pensionista y sus familiares, en el cual su área podría intervenir?					
D. A OFRECER Y A PRODUCIR PRUEBAS						
12	¿Considera que usted, que al administrado al ofrecer pruebas para su caso hará más celeridad la respuesta a su petición?					
13	¿Considera que la administración debería estar interconectada con otras instituciones para obtener información y hacer más celeridad los procedimientos en la división?					
D. A SOLICITAR EL USO DE LA PALABRA, CUANDO CORRESPONDA						
14	¿La administración toma en cuenta el uso de la palabra para sustentar mejor los medios probatorios cuando hay falta de pruebas para su sustentación?					
15	¿Se accede al uso de la palabra del administrado en caso de vulneración de sus derechos?					
D. A OBTENER UNA DECISIÓN MOTIVADA, FUNDADA EN DERECHO						
16	¿Existe algún control que asegure que los actos administrativos sean debidamente motivados al ser emitidos por la administración?					
17	¿Usted conoce o ha tomado conocimiento de una resolución sin la debida motivación?					
18	¿Se aplica el Texto Único Ordenado de la Ley 27444 en la emisión de la Resolución Jefatural?					
19	¿Considera que el área que pronuncia el fallo del caso es personal con conocimiento jurídico?					
D. A UN PLAZO RAZONABLE						
20	¿Considera que la administración notifica oportunamente a los interesados respecto a su petición?					
21	¿Considera que las dilaciones de trámites en la División de Pensiones vulneran el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley 27444?					
22	¿Considera que la complejidad del asunto hace que acreciente la cantidad de días de los estipulados por norma?					
23	¿Considera que si la digitalización de los expedientes ayudaría a ser más expeditivos en los procedimientos de pensiones?					
D. A IMPUGNAR LAS DECISIONES QUE LOS AFECTEN						
24	¿Considera que los medios impugnatorios presentados por el interesado son las medidas más eficaces para un resultado a prontitud?					
25	¿Considera que la interposición de recursos por parte del administrado contribuye a un procedimiento aún más largo?					

Tabla N° 09:
MATRIZ DE CONSISTENCIA

DISEÑO TEÓRICO			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>General: ¿Cómo mejora el empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017?</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo mejora el trabajo en equipo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017? - ¿Cómo mejora el liderazgo participativo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017? - ¿Cómo mejora el compromiso de los trabajadores en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017? 	<p>General: Determinar la mejora del empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analizar la mejora del trabajo en equipo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017 - Explicar la mejora del liderazgo participativo en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017 - Analizar la mejora del compromiso de los trabajadores en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017 	<p>General: El empowerment mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017</p> <p>Nula:</p> <p>El empowerment no mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017</p> <p>Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El trabajo en equipo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - El liderazgo participativo mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017 - El compromiso de los trabajadores mejora significativamente la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima – 2017 	<p>Variable Independiente :</p> <p>Empowerment.</p> <p>Variable Dependiente: Principio del debido procedimiento administrativo.</p>

OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES							
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración	Esquema del Marco Teórico
Variable Independiente: Empowerment.	Introducción de la potestad y la toma de decisión a los niveles de menor jerarquía en la organización, llevando a que mejore su vínculo con el público y agilizar la solución de quejas que pudieran presentarse. (Wilson,1996, p. 18).	El empowerment fue medido a través de las dimensiones: Trabajo en equipo, liderazgo participativo y compromiso de los trabajadores. Con los indicadores señalados en la matriz de consistencia, empleando un instrumento de medición el cuestionario para el recojo de la información, utilizando la técnica de la encuesta con preguntas múltiples y aplicación de la escala de Likert.	Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Complementariedad - Confianza - Motivación - Estabilidad - Respeto - Dialogo 	1 al 7	Escala de Likert Siempre = 5 Casi siempre=4 A veces = 3 Casi nunca =2 Nunca =1	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría del empowerment - El empoderamiento - Trabajo en equipo - El liderazgo - El liderazgo participativo - El compromiso de los trabajadores - Procedimiento - El procedimiento administrativo - El debido proceso - Teoría de la garantía procesal - Teoría del debido procedimiento - Principio del debido procedimiento - El acto administrativo
			Liderazgo participativo	<ul style="list-style-type: none"> - Decisiones - Experiencia - Equidad - Orden - Responsabilidad - Liderazgo 	8 al 18		
			Compromiso de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> - Esfuerzo - La disciplina - El servicio - Persistencia en los objetivos 	19 al 25		
Variable Dependiente: Principio del debido procedimiento administrativo.	Es la formación de un principio-derecho que otorga a los administrados derechos y garantías tácitos a un procedimiento regular y equitativo. Tal principio-derecho debe encontrarse en mira por la Administración Pública en el trámite de procedimientos administrativos que conducen la instauración, reforma o muerte de un derecho o la exigencia de una obligación o castigo. (Mejía y Zarzosa, 2013, p. 15)	El principio del debido procedimiento administrativo fue medido teniendo en cuenta las siguientes dimensiones: D. A ser notificados, D. A acceder al expediente, D. A refutar los cargos imputados, D. A exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, D. A ofrecer y a producir pruebas, D. A solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda, D. A obtener una decisión motivada, fundada en derecho, D. A un plazo razonable, D. A impugnar las decisiones que los afecten. Los indicadores que se	D. A ser notificados	<ul style="list-style-type: none"> - Correo electrónico - A domicilio 	1 al 4		
			D. A acceder al expediente	<ul style="list-style-type: none"> - Información contenida en el expediente - Información del estado del expediente - Obtención de reproducciones (copias) 	5 al 8		
			D. A refutar los cargos imputados	<ul style="list-style-type: none"> - Contradicción 	9		

	desglosan de esta, constan en la encuesta para su medición en los trabajadores de la DIVPEN PNP para la obtención de resultados	D. A exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios	<ul style="list-style-type: none"> - Mejor exposición de la verdad de los hechos - Indefensión 	10 y 11	
		D. A ofrecer y a producir pruebas	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitación de documentos - Prueba indiciaria. 	12 y 13	
		D. A solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de pruebas para su sustentación - Derechos vulnerados 	14 y 15	
		D. A obtener una decisión motivada, fundada en derecho	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación del acto administrativo - Resoluciones jefaturales - Fallo. 	16 al 19	
		D. A un plazo razonable	<ul style="list-style-type: none"> - Notificación oportuna - Las dilaciones - La complejidad del asunto - La celeridad 	20 al 23	
		D. A impugnar las decisiones que los afecten.	<ul style="list-style-type: none"> - Medios impugnatorios: - Recurso de reconsideración, apelación y revisión 	24 y 25	

DISEÑO METODOLÓGICO				
Método de la Investigación	Diseño de la Investigación	Ámbito de la Investigación:	Instrumentos y fuentes de información	Criterios rigurosidad en la investigación:
Deductivo	Investigación con diseño no experimental, de tipo transeccional correlacionales - causales.	<p>Unidades de análisis o estudio: Grupo humano que labora en la DIVPEN PNP en el presente año.</p> <p>Universo: Trabajadores de la DIVPEN PNP - Lima 2017</p> <p>Población: 176 trabajadores</p> <p>Muestra: 121 trabajadores a quienes se le aplico la encuesta.</p> <p>Técnica de muestreo: Probabilístico</p>	<p>Cuestionario, fichaje</p> <p>Fuentes de información:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encuesta - SPSS 24 - Libros especializados - Internet - Antecedentes del trabajo - Método de análisis documental 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Validez: Vendría a ser la escala en que el instrumento de medición calcula a la variable que intenta ser medida. (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez & Mendoza, 2014, p. 200)</p> <p>Confiabilidad: Viene a ser el nivel en que un instrumento de medición originara un producto lógico y sólido. (Hernández, Fernández, Baptista, Méndez & Mendoza, 2014, p. 200)</p>

Fiabilidad de la Variable Independiente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	62,59	357,728	,658	,925
ITEM 2	62,55	358,149	,675	,925
ITEM 3	63,01	348,375	,827	,922
ITEM 4	62,17	359,761	,538	,927
ITEM 5	62,01	361,692	,485	,928
ITEM 6	62,70	358,911	,655	,925
ITEM 7	61,87	370,266	,388	,929
ITEM 8	62,22	362,625	,470	,928
ITEM 9	62,88	356,426	,703	,925
ITEM 10	62,18	361,717	,464	,928
ITEM 11	61,83	364,456	,489	,928
ITEM 12	61,69	366,151	,493	,927
ITEM 13	62,21	359,365	,541	,927
ITEM 14	62,66	350,176	,705	,924

ITEM 15	62,16	358,467	,611	,926
ITEM 16	62,07	359,912	,646	,925
ITEM 17	62,70	362,161	,559	,927
ITEM 18	62,26	352,513	,643	,925
ITEM 19	61,87	357,799	,644	,925
ITEM 20	62,46	356,117	,673	,925
ITEM 21	62,59	348,611	,704	,924
ITEM 22	62,21	344,537	,757	,923
ITEM 23	61,98	368,958	,329	,930
ITEM 24	62,58	364,879	,390	,930
ITEM 25	61,58	379,863	,173	,932

Fiabilidad de la Variable Dependiente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	75,79	200,782	,310	,876
ITEM 2	76,15	191,744	,508	,871
ITEM 3	76,30	189,977	,641	,868
ITEM 4	75,58	193,063	,583	,870
ITEM 5	75,88	179,170	,768	,862
ITEM 6	76,07	189,253	,550	,869
ITEM 7	76,56	189,932	,605	,868
ITEM 8	76,25	184,671	,713	,865
ITEM 9	75,45	220,883	-,358	,895
ITEM 10	76,43	190,297	,506	,871
ITEM 11	76,21	186,720	,656	,866
ITEM 12	75,36	183,600	,758	,864
ITEM 13	74,12	202,187	,335	,875
ITEM 14	75,79	202,615	,190	,879
ITEM 15	75,45	196,216	,370	,874
ITEM 16	75,69	182,114	,727	,864
ITEM 17	76,13	197,282	,292	,877
ITEM 18	75,54	209,867	-,062	,886
ITEM 19	75,70	208,877	-,035	,886

ITEM 20	75,74	187,246	,636	,867
ITEM 21	75,13	194,866	,339	,876
ITEM 22	74,88	196,443	,427	,873
ITEM 23	74,75	182,588	,693	,865
ITEM 24	75,65	192,029	,504	,871
ITEM 25	74,83	190,811	,549	,870



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: ESPINOSA AZUZA, CÉSAR NAPOLEÓN
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DIRECTOR EP-DERECHO - LE
- 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL
- 1.4. Nombre del instrumento : **Cuestionario**
- 1.5. Título de la investigación: **Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017**
- 1.6. Autora del instrumento : **Benavides Retuerto, Lizet Gina**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: EMPOWERMENT

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		

Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 06 de setiembre 2017

Firma del experto informante.

DNI. N° 43943446 Teléfono N° 997-525-132



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Mg. Peralta Cabrera, Walter
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente a tiempo parcial - UCV
- 1.3. Especialidad del validador: Laboral - Sistemas Administrativos Públicos
- 1.4. Nombre del instrumento : **Cuestionario**
- 1.5. Título de la investigación: **Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017**
- 1.6. Autora del instrumento : **Benavides Retuerto, Lize Gina**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					95%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: EMPOWERMENT

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		

Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 06 de setiembre 2017


Firma del experto informante.

DNI. N° 07765439 Teléfono N° 952046104

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: GARCIA USA, MIGUEL ANGE
- 1.2. Cargo e institución donde labora: ENCARGADO DE EXTENSION UNIVERSITARIA
- 1.3. Especialidad del validador: Dº CONSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO
- 1.4. Nombre del instrumento : Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: **Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017**
- 1.6. Autora del instrumento : **Benavides Retuerto, Lizet Gina**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente e 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: EMPOWERMENT

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		

Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		


La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(✓) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 01 de setiembre 2017


Mg. Miguel Ángel García Lam
ABOGADO
C.A.L. N° 63109

Firma del experto informante.

DNI. N° 08215010 Teléfono N° 975036213



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: VARGAS FLORECÍN, EMILIANO NEMESIO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE A TIEMPO PARCIAL - UCV.
- 1.3. Especialidad del validador: DERECHO CONSTITUCIONAL - ADMINISTRATIVO - METODÓLOGO.
- 1.4. Nombre del instrumento : **Cuestionario**
- 1.5. Título de la investigación: **Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017**
- 1.6. Autora del instrumento : **Benavides Retuerto, Lizet Gina**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					95%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					95%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					95%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					95%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					95%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					95%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					95%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					95%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					95%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						95%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: EMPOWERMENT

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		

Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		
Ítem 21	/		
Ítem 22	/		
Ítem 23	/		
Ítem 24	/		
Ítem 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		
Ítem 10	/		
Ítem 11	/		
Ítem 12	/		
Ítem 13	/		
Ítem 14	/		
Ítem 15	/		
Ítem 16	/		
Ítem 17	/		
Ítem 18	/		
Ítem 19	/		
Ítem 20	/		
Ítem 21	/		
Ítem 22	/		
Ítem 23	/		
Ítem 24	/		
Ítem 25	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

(/) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 06 de setiembre 2017

Firma del experto informante.

DNI. N° 10140287 Teléfono N° 991681139.



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: **Dr. Carrasco Salazar, Charlie**
- 1.2. Cargo e institución donde labora: **Docente a tiempo parcial – Universidad Cesar Vallejo**
- 1.3. Especialidad del validador: **Especialista en metodología**
- 1.4. Nombre del instrumento : **Cuestionario**
- 1.5. Título de la investigación: **Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017**
- 1.6. Autora del instrumento : **Benavides Retuerto, Lizet Gina**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					81%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					88%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					88%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						88%

PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Primera Variable: EMPOWERMENT

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	/		
Ítem 2	/		
Ítem 3	/		
Ítem 4	/		
Ítem 5	/		
Ítem 6	/		
Ítem 7	/		
Ítem 8	/		
Ítem 9	/		

Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	✓		
Ítem 2	✓		
Ítem 3	✓		
Ítem 4	✓		
Ítem 5	✓		
Ítem 6	✓		
Ítem 7	✓		
Ítem 8	✓		
Ítem 9	✓		
Ítem 10	✓		
Ítem 11	✓		
Ítem 12	✓		
Ítem 13	✓		
Ítem 14	✓		
Ítem 15	✓		
Ítem 16	✓		
Ítem 17	✓		
Ítem 18	✓		
Ítem 19	✓		
Ítem 20	✓		
Ítem 21	✓		
Ítem 22	✓		
Ítem 23	✓		
Ítem 24	✓		
Ítem 25	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88 %. V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- () El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
 () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima, 01 de setiembre 2017

Firma del experto informante.

DNI. N° 40799023

Teléfono N° 993672655

OFICINA DE INVESTIGACIÓN UCV – LIMA ESTE - 2017

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA AL PERSONAL BAJO SU MANDO EN LA DIVISIÓN DE PENSIONES DE LA PNP POR RAZONES DE ESTUDIO.

SEÑOR CORONEL PNP JEFE DE LA DIVISION DE PENSIONES DE LA POLICIA NACIONAL DEL PERU

Lizet Gina Benavides Retuerto, identificada con DNI. N° 71497486, numero de cel. 921807732, domiciliada en Calle Los Sauces Mz. E. Lt. 4B. – San Juan de Lurigancho, en mi condición de estudiante del XI Ciclo de la carrera de Derecho - Universidad Cesar Vallejo Sede Lima, actualmente realizando prácticas de formación profesional en la Defensoría del Policía, recurro a usted por lo siguiente:

Que, encontrándome próximo a graduarme para lo cual conforme a la Nueva Ley Universitaria y disposiciones de la SUNEDU, requiero sustentar una tesis para obtener el título profesional de abogada por lo que, mi ámbito de estudio y población objetiva es la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú con mi tesis titulada "Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017", para lo cual requiero realizar una encuesta aplicativa al personal de la División de Pensiones.

Por lo expuesto:

Solicito muy respetuosamente se digne disponer a quien corresponda se me autorice para realizar la encuesta aplicativa al personal bajo su mando los días que se coordinen.

Rímac, 11 de setiembre de 2017.



Lizet Gina Benavides Retuerto

Lizet Gina Benavides Retuerto
DNI N° 71497486

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 08
		Fecha : 12-09-2017
		Página : 1 de 1

Yo, LUTGARDA PALOMINO GONZALES, docente de la Facultad de DERECHO y Escuela Profesional DERECHO de la Universidad César Vallejo sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada

"Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima 2017"

del (de la) estudiante Benavides Retuerto Lizet Gina, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.2% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: LIMA, 30 DE NOVIEMBRE DE 2017




 Firma

LUTGARDA PALOMINO GONZALES

DNI: 22422843

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima -2017"
TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:
Lizet Gina Benavides Reuerto

ASESORA:
Mg. Luigunda Palomino Gonzales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Derecho Administrativo

LIMA-PERÚ
2017




Resumen de coincidencias

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Candidatas	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucc.edu.pe	5%
2	Enviado a Pontificia... Fuentes de Internet	2%
3	pt.scribd.com Fuentes de Internet	1%
4	tesis.pnpa.edu.pe Fuentes de Internet	1%
5	www.scribd.com Fuentes de Internet	1%
6	Enviado a Universida... Fuentes de Internet	1%
7	Enviado a Universida... Fuentes de Internet	<1%
8	repositorio.uca.edu.ec Fuentes de Internet	<1%
9	repositorio.enspe.edu.ec Fuentes de Internet	<1%
10	Enviado a Macquarie... Fuentes de Internet	<1%
11	repositorio.iberp.edu... Fuentes de Internet	<1%

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 07 Fecha : 12-09-2017 Página : 13 de 103

Yo BENAVIDES RETUERTO LIZET GINA, identificado con DNI N° 71497486 egresado de la Escuela Profesional de **DERECHO** de la Universidad César Vallejo, autorizo (x) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Empowerment en la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo en la División de Pensiones de la PNP, Lima - 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Lizet Gina Retuerto
 FIRMA

DNI: 71497486.

FECHA: 15 de Diciembre del 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

FOTOS DE LA ENCUESTA EN LA DIVISI3N DE PENSIONES LIMA - 2017.





