



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

**Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de
corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas (ORCID: 0000-0003-2625-9937)

ASESOR:

Mg. Juan Carlos Chero Zurita (ORCID: 0000-0003-3995-4226)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

Chiclayo – Perú

2020

Dedicatoria

A mi Madre, por ser mi inspiración, motor y fuerza; a mis pequeños ángeles terrenales Erick y Diego, por motivar y llenar de alegría cada uno de mis días y a mi ángel celestial que ilumina mi caminar.

Agradecimiento

A Dios por llenar mi vida de bendiciones, a mi madre y hermanos por motivarme a no rendirme, a mi asesor por su dedicación y sobre todo a la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque por permitir desarrollar la presente investigación dentro de su institución.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Declaratoria de autenticidad

Yo, Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 47094860 con la tesis titulada “Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse las faltas de: fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chiclayo, 11 de enero, 2020



Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

DNI: 47094860

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO.....	16
2.1. Tipo de investigación y diseño de investigación.....	16
2.2. Operacionalización de variables.....	17
2.3. Población, muestra y muestreo.....	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	21
2.6. Método de análisis de datos	21
2.7. Aspectos Éticos	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	31
V. CONCLUSIONES	34
VI. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	39
Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica	39
Instrumento de medición de la variable I.....	41
Instrumento de medición de la variable II.....	42
Validación del instrumento	43
Autorización para el desarrollo de la tesis.....	55

Índice de tablas

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario	17
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Dependiente: Prevención de Corrupción	18
Tabla 3: Población General de población de la Gerencia Regional de Agricultura	19
Tabla 4: Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario– Dimensión: Procedimiento	23
Tabla 5: Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario – Dimensión: Aplicación.....	24
Tabla 6: Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario – Dimensión: Aplicación.....	25
Tabla 7: Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario– Dimensión: Verificación	26
Tabla 8: Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Compromiso de alta Gerencia.....	27
Tabla 9: Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Procedimientos Claros ..	28
Tabla 10: Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Medidas y Control	29
Tabla 11: Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Consecuencias de los infractores de la corrupción	30

Índice de figuras

Gráfico 1: Procedimiento	23
Gráfico 2: Aplicación	24
Gráfico 3: Mejora Continua	25
Gráfico 4: Verificación.....	26
Gráfico 5: Compromiso de la alta gerencia.....	27
Gráfico 6: Procedimientos claros	28
Gráfico 7: Medidas de control.....	29
Gráfico 8: Consecuencias de los infractores de la corrupción	30

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo describir la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque, tomando como referencia los fundamentos de la teoría del procedimiento administrativo disciplinario, la corrupción y el enfoque cuantitativo. El estudio es un tipo de investigación No Experimental, realizado en una población de 180 servidores públicos, teniendo al procedimiento administrativo disciplinario como variable independiente y a la prevención de corrupción como variable dependiente. Los datos de las variables de procedimiento administrativo disciplinario y prevención de corrupción en sus diferentes dimensiones se han obtenido a través de la técnica de la encuesta con la aplicación de una prueba antes, para determinar el grado de confiabilidad a través de juicios de expertos. De modo que, según los resultados obtenidos podemos decir que en la variable dependiente se tiene que el 67% de los servidores públicos encuestados, consideran que el nivel de aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario es realizado de manera correcta en cuanto a forma, mas no en fondo. En la Variable dependiente de Prevención de corrupción se tiene que un 80 % considera que el procedimiento administrativo disciplinario no es un mecanismo de prevención. Por lo que se afirma que frente a la problemática de la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura, donde se ha evidenciado un escaso nivel en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario como prevención de corrupción en los servidores públicos, lo cual impide que este sea un mecanismo preventivo y se vuelva simplemente un trámite administrativo, impidiendo con ello que se cumpla con la finalidad de la norma, la prevención.

Palabras claves: Efectividad, Conducta, ilícitos, prevención.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to describe the effectiveness of the disciplinary administrative procedure as prevention of corruption in the Regional Agricultural Management of the Regional Government of Lambayeque, taking as reference the foundations of the theory of disciplinary administrative procedure, corruption and the quantitative approach. The study is a type of Non-Experimental investigation, carried out in a population of 180 public servants, having the disciplinary administrative procedure as an independent variable and the prevention of corruption as a dependent variable. The data of the disciplinary administrative procedure and corruption prevention variables in their different dimensions have been obtained through the survey technique with the application of a test before, to determine the degree of reliability through expert judgments. So, according to the results obtained, we can say that in the dependent variable, 67% of the public servants surveyed are considered to consider that the level of application of the Administrative Disciplinary Procedure is carried out correctly in terms of form, but not in background. In the Variable dependent on Prevention of corruption, 80% consider that the disciplinary administrative procedure is not a prevention mechanism. Therefore, it is stated that in the face of the problem of the effectiveness of the disciplinary administrative procedure as prevention of corruption in the Regional Management of Agriculture, where there has been a low level in the application of the disciplinary administrative procedure as prevention of corruption in public servants , which prevents this from being a preventive mechanism and simply becomes an administrative procedure, preventing it from fulfilling the purpose of the norm, prevention.

Keywords: Effectiveness, conduct, illegal, prevention.

I. INTRODUCCIÓN

La realidad que atraviesa nuestro país en los últimos años, y en especial la región de Lambayeque, en cuanto se refiere a corrupción de funcionarios públicos, es totalmente devastadora, ya que se ha venido avanzando de forma imponente y con ello destruyendo las estructuras de la sociedad, sin lugar a duda es un problema social que se ha venido imponiendo en los entes del Estado, generando con ello el malestar de todos los ciudadanos, que dudan mucho al tener que confiar en autoridades y servidores públicos, ya que diariamente se observa, escucha y lee que la corrupción se está encapsulando dentro de nuestra sociedad.

Sin embargo, se ha dado indicios de querer contrarrestar esta realidad, con la finalidad de disminuir el grado de corrupción en las diferentes instituciones del estado, pese a ello, el resultado a la fecha no es tan alentador, por lo que resulta importante tener que realizar un análisis objetivo y preciso del Procedimiento Administrativo disciplinario, el mismo que esta normado en la Ley N° 30057.

Como se sabe, no existe un concepto con exactitud sobre corrupción, pues por ser tan amplio en forma y fondo, es que crea sobre sí mismo una dificultad para poder definir lineamientos de manera absoluta, sin embargo lo que es posible precisar con total seguridad, es que “El problema social que hoy enfrenta nuestro país, es la corrupción en función pública, la misma que se traduce en la falta de gobernabilidad, nepotismo, anarquía, y de ética del servidor civil para actuar con transparencia al momento de utilizar los fondos del estado”. (Salazar, 2015, p.15)

Frente al concepto descrito, es importante señalar que, como lo determina Salazar, la falta de ética del servidor civil para actuar con transparencia es una causa para el aumento masivo de corrupción, por lo que es pertinente tener que regular el actuar y forma de proceder del servidor civil, desde el primer momento que se tiene un indicio de corrupción, logrando con ello evitar que su actuar pueda recaer en una conducta penal lesiva a la administración pública.

Por ello, es importante analizar, verificar e interpretar de manera exhaustiva a una de las causas en que recaen los principales actos de corrupción, nos referimos pues, al actuar del servidor público o servidor civil.

Es importante para iniciar este análisis, conceptualizar la relación existente entre servidor público y la entidad pública es cuanto a la acción disciplinaria, por lo que, Reátegui desde un punto más específico sostiene al respecto:

[...] Se entiende que la acción disciplinaria se lleva a cabo según una estricta línea jerárquica existente entre el empleado público y la entidad dentro del marco de acción y lineamientos públicos, lo cual genera la inobservancia de una obligación o de una restricción, la supresión o excedente en el cumplimiento de las acciones públicas. Por lo que, se deduce que la finalidad principal de la acción disciplinaria es asegurar el óptimo desenvolvimiento de los servidores públicos, con el objetivo principal de obtener eficacia y eficiencia en la ejecución de la función pública. (2018, p. 66).

Frente a lo sostenido por Reátegui, se entiende que, “La acción disciplinaria tiene como objetivo determinar las circunstancias de lugar, tiempo y modo en las que se incurren el actuar disciplinario del servidor público, y aquellos indicadores de la señalada acción y los daños que ocasionarían y lesionarían a la buena gestión pública”. (2018, p.72)

Dadas las consideraciones que anteceden, es importante señalar que no solo en nuestro país, existen hechos de corrupción por parte de servidores públicos, sino que lamentablemente es un mal generalizado, por lo que algunos países como el nuestro han optado por instaurar acción disciplinaria para servidores públicos.

Hecho similar se registró, en el País de Colombia, el cual ha optado por instaurar procedimiento disciplinario, establecido dentro del Código Disciplinario Único, en la Ley 734, con vigencia desde el año 2002, el mismo que tiene por objetivo garantizar la conciencia, el actuar de manera correcta, el comportamiento en cuanto a la eficiencia, la moral, eficacia y lo ético de aquellos que realizan función pública, teniendo como finalidad superior asegurar el adecuado funcionamiento de aquellos servicios que están a cargo del estado Colombiano. (Rodríguez, 2015, p.43)

Otro de los países que también ha instaurado la acción disciplinaria para servidores públicos es España, que, a través del Real Decreto del Gobierno de España, en el artículo 31, se encuentra regulado los lineamientos para la Restructuración de la Función Pública, creada por la gran importancia y creciente complejidad de las tareas realizadas por los servidores del Estado Español, en donde existe un equivalente de faltas consideradas como leves, graves y una mayor imposición sancionadora. Asimismo, se le atribuye al

procedimiento disciplinario la una mayor exigencia en cuanto a eficacia y eficiencia, de tal manera que no exista obstáculo alguno en cuanto al buen funcionamiento de servicios y se optimice el respeto a los derechos del servidor público, instaurándose dentro de la normativa vigente, como innovación sustancial, la vista y revisión del expediente y el trámite de audiencia. (Sicre, 2018, p.65).

Es evidente entonces que, países como Colombia y España, han optado por instaurar la acción disciplinaria dentro de su marco legislativo, con la finalidad de garantizar el adecuado actuar del servidor público.

Es, así pues, que como lo mencionábamos en líneas anteriores, en el ámbito nacional la aplicación del Procedimiento Administrativo disciplinario, establecido dentro de la Ley 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL Y SU REGLAMENTO GENERAL, nace con el objetivo de desarrollar las reglas que regulen y modulen el accionar de los servidores públicos, apuntando de esta manera a un fin preventivo.

En atención a lo señalado, podemos determinar que al hablar del procedimiento administrativo disciplinario se entiende que es uno de los mecanismos con mayor importancia en cuanto al derecho laboral público, puesto que, la eficiencia de su aplicación determina el grado de su efectividad, generando con ello, convicción y confianza dentro de los administrados, ya que no solo se trata de generar una sanción, sino por el contrario se necesita de una evaluación detallada de la falta disciplinaria del servidor público que conlleve a una medida equivalente a la acción cometida.

Es evidente entonces, que el análisis de este tema es relevante, pese a ello, son muy escasos los trabajos realizados sobre el Procedimiento administrativo disciplinario público, más aún si se plantea al mismo como prevención para evitar corrupción. Por tal motivo, la investigación presente tiene gran importancia y generará mayor aportación al análisis de este tema, ya que tiene por finalidad aclarar ciertas incertidumbres generadas durante la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario , llegando a demostrar con ello que, mediante un adecuado procedimiento administrativo, donde prime el absoluto resguardo a los derechos primordiales y fundamentales, al principio de legalidad, este llegaría hacer un instrumento preventivo para evitar corrupción en los servidores públicos.(Boyer, 2017, p.36).

Ante la deficiencia detectada de la poca investigación sobre el tema bajo análisis, es innegable tener que exponer, uno de los pocos trabajos a nivel internacional, que generan relación con el presente trabajo de investigación, tal es así que, en la tesis titulada “Estudio sobre la evolución doctrinaria y legislación del delito de tráfico de Influencias”, para obtener el título de doctor, en la Universidad Complutense de Madrid, Valverde sostiene:

[...] Uno de los conceptos más expuestos en los últimos tiempos, es el de funcionario público, el mismo que se encuentra regulado de manera concreta, en el código penal español, que ha optado por una definición amplia a efectos penales, el mismo que se encuentra detallado en el Art. 24, definiendo al funcionario público como todo aquel que realice o participe en acciones de competencia a funciones públicas sea este establecido mediante resolución coactiva a de la Ley, por situación explícita de nombramiento de la actividad competente . Por lo que se emplea un proceso disciplinario en salvaguarda de los objetivos de la administración pública, para contribuir en la absoluta protección del general interés de la colectividad y la imparcialidad como bien jurídico (2017, p. 87).

En relación con este último, se registra otra tesis a nivel internacional que guarda estrecha relación con el trabajo de investigación bajo análisis, la misma que se titula “La Corrupción Administrativa en Colombia. Un enfoque alternativo del fenómeno”, presentada en la Universidad de Los Andes en Santafé de Bogotá, en donde García sostiene:

[...] La situación global, como las condiciones internas favorecen el surgimiento de un nuevo tipo de sensibilidad frente a la corrupción; dada esta coyuntura tan especial en la lucha contra el fenómeno, en donde coinciden valores comunes (tales como el respeto a la res pública, la intervención del ente colectivo en el control de servidores públicos , y la búsqueda de la eficiencia estatal); e intereses individuales (tales como el acceso al poder, y el prestigio), en donde precisa que se debe tener cuidado al momento de evaluar el alcance real del fenómeno y la verdadera dimensión de la lucha anticorrupción. (2016, p. 98).

Hechas las consideraciones anteriores, es importante citar a un trabajo de investigación en el ámbito nacional que guarda relación con lo analizado, titulado “El conflicto de funcionarios públicos en situaciones previstas por los establecido en materia penal y realidad sustancial de la función pública de hecho en los ilícitos de la gestión pública” presentada en la Universidad Pontificia Católica del Perú, con la finalidad de graduarse como maestro, es así que Rodríguez sostiene:

[...] Es innegable tener que aceptar que, en la última década, se ha optado por una óptica nueva, en cuanto a enfrentar de manera directa la lucha contra la corrupción, la misma que debe ser

tratada a través de mecanismos propios de prevención. Debido, a que el problema social debería ser enfrentado antes de cometerse el ilícito , en otras palabras, se entiende que es pertinente instaurar talleres de capacitaciones en los operadores jurídicos y en cada uno de los intervinientes del procedimiento administrativo disciplinario, cuya finalidad sería adecuar el caso concreto de la falta a una corrección de carácter administrativo, sin llegar con ello a una sanción penal, ya que de ser así se hablaría de prevención y con ello se guardaría relación a lo dispuesto en la normativa. (2017, p.78)

Como es evidente, los estudios citados han analizado la problemática de la corrupción en cada país, colocando siempre como personaje principal al trabajador del sector público, cuya conducta en los últimos años ha venido siendo de manera cuestionable, por los altos índices de corrupción en cada entidad pública. (Rodríguez, 2015, p.72).

Ahora bien, es importante conceptualizar aspectos propios de nuestro análisis para profundizar más en el tema, tal es así que resulta primordial definir el concepto de función pública, que se encuentra regulado en la Ley N°27815, Ley Del Código de Ética de la Función Pública , en su artículo 2°, indica que, se denomina función pública a toda aquella acción permanente y/o temporal, que sea honoraria o remunerada, ejecutada por una persona al servicio de las entidades de la Administración Pública, bajo cualquier modalidad o jerarquía.

Además, es primordial tener que citar que, en el artículo 3°, se señalan de manera detallada a los fines de la función pública, entendiéndose que al mencionar a su fin superior, se establece que es el servicio a la nación, en concordancia según lo establecido en la Carta Magna de nuestro país, y el logro de mejores y mayores niveles de eficacia del órgano público, con la finalidad que se obtenga mejores estándares de calidad de atención al ciudadano, optimizando el adecuado uso de los recursos del estatales, en relación con lo dispuesto por la Ley Marco de Modernización de la Gestión del estado”.(Boyer, 2017, p.52)

Es relevante también, tener que referirnos en cuanto al concepto específico de cuanto servidor público, ya que se ha generado cierta controversia en relación a este, tal es así que la Ley N° 27815, en su artículo 4°, establece que, se comprende por servidor público a todo aquel funcionario, empleado o servidor de las entidades de la Administración Pública, esto bajo cualquier tipo de nivel jerárquico sea este designado, de confianza, nombrado, contratado, que desempeñe funciones o actividades en servicio a nombre del estado.

Teniendo claro algunos conceptos expuestos, es válido también, tener que conceptualizar a la corrupción, partiendo que se entiende como aquella acción y efecto de corromper (pervertir, sobornar, dañar, depravar, echar a perder). Según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), se entiende por corrupción, al abuso o vicio en un escrito o en las cosas no materiales. Por lo que, se infiere entonces que, al referirse sobre corrupción se interpreta que es un desenfreno simbólico o moral.

Asimismo, desde otra óptica se entiende por corrupción a la acción propia que trata de abusar en cuanto a la utilización de poder, de medios o funciones para obtener algún beneficio de índole económico o de otra diferente. En lo que se refiere a Corrupción política, en cuanto al mal uso del poder público para obtener un provecho de naturaleza ilegal, es entendido que en nuestro país este mal se ha generalizado incrustándose en las diversas estructuras de gobierno como son local, regional y nacional, el mismo que se ha hecho de conocimiento público a nivel mundial, generando con ello desconfianza y falta de deslealtad en los servidores públicos.

Siendo la Región de Lambayeque, una de las regiones con mayor grado de corrupción en cuanto se refiere al accionar de sus autoridades y servidores públicos, lo cual es corroborado por información expuesta en los diferentes medios de comunicación, y en las carpetas fiscales del Ministerio Público, lo cual resulta una realidad preocupante y alarmante, demostrando con ello que se necesita con carácter de urgencia normas preventivas, que actúen antes de la comisión del ilícito, es decir se necesita de un sistema jurisdiccional más preventivo que punitivo.

Sin duda alguna, esta realidad resulta preocupante, por lo que se han venido integrado normas como la del procedimiento administrativo disciplinario, para regular el comportamiento de los servidores públicos, generando con ello una intervención antes del ilícito penal, entendiéndose como aquel conjunto de acciones orientadas a indagar, investigar y si es preciso, según el nivel de la acción a sancionar determinadas conductas o comportamientos del servidor público, que conlleven a la falta de cumplimiento de deberes, a prohibiciones expuestas, a acciones que contravengan al adecuado ejercicio de derechos, deberes y funciones. (Reátegui, 2018, p 77).

Entendiéndose, entonces que al hablar del procedimiento disciplinario se hace referencia de cómo el Estado, y con más precisión, como las entidades públicas analizan,

regulan o sancionan algunas conductas de los servidores públicos, es que en su libro *Delitos cometidos por funcionarios públicos*, Salazar, expone lo siguiente:

[...] Teniendo como objetivo fundamental el de proteger el idóneo funcionamiento de sus organizaciones, es que se genera una diferencia en los procedimientos administrativos sancionadores de relación general o en aquellos que se hace referencia a los sujetos pasivos, teniendo a terceros como administrados, en donde la tutela se aplica con mayor rigidez y legalidad. Por lo que, se comprende por disciplinaria a la competencia administrativa de los servidores públicos, el mismo que se refiere a las medidas disuasivas, que buscan evitar la comisión de conductas, que como se sabe afectarían las situaciones generales reguladas en el ejercicio de las acciones propias de la función pública, puesto que la adecuada aplicación trasciende a la vinculación formal entre los servidores públicos y el estado. De lo expuesto, se puede determinar que el estado analiza, procesa, identifica y sanciona al servidor público cuando, a través de sus actos o comportamiento transgreden aquellas reglas que identifican si el accionar podrían recaer en prohibición o ilícitos de ser el caso. (2015, p. 26).

De lo antes indicado, se puede determinar entonces que, según la normativa expuesta en la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, norma que hace referencia al procedimiento administrativo disciplinario, como aquellos actos y gestiones tramitados en las entidades, las cuales persiguen el objetivo de conducir a la emisión de un acto, el cual producirá efectos jurídicos individualizables o individuales sobre obligaciones, intereses o derechos de los servidores públicos. De tal manera que en ese acto se le aplicará una penalidad administrativa, o de ser el caso se archivará el procedimiento iniciado.

Es fundamental entender que el procedimiento disciplinario, de ninguna manera o bajo ninguna circunstancia puede llegar a entenderse como un mecanismo de venganza personal o política al momento de la aplicación dentro de la entidad, ya que esta debe de regirse bajo el principio de imparcialidad de la gestión pública, y bajo los lineamientos estrictos del debido procedimiento de la administración pública, generando con ello confianza y transparencia.

Lo antes mencionado, no exime de responsabilidad en el actuar de aquellos servidores públicos, que deberían ser retirados de las entidades públicas o debidamente sancionados por sus conductas lesivas, sin embargo, resulta aún alentador tener que manifestar que dentro de los servidores públicos, aún existen quienes tienen un compromiso directo con el fin de la función pública de la entidad, orientando su labor a una gestión por resultados y con mejorar los estándares calidad de vida de ciudadanas y ciudadanos. Por lo que, es importante

que las personas que van a imponer la sanción por las faltas de índole administrativo deben ser personas idóneas, conocedoras del tema, lidiar con conflictos sociales externos e internos, conocer absolutamente todo el ordenamiento jurídico para no infringirlo; y evitar equivocarse.

Después de las consideraciones estrictamente orientadas a la idoneidad y efectividad de aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, es pertinente tener que analizar a detalle su aplicación en forma individual y de la responsabilidad funcional, entendiéndose pues, que el régimen disciplinario de los servicios públicos, se encuentra aplicable desde el año 2014, a través de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, el cual es aplicable a todos los servidores civiles, de ahí que es aplicable a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024); , servidores de los Regímenes de los Decretos Legislativos 276,728, 30057 y 1057 (CAS); e incluso a aquellos servidores vinculados a través de los contratos FAG (Contrato del Fondo de Apoyo Gerencial de Naciones Unidas), o PAC (Ley 29806, que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público).

En lo que respecta, a los servidores tercerizados (contar con un contrato civil), donde su contratación está dirigida a desempeñar específicamente una función, será aplicable según influencia directa que esta tenga frente a la función pública.

Ahora, en lo que concierne a los servidores de confianza, estos dicho sea de paso no pertenecen a ningún grupo de los antes mencionados, porque podrían encontrarse en cualquiera de los cuatro antes indicados. Generando con ello un primer problema, en cuanto a lo que se refiere a funcionarios, para situaciones propias de poder definir de manera correcta a la autoridad competente en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), no se puede dejar de señalar que las autoridades en el PAD son unipersonales, únicamente al indicarse que sobre quien recae el ilícito es un funcionario, se integrará una comisión especial requerida por otros dos funcionarios y el titular de la oficina de recursos humanos del sector. Cuando se hace mención a los funcionarios, se está ante los titulares de las entidades públicas, específicamente orientados a aquellos que desarrollan funciones de gobierno y que se determinan con un lapso de tiempo determinado para el libre ejercicio de sus funciones y actividades asignados según norma vigente.

Al hablar de los funcionarios, es preciso tener que realizar una clasificación específica, en cuanto a la modalidad con la que se tiene acceso al cargo y en relación a la que se pierde el vínculo con la Administración Pública. Es por ello que existen los cargos representativos públicos, los mismos que se dan mediante el sufragio directo, obligatorio y secreto, que para ejemplificar podríamos citar al caso de los congresistas o alcaldes; sin embargo existen también los funcionarios de libre designación y remoción, que para efectos de ejemplificar podemos citar a los ministros y por último es preciso tener que citar a los funcionarios de remoción o designación regulada, los mismos que acceden a través de concurso o libre designación y que tienen cese únicamente por causales expresos y establecidos en su norma de creación, tal es el caso del presidente de un órgano regulador. Resulta importante tener que manifestar que los funcionarios que ocupan un cargo representativo no se encuentran dentro de esta aplicación, ni tampoco aquellos titulares de organismos constitucionalmente autónomos, puesto que cualquier norma de su remoción o acceso, se encuentra establecida en la constitución Política del Perú y en sus leyes orgánicas

En lo que concierne al régimen laboral 276, se puede distinguir los niveles de la carrera determinados como funcionarios, los cuales han sido clasificados en F1, F2, F3, F4, F5; los mismos que pueden ser alcanzados según su avance y crecimiento tanto un profesional como un técnico, sin embargo las actividades o funciones a realizar en los respectivos niveles no pueden ser de gobierno o políticas, por el contrario deberá ser de carácter técnico o inclusive llegar a jefatura o lugar hacer directivo, siempre y cuando no sea de un funcionario, es por ello que según el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) o el Manual de Organización y Funciones (MOF), los mismos que son instrumentos de gestión y sirven para proporcionar información, en lo que respecta a las actividades de los servidores públicos, sin embargo muchas veces genera incertidumbre, ya que según las actividades propias a desarrollar se podría considerar a los servidores públicos de la 276 como funcionarios, por lo que corresponde adoptar como concepto general lo dispuesto en la Ley Marco del Empleo Público, la misma que establece que si bien es cierto los servidores públicos bajo la modalidad 276 pueden desarrollar funciones de jefaturas o direcciones, estos no adquieren la calidad de funcionarios, si no que permanecen bajo la naturaleza de régimen.

Otra situación compleja que es parte de nuestro análisis, sería lo concerniente al modo y uso de manera efectiva del procedimiento administrativo disciplinario, con respecto a la responsabilidad que podrían tener en lo concerniente a la conducta de los servidores públicos

orientados a los titulares de las entidades tipo B, la mise carácter organizacional menor a una entidad pública, que goza de reconocimiento de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, es decir aquí se encontrarán los programas, unidades ejecutoras, proyectos, los cuales se encuentran reconocidos como entidades para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Ahora, nace una preocupación en lo referido a la exigencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria en el actuar de los titulares de esta modalidad ya que carecen de la denominación de funcionarios.

La explicación lógica a lo mencionado es que, los directores y jefes según lo normado en la Ley de Servicio Civil, este grupo vendría a formar parte del directivo, porque mediante una conducta irregular por parte de ellos correspondería que se aplique el procedimiento como servidores, sin embargo la norma no los reconoce como tal, generando con ello una deficiencia o vacío legal , puesto que como se interpreta normativamente, si la norma no contempla la situación concreta, no debería ser aplicada, generando con ello un espacio abierto para ser sujeto de irregularidades en el actuar, causando posibles conductas lesivas.

Finalmente, otra situación cuestionable es lo referente a los ex servidores civiles, figura jurídica enmarcada en el artículo 86 de la Ley del Servicio Civil, la misma que hace referencia a que al adquirir la calidad como ex servidor de una entidad pública, se debe acoger a los lineamientos estipulados dentro del artículo 241 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, no obstante se produjo un vacío legal en cuanto a que dentro del cuerpo normativo no se contempló de manera explícita lo que debería entenderse por ex servidor, frente a esto las disposiciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de alguna u otra manera trato de cubrir este vacío, sin embargo es innegable tener que aceptar que aún existen cierta controversia frente la aplicación de esta figura ya que podría interpretarse en líneas generales que únicamente los ex servidores, podrían responder por las conductas lesivas previstas en el artículo 241 de la Ley 27444, generando con ello restricción para llevarse un debido y efectivo procedimientos administrativo disciplinario en casos concretos , no expuestos en la citada norma.

Lo mencionado, cobra importancia real cuando se refiere por ejemplo, a un caso concreto como ex autoridad, lo cual generaría un conflicto directo de intereses público y privados, ya que según la normativa dispuesta no podría aplicarse procedimiento administrativo disciplinario frente a una conducta, que fue cometida siendo ex servidor

público, ya que, el procedimiento se apertura cuando este cesa en funciones, adquiriendo la calidad de ex servidor público, por lo que resultaría primordial contemplarse como lineamiento de ejecución efectiva del procedimiento administrativo disciplinario, el punto de referencia para aplicación de la conducta como tal, en el momento en que fue cometida la acción, es decir en donde el servidor público tenía relación directa con la entidad y su conducta o modo de actuar fue lesiva para el cargo o puesto en que se encontraba desarrollando funciones, el mismo que debe ser tomado en cuenta por las autoridades administrativas y secretarios técnicos bajo interpretación normativa, para aplicar de manera efectiva un procedimiento administrativo disciplinario que goce de claridad, firmeza y con ello evitar generar nulidades administrativas.

A medida del análisis que se viene realizando, hemos podido detectar ciertas situaciones que se deben de reajustarse para gozar de una efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario y que este pueda generar prevención en el actuar dentro del servidor público, sin embargo esto solo podrá lograrse siempre y cuando se tenga clara la información en cuanto a la organización de faltas administrativas y sobre todo que estas hayan sido expuestas y explicadas a los servidores públicos, para que ellos con el conocimiento adquirido, puedan adoptar conductas que no contravengan en faltas y que puedan recaer en ilícitos de corrupción de naturaleza penal.

Por lo que, consideramos que la información clara y concisa que se pueda entregar a los servidores públicos puede prevenir conductas irregulares, puesto que, como es sabido muchos de los servidores públicos no se encuentran en capacidad de identificar cada una de las faltas administrativas reguladas en la norma vigente, por lo que causa una latente preocupación que muchos de los servidores públicos, desconozcan cuales son las faltas que generarían una conducta lesiva en su actuar dentro de sus funciones.

Por lo que, resulta pertinente señalar que, según lo dispuesto por el principio de tipicidad, únicamente se establecen como faltas infractoras lo consignado en el numeral 4 del artículo 246 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG), por lo que lo debe de comunicarse de manera explícita las conductas que lesionan y son sujetos de apertura de un procedimiento disciplinario, cuando el actuar de los servidores públicos contravengan a lo establecido.

En cuanto a las disposiciones reglamentadas en el cuerpo normativo, pueden establecerse aquellas conductas específicas a sancionar, razón por la cual no permite emitir juicio propio de la autoridad a sancionar una conducta no regulada, sin embargo no es ajeno el criterio razonable al interpretar como lo hicimos en líneas anteriores que muchos de los servidores públicos, carecen de conocimiento directo y concreto sobre que conductas son lesivas y generan un castigo, esto debido a que las faltas que generarían una apertura de procedimiento administrativo disciplinario se encuentran distribuidos en diferentes normativas, ya que si se realiza un análisis concreto se encuentran faltas administrativas en lo estipulado en lo que se viene analizando, referente a la Ley del Servicio Civil, sin embargo si realizamos un análisis mucho más amplio se puede encontrar faltas que generarían la apertura de un procedimiento en el código de Ética de la Función Pública, en el mismo reglamento de la Ley del servicio Civil o de los reglamentos internos de cada una de las entidades públicas, por lo que muchas veces el servidor público recién se da por enterado que su conducta era lesiva al verse inmerso dentro del procedimiento propiamente dicho, generando con ello una obstrucción al fin preventivo de la norma.

Es válido también tener que comentar que al referirnos, a la diversidad funcional que enfrenta cada servidor público, deba de ser consecuente con la responsabilidad que enmarque sus funciones directas, caso contrario si el criterio es amplio al momento de reconocer algunas de faltas puede devenir en una inconsistencia de eficacia del principio de tipicidad, generando con ello, el desconocimiento sobre lo que viene siendo sancionado o procesado el servidor público, llevando a un estado de incertidumbre y falta de claridad al debido procedimiento administrativo. Debido a lo expuesto, es primordial que las entidades públicas realicen actividades informativas sobre los actos prohibidos dentro sus funciones y las conductas lesivas que generan conflicto de interés.

Frente a todo lo expuesto, es fundamental analizar en este apartado si el Procedimiento Administrativo Disciplinario, configura un mecanismo de prevención de corrupción en los servidores públicos, teniendo como punto de análisis principal a los estudios encaminados a la lucha frontal contra la corrupción, los mismos que apuntan a identificar un concepto objetivo a este problema social, tal es así que, se entiende a la corrupción como aquella manipulación de poder para generar algún beneficio de carácter personal, o como aquel pago indebido a autoridades para lograr obtener un beneficio de interés personal, es decir, en palabras específicas se denomina corrupción a toda aquella practica que carece de

regularidad, cuyo fin es conseguir un beneficio específico y personal, es innegable tener que aceptar que a medida del paso del tiempo la corrupción se ha visto relacionada directamente como un elemento político, cultural y socio – económico, generando con ello la falta de transparencia e incertidumbre en la sociedad.

Es por ello, que la tarea para contrarrestar este mal que se ha incrustado en la sociedad es ardua y merece de la intervención y suma de esfuerzos de todos los ciudadanos, en especial merece un cambio de percepción de trabajo de estado, modificando la errada idea de instaurar espacios fragmentados que generen interacciones estratégicas para obrar con este problema social, generando conductas lesivas a nuestra sociedad, por un enfoque de estado como un todo integrado de eventos y políticas fuertes, que generen la protección absoluta de bienes comunes en favor de la sociedad, evitando pese a todo intereses independientes que generen divisionismo y falta de credibilidad de un estado de derecho. Es por ello, que se ha generado una política anticorrupción, la misma que tiene por finalidad incrementar mejoras en el funcionamiento regular del estado y calidad de vida en sociedad.

Una de las soluciones concretas que proporciona la doctrina, sobre la lucha contra la corrupción es la prevención, que debe darse antes de la comisión del delito, tal es así, que como se ha venido detallando muchas de los ilícitos de corrupción son producto del actuar de los servidores públicos, motivo por lo que, ha generado una preocupación masiva, logrando identificar las características más renuentes en el actuar y la fuente de las mismas, por lo que, bajo lo expuesto desde el año 2015 ingresa en vigencia la directiva 02- 2015 – SERVIR /GPGSC, la misma que como es de conocimiento público, entra en vigencia una vez publicada en el diario oficial del Perú, con fecha 24 de marzo del 2015, la misma que tiene por objetivo definir las reglas y lineamientos del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, el cual se encuentra dentro de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

La norma citada, es creada con el objetivo firme de consolidar aspectos determinantes para fortalecer una estructura de equidad e integridad, así también consolidar aspectos fundamentales de la responsabilidad administrativa, con la clara convicción de fortalecer los recursos humanos del estado peruano, con procedimientos claros, transparentes y efectivos, en donde la principal herramienta de trabajo sea la capacitación de manera permanente sobre aspectos éticos – morales y sobre la conducta adecuada como servidores públicos, solo

abarcando lo descrito se podrá decir que este procedimiento administrativo disciplinario tiene un fin preventivo, porque actúa de manera efectiva frente a faltas de conducta de los servidores públicos, evitando con ello que se llegue a ilícitos penales, que aumenten las cifras de corrupción en nuestro país y manchan la imagen de servidor público.

Ahora bien, según lo antes expuesto, tendríamos de manera explícita, la pregunta principal de esta investigación se definiría como ¿La efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario es un mecanismo de prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque?

Entendiéndose que la formulación de este problema se sustenta en el análisis directo sobre el fondo el procedimiento administrativo disciplinario y sobre toda la responsabilidad administrativa funcionaria. Lo cual, hace de esta investigación un tema de gran importancia, puesto que se describirá que el procedimiento administrativo disciplinario al ser aplicado de manera efectiva, cumpliendo con todos los lineamientos previstos en norma, llegará a cumplir con el objetivo tan anhelado de combatir la impunidad y volver a generar el grado de confianza perdido entre ciudadanos y ciudadanas, respecto a la gobernabilidad, autoridades y servidores públicos, y evitar bajo cualquier circunstancia que se ponga bajo observancia en vía disciplinaria como un mecanismo de revanchismo político o personal entre servidores públicos, generando acciones ilegales, contrarias a su finalidad, la misma que se sustenta en la tutela de derechos e intereses generales, el correcto funcionamiento de la administración pública y la previsión de ilícitos.

Es preciso entonces, identificar en este análisis, la gran importancia de una cultura de integridad cuando se intenta que esta sea una alternativa preventiva en la lucha contra la corrupción, y no solo mecanismo punitivo, que pueden incluso generar impunidad.

Por lo que resulta primordial que, este procedimiento Administrativo Disciplinario sea aplicado de manera integral, en donde los servidores y los encargados de aplicar las sanciones correspondientes frente a faltas cuenten con el adecuado conocimiento, para no generar ninguna clase de vulneración de derechos de ambas partes, logrando de esta manera un proceso transparente, libre de corrupción y protección constitucional.

Es, así pues, que la presente investigación, tiene como Objetivo General, Describir la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción

en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque y como Objetivos Específicos, Analizar el procedimiento administrativo disciplinario para los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura. Y Diagnosticar si la corrupción de servidores públicos se ocasiona por la falta de conocimiento en medidas preventivas.

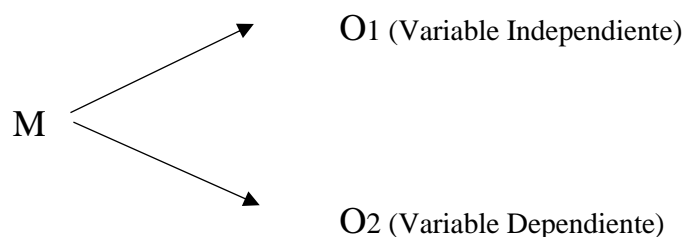
En lo que concierne a la hipótesis, se plantea la siguiente: Si se aplica efectivamente el procedimiento administrativo disciplinario en la Gerencia Regional de Agricultura de Lambayeque, entonces disminuirá la corrupción a través de la prevención.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

La investigación contará con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, puesto que no se ha manejado ninguna de las variables dentro del área de investigación de la entidad, ya que se recabarán datos en su contexto natural para posteriormente enriquecer la noción y realizar el respectivo análisis.

Ahora, en lo que respecta al diseño, para el presente trabajo, es descriptivo, puesto que, el estudio se realiza sin manejo deliberado de constantes, de los cuales se toma atención a las situaciones dadas en su entorno natural para análisis posterior. Además, es importante señalar y determinar de manera objetiva que la presente tesis es no experimental – transversal, ya que acopian elementos en un sólo espacio con la finalidad de puntualizar las variables.



Dónde:

M = Muestra.

O1 = Observación de la Variable independiente (Procedimiento Administrativo Disciplinario).

O2 = Observación de la Variable dependiente (Prevención de Corrupción).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA/INSTRUMENTO
Procedimiento Administrativo Disciplinario	Procedimiento	¿Percibe que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aplicado de forma correcta dentro de su institución?	1	Encuesta/ Cuestionario Ficha de revisión de Documentación Administrativa
		¿La forma como se viene aplicando el procedimiento administrativo disciplinario, dentro de su institución, le inspira confianza y seguridad?	6	
	Aplicación	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario?	4	
		¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?	5	
	Mejora Continua	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ha traído mejoras dentro de su institución?	2	
		¿Han realizado alguna capacitación sobre Procedimiento administrativo	7	

		Disciplinario dentro de su institución?		
	Verificación	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?	3	

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Dependiente: Prevención de Corrupción

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	TÉCNICA / INSTRUMENTO
Prevención de Corrupción	Compromiso de la alta Gerencia	¿Considera que la prevención es vital para evitar ilícitos en los servidores públicos?	2	Encuesta/ Cuestionario Ficha de revisión de Documentación
		¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, es preventiva?	6	
	Procedimientos Claros	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, previene conductas irregulares?	1	
		¿Considera que los servidores públicos dentro de su institución cometen faltas por desconocimiento?	7	
	Consecuencias de los	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo	4	

	infractores de corrupción	Disciplinario y haya servido como prevención para casos futuros?		Administrativa
	Medida y Control	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?	3	
		¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?	5	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Al referirnos a la población, sujeta a objeto de estudio, está constituida por 180 servidores públicos de sexo femenino y masculino de la Gerencia Regional de agricultura del departamento de Lambayeque, según la planilla de servidores públicos registrados hasta el mes de agosto, tal como se detalla en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN TOTAL DE SERVIDORES PÚBLICOS

Tabla 3

Población General de población de la Gerencia Regional de Agricultura

ENTIDAD PÚBLICA	Nº DE EMPLEADOS
Contrataciones D.S 276	100 servidores Públicos
Contrataciones D.S 728	40 servidores Públicos
Contrataciones CAS	30 servidores Públicos
Contrataciones Cargos de Confianza	10 servidores Públicos
TOTAL	180 servidores Públicos

Fuente: Planilla de servidores Públicos de la GRA

Muestra:

Cuando se hace referencia a la muestra, se indica aquella parte representativa de la población, que contenga las mismas características de la población y se contempla como adecuada cuando esté determinada por un número de elementos relevantes y suficientes para garantizar la existencia de las mismas características del universo.

Por lo que, para fines propios de la presente investigación se seleccionó al total de la población, siendo 180 servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, se tomará en cuenta a 100(cien) servidores públicos, mediante la contratación D.S 276; 40 (cuarenta) servidores públicos, mediante contratación D.S 728; 30 (treinta) servidores públicos, mediante contratación CAS y finalmente 10 (Diez) servidores públicos, mediante contratación de cargos de confianza

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

En la investigación bajo análisis, se utilizará la técnica de la encuesta, la cual va permitir examinar el proceso o cuestionar muestra para obtener datos sobre un servicio, producto o proceso, y de esta manera evaluar la satisfacción o descubrir necesidades. Con respecto a la recopilación de datos objetivos de la muestra seleccionada se manejó dos cuestionarios, una por cada variable, con preguntas cerradas que ayuda a tener un resultado más objetivo.

Validez del instrumento

Para validar el instrumento a aplicar, se empleó la técnica de Juicio de Expertos, por lo que el instrumento tuvo que ser validado por 3 expertos eruditos en la materia, cada uno de ellos realizará un análisis preciso según estos lineamientos: Validación Contenido y Validación Constructo. Entonces, de cumplir la técnica con estos contextos, el especialista dará la conformidad al pliego de validación y se procederá a la ejecución encuesta.

Confiabilidad del instrumento

En lo que respecta a la determinación de la confiabilidad del instrumento, se elaboró un procedimiento específico, a partir de la aplicación de preguntas cerradas, para lograr mayor objetividad en los resultados.

Cabe mencionar que para lograr la confiabilidad del instrumento se utilizó una evaluación piloto a 9 servidores públicos en la Entidad. Obteniendo para el cuestionario procedimiento Administrativo disciplinario un coeficiente de 0.743 y para el cuestionario de prevención de corrupción 0.862, llegando a la conclusión que ambas encuestas tuvieron un alto grado de confiabilidad.

2.5. Procedimiento

El procedimiento a emplear para la presente investigación se dará a través de la recolección de datos y se empleará el siguiente procedimiento:

1. Planificación del trabajo de campo
2. Recopilación de encuestas a los trabajadores
3. Ordenar los datos recogidos
4. Ingresar los datos al SPSS versión 24
5. Analizar los resultados.

2.6. Método de análisis de datos

Para la investigación bajo análisis en particular, en lo que respecta al procesamiento de análisis de los datos se empleará un método estadístico, y dicho análisis estadístico utilizaremos el SPSS.

Por su parte, acerca del método estadístico, Sánchez et al. (2018) sostienen al respecto:

[...] en cuanto a la utilización del método estadístico, se encuentra orientando a analizar, organizar y describir todos los datos objetivos cuantitativos en el estudio. Por lo que sustenta el uso de la estadística inferencial y descriptiva, teniendo como referencia que la inferencial puede tener o no naturaleza paramétrica. Por lo que, se puede determinar que los programas estadísticos, facultan realizar análisis estadístico de una forma efectiva y ágil. Uno con mayor frecuencia de uso en las ciencias sociales es el SPSS. (p. 18).

Ahora, en lo que se refiere al estudio respectivo, se ingresó la información de los 180 encuestados, el mismo que logró el propósito de establecer en forma detallada cada uno de los indicadores más resaltantes en función a la relación a las variables de la investigación.

Finalmente, es preciso manifestar que todos los resultados se analizaron e interpretaron objetiva, logrando concluir de manera adecuada y con carácter científico.

2.7. Aspectos Éticos

Se solicitó permiso al Gerente Regional de Agricultura de Lambayeque para que brinde información correspondiente a los colegios pertenecientes a las infracciones cometidas por los servidores públicos de su entidad, además se solicitó permiso a la coordinadora de Recursos Humanos para recopilar información relevante para el estudio. Los instrumentos se han mantenido en originalidad estableciéndose de acuerdo a lo propuesto por la investigación.

Asimismo, se mantuvo el respeto, consideración y no hubo prejuizamiento. Cabe señalar que los datos recopilados, fueron obtenidos y procesados de forma adecuada sin adulteraciones.

III. RESULTADOS

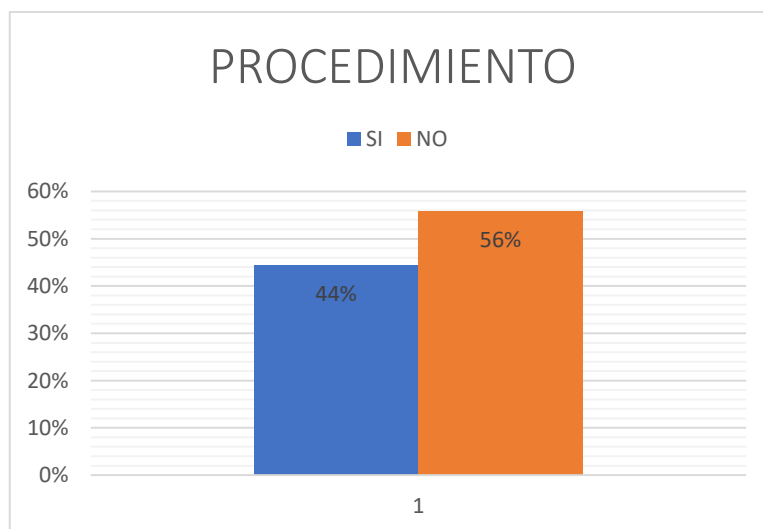
Tabla 4

*Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario– Dimensión:
Procedimiento*

PROCEDIMIENTO			
D1	SI	159	44%
	NO	200	56%
		359	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019

Figura 1: Procedimiento



En la figura 1, se puede contemplar que el 44% de los servidores públicos encuestados sostienen que el procedimiento administrativo disciplinario aplicado es adecuado, mientras que el 56% considera que no es adecuado dentro de la GRAL.

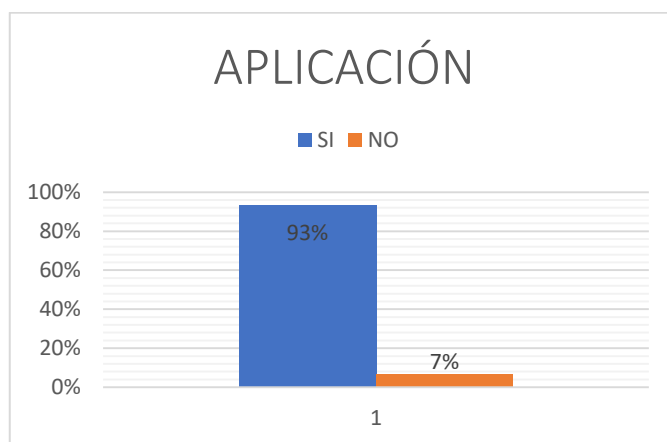
Tabla 5

Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario – Dimensión: Aplicación

APLICACIÓN			
D2	SI	336	93%
	NO	24	7%
		360	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019

Figura 2: Aplicación



En la figura 2, se puede analizar que el 93% de los encuestados sostienen que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario es correcta, mientras solo un 7% considera que es no es correcta.

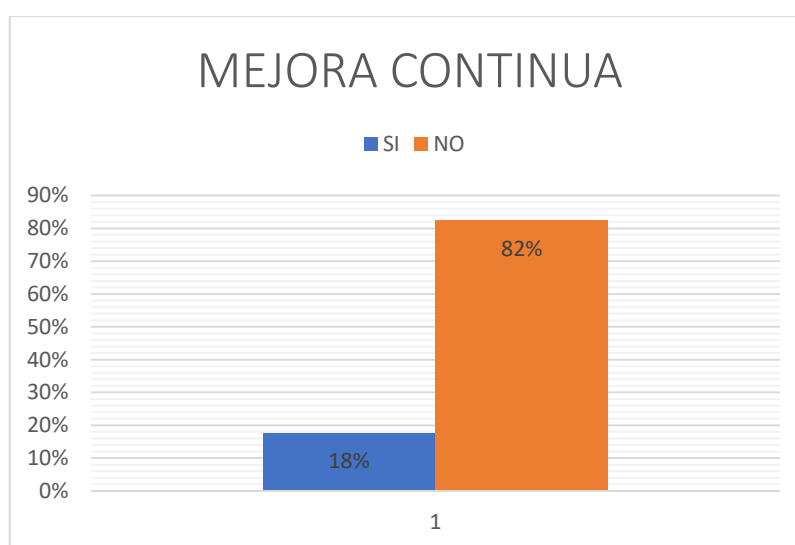
Tabla 6

Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario– Dimensión: Mejora Continua

MEJORA CONTINUA			
D3	SI	43	18%
	NO	201	82%
		244	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019

Figura 3: Mejora Continua



En la figura 3, se contempla que tan solo el 18% de los encuestados sostienen que el procedimiento Administrativo Disciplinario ha traído mejoras a su institución, mientras que un 82% considera que no ha traído mejoras a su institución.

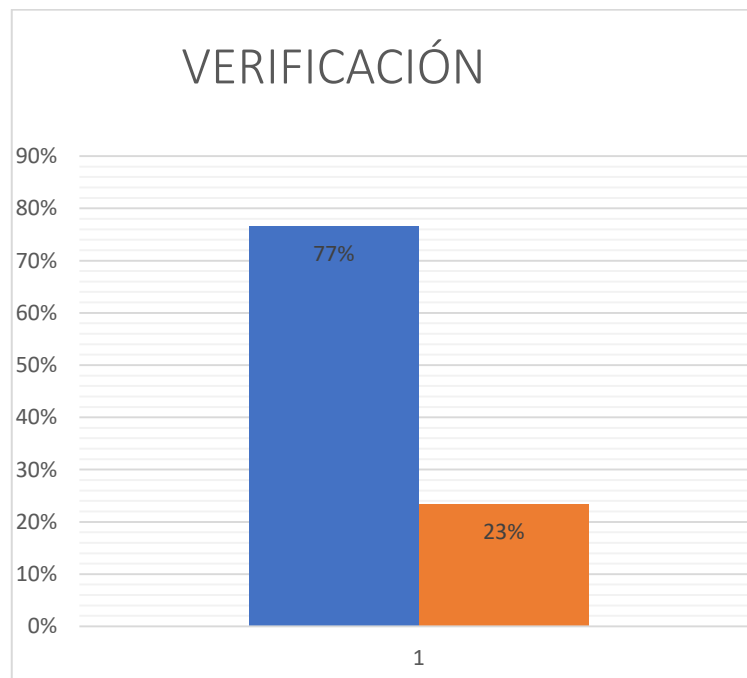
Tabla 7

Variable Independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario– Dimensión: Verificación

VERIFICACIÓN			
D4	SI	138	77%
	NO	42	23%
		180	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019.

Figura 4: Verificación



En la figura 4, se puede percibir que el 77% de los encuestados consideran que el procedimiento Administrativo Disciplinario, sirve para regular la conducta de los servidores públicos de la GRAL, mientras solo el 23% considera que no sirve para regular la conducta de los servidores públicos de la GRAL.

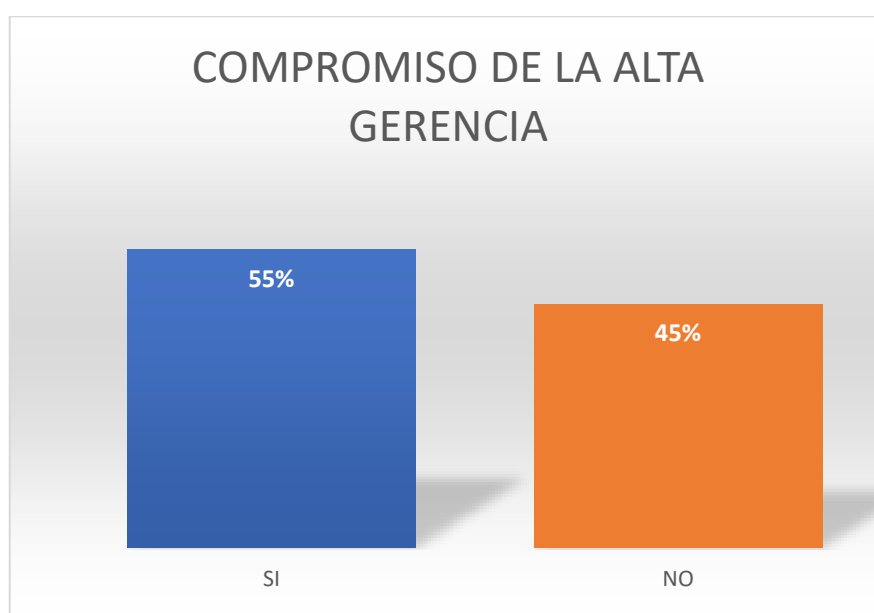
Tabla 8

Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Compromiso de alta Gerencia

COMPROMISO DE LA ALTA GERENCIA			
D1	SI	198	55%
	NO	162	45%
		360	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019.

Figura 5: Compromiso de la alta gerencia



En la figura 5, se observa que el 55% de los encuestados sostienen que, si existe compromiso de la alta gerencia frente a la prevención de corrupción, mientras que un 45% sostiene que no existe compromiso de la alta gerencia frente a la prevención de corrupción.

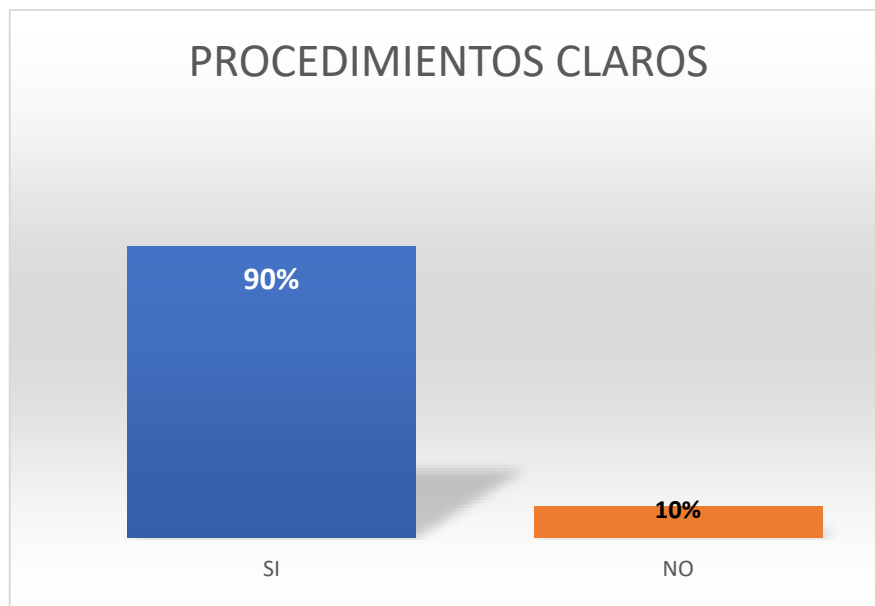
Tabla 9

Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Procedimientos Claros

PROCEDIMIENTOS CLAROS			
D2	SI	325	90%
	NO	35	10%
		360	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019.

Figura 6: Procedimientos claros



En la figura 6, se percibe que el 90% de los encuestados sostienen que, si existen procedimientos claros, mientras solo el 10% consideran que no existen procedimientos claros

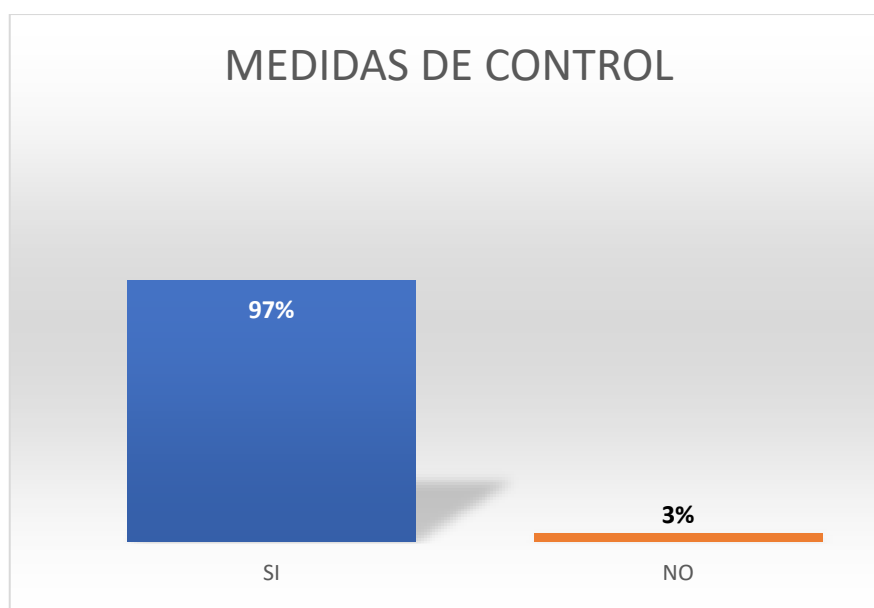
Tabla 10

Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Medidas y Control

MEDIDAS DE CONTROL			
D3	SI	349	97%
	NO	11	3%
		360	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019.

Figura 7: Medidas de control



En la figura 7, se contempla que el 97% de los encuestados sostienen que, si existen medidas y control adecuado, mientras solo 3% consideran que no existen medidas y control adecuado.

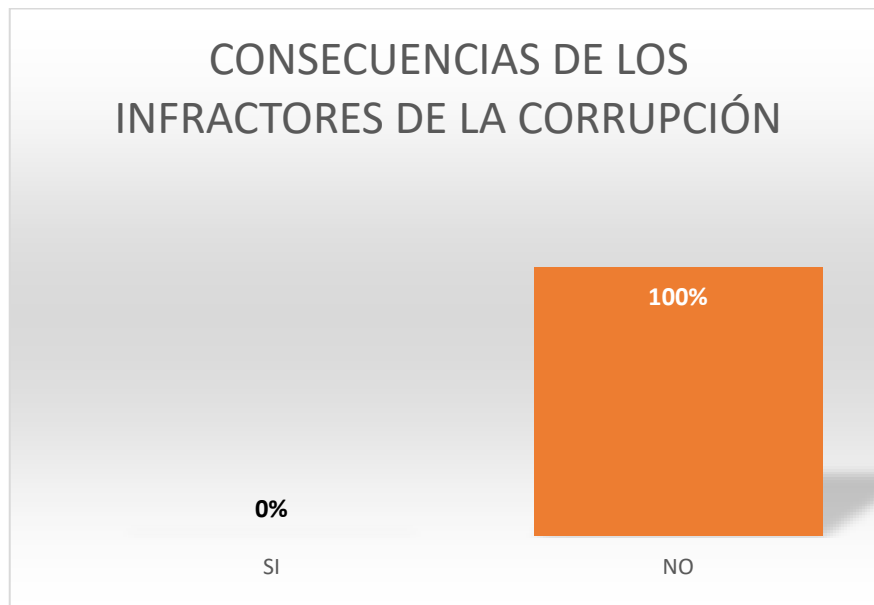
Tabla 11

Variable Dependiente: Prevención de Corrupción– Dimensión: Consecuencias de los infractores de la corrupción

CONSECUENCIAS DE LOS INFRACTORES DE LA CORRUPCIÓN			
D4	SI	0	0%
	NO	180	100%
		180	

Fuente: Encuesta aplicada a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, noviembre 2019.

Figura 8: Consecuencias de los infractores de la corrupción



En la figura 8, se visualiza que el 0% de los encuestados sostienen que, si existen consecuencias de los infractores de la corrupción como medio preventivo, mientras que el 100% consideran que no existen consecuencias de los infractores de la corrupción como medio preventivo

IV. DISCUSIÓN

En este apartado de la investigación se analizan los resultados producto del análisis realizado, razón por la cual se procedió a la discusión del mismo con respecto a las teorías en el aspecto académico relacionado al tema y a la vez con los trabajos previos que se utilizaron como antecedentes del mismo. Es por ello que, se tiene como propósito de este trabajo de investigación aplicado a la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque, Describir la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción, y de esta manera identificar si realmente la aplicación adecuada del procedimiento administrativo disciplinario, configure un mecanismo de prevención frente a algunas conductas de los servidores públicos que podrían devenir en ilícitos de corrupción.

Con aspectos similares a este trabajo de investigación, se encontró la investigación de Rodríguez (2017), donde el autor menciona que la corrupción de funcionarios debe ser combatida con prevención, por ello debe de implementarse desde antes de su materialización del hecho delictivo por parte del servidor públicos. Por lo cual resulta importante operar en formación de los órganos jurídicos que imparten sanciones, para entrar a la introducción problemáticas como la de los funcionarios de hecho. Lo cual resulta importante detallar en cuanto a que en la tesis descrita también se busca prevenir la corrupción a través de la capacitación adecuada de los servidores públicos, la misma que apunta a regular la conducta y evitar los ilícitos futuros.

Ahora, es importante detallar lo que por su parte Reátegui (2018), sostiene que la realidad actual resulta preocupante y por ello se han integrado normas para regular el comportamiento de los servidores del sector público, uno de estos es el procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que se encuentra orientada a investigar y en casos específicos a sancionar determinadas acciones o formas de conducirse por parte de los servidores públicos, que llevan a cumplir deberes, violación de prohibiciones , y abuso en el ejercicio de derechos y funciones. Por lo que, concuerda con el análisis realizado, ya que también hace referencia a que la corrupción puede prevenirse con cambio de conductas en los servidores públicos, a través del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Ahora, en lo concerniente al análisis propio de este trabajo, iniciaré a detallar cada variable, con su respectiva dimensión, interpretando cada uno de los resultados:

Es así que, en la tabla 3 y gráfico de la tabla 3, respecto a la variable independiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario y su dimensión procedimiento producto de los resultados del trabajo de campo, se observa que el 44% de los encuestados sostienen que el procedimiento administrativo disciplinario aplicado es adecuado, mientras que el 56% considera que no es adecuado dentro de la GRAL. Se interpreta que un porcentual menor a la mitad considera que si es adecuado el procedimiento Administrativo Disciplinario empleado dentro de la Gerencia Regional de Agricultura, mientras que un porcentual mayor a la mitad de los encuestados consideran que no es adecuado el Procedimiento Administrativo Disciplinario empleado.

En la tabla 4 y gráfico de la tabla 4, respecto a la variable independiente: Procedimiento Disciplinario Administrativo y su dimensión de Aplicación, producto de los resultados del trabajo de campo, se observa que el 93% de los encuestados sostienen que la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario es correcta, mientras solo un 7% considera que es no es correcta. Podemos denotar que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura consideran que dentro de su institución si existe una adecuada aplicación de Procedimiento Administrativo Sancionador, por cumplir con los parámetros establecidos en la norma, sin embargo, existen un porcentual muy escaso en cuanto a que no consideran que este sea aplicado de manera correcta.

En la tabla 5 y gráfico de la tabla 5, respecto a la variable independiente: Procedimiento Disciplinario Administrativo y su dimensión de Mejora Continua, se observa que tan solo el 18% de los encuestados sostienen que el procedimiento Administrativo Disciplinario ha traído mejoras a su institución, mientras que un 82% considera que no ha traído mejoras a su institución. Se establece que en su mayoría de la población de los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura quienes manifiestan que no consideran que el procedimiento administrativo Disciplinario ha traído mejoras a su institución, frente a un número pequeño de servidores públicos que manifiestan que si han traído mejores continuas.

En la tabla 6 y gráfico de la tabla 6, respecto a la variable independiente: Procedimiento Disciplinario Administrativo y su dimensión de Verificación se observa que el 77% de los encuestados consideran que el procedimiento Administrativo Disciplinario, sirve para modular la conducta de los servidores públicos de la GRAL, mientras solo el 23% considera que no sirve para modular la conducta de los servidores públicos de la GRAL

En la tabla 7 y gráfico de la tabla 7, respecto a la variable dependiente: Prevención de Corrupción y su dimensión de Compromiso de Alta Gerencia, producto de los resultados del trabajo de campo, se observa que el 55% de los encuestados sostienen que, si existe compromiso de la alta gerencia frente a la prevención de corrupción, mientras que un 45% sostiene que no existe compromiso de la alta gerencia frente a la prevención de corrupción. En este caso la dimensión Compromiso de Alta Gerencia entra estrechamente relacionada con la de procedimientos, puesto que, si ambas se llegan a cumplir, la tendencia es que se incrementen y mejoren los niveles de efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario, ya que generar conductas y espacios adecuados se evitaran conductas de los servidores públicos que puedan llegar a ilícitos.

En la tabla 8 y gráfico de la tabla 8, respecto a la variable dependiente: Prevención de Corrupción y su dimensión de Procedimientos claros, se observa que el 90% de los encuestados sostienen que, si existen procedimientos claros, mientras solo el 10% consideran que no existen procedimientos claros. Ante esto se puede denotar que se encuentran opiniones concordantes, y dejaría claro que si existe transparencia al momento de su aplicación

En la tabla 9 y gráfico de la tabla 9, respecto a la variable dependiente: Prevención de Corrupción y su dimensión de Medidas de Control, se observa que el 97% de los encuestados sostienen que, si existen medidas y control adecuado, mientras solo 3% consideran que no existen medidas y control adecuado. Esto puede explicarse a que se encuentra establecido de manera directa y que no existe ningún tema oscuro que evitaría la libre y adecuada aplicación del Procedimiento administrativo Disciplinario, evitando con ello cualquier tipo de corrupción o malos manejos

En la tabla 10 y gráfico de la tabla 10, respecto a la variable dependiente: Prevención de Corrupción se observa que el 0% de los encuestados sostienen que, si existen consecuencias de los infractores de la corrupción como medio preventivo, mientras que el 100% consideran que no existen consecuencias de los infractores de la corrupción como medio preventivo.

V. CONCLUSIONES

1. A razón de la problemática de la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque, donde se evidencio un escaso nivel en la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario como medio preventivo de ilícitos en los servidores públicos de la entidad sujeta a estudio, se establece que si bien es cierto la aplicación en cuanto a la normativa es correcta, sin embargo no cumple uno de sus fines, la prevención.
2. Los instrumentos vinculados a la prevención de corrupción, son válidos siempre y cuando generen sensibilización en los servidores públicos, en cuanto a regular su conducta frente a posibles ilícitos, que se pueden controlar de manera adecuada mediante una efectiva aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario
3. La efectiva aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Gerencia Regional de Agricultura es un mecanismo de prevención de corrupción siempre y cuando este sea difundido de manera masiva, en donde se capacite sobre las conductas ilícitas de los servidores públicos que podrían recaer en delitos penales y estos regulen su conducta para evitar ello.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las autoridades competentes de la Gerencia del Gobierno Regional de Lambayeque, y es específico a la Gerencia Regional de Agricultura que difundan el procedimiento administrativo disciplinario como medio preventivo de corrupción en los servidores públicos

Se recomienda que los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque, soliciten información sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con la finalidad de regular conductas, que eviten faltas o ilícitos futuros

Se recomienda que la secretaria técnica del procedimiento administrativo disciplinario, realicen la revisión de los expedientes a la brevedad posible para que se pueda cumplir con la finalidad preventiva.

Se recomienda que las autoridades competentes de manera coordinada con la secretaria técnica elaboren un cronograma de capacitaciones dirigidas a los servidores públicos de la Gerencia Regional de Agricultura, con un fin preventivo.

REFERENCIAS

- Contraloría General de la Republica. (diciembre de 2013). Precedente administrativo de observancia obligatoria en materia de responsabilidad administrativa funcional. [Acuerdo Plenario N° 01-2013-CG/TSRA]. *Diario Oficial el Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2saxob9>.
- Congreso de la República. (06 de diciembre de 1984). Ley de bases de la Carrera Administrativa. [Decreto legislativo N°276]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2rhyG2B>.
- Congreso de la República. (12 de noviembre de 1991). Ley de Fomento del Empleo. [Decreto legislativo N°728]. *Diario Oficial el Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2sotXj6>.
- Congreso de la República. (28 de junio de 2008). Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contrataciones administrativas de servicios. [Decreto legislativo N°1057]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2rvWxuE>.
- Perú. Congreso de la República. (21 de junio de 2008). Decreto Legislativo que crea y regula el cuerpo de Gerentes Públicos [Decreto legislativo N° 1024]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2tmNe1s>.
- Secretaría técnica: Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. (diciembre, 2010). Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/fle/boletnes/2010/bol_inf_70.pdf.
- Congreso de la República. (4 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. [Ley N°30057] *Diario Oficial el Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2oceoKG>.
- Poder Ejecutivo. (20 de marzo de 2017). Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General [Decreto Supremo N°006-2017-JUS]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2rrGoLZ>.

Presidencia del Consejo de Ministros. (18 de marzo de 2011). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N.º 29622, denominado “Reglamento de infracciones y sanciones para la responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los órganos del Sistema Nacional de Control” [Decreto Supremo N°23-2011-PCM]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2rwh8iE>.

Congreso de la República. (4 de julio de 2013). Ley del Servicio Civil. [Ley N°30057]. *Diario Oficial el Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2oceoKG>.

Congreso de la República. (24 de noviembre de 2011). Ley que regula la contratación personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones. [Ley N°29806]. *Diario Oficial el Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2rw6AA0>.

Congreso de la República. (7 de diciembre de 2010). [Ley N° 296227]. *Diario Oficial El Peruano*, p. 32.

Congreso de la República. (19 de febrero de 2004). Ley Marco del Empleo Público. [Ley N° 28175]. *Diario Oficial El Peruano*, recuperado de <http://bit.ly/2t2L2gj>

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (21 de junio de 2016). Formalizan modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” [Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE]. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://bit.ly/2tmNmyb>.

Contraloría General de la República (22 de noviembre de 2011). “Procedimiento Administrativo Sancionador Por Responsabilidad Administrativa Funcional”. [Resolución de Contraloría N.º 333-2011-CG]. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://bit.ly/2st2Zb7>

Tribunal Constitucional. (abril, 2016). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, N° 0003-2014-PI/TC, N° 0008-2014-PI/TC y N° 0017-2014-PI/TC. Recuperado de <http://bit.ly/2sAMv00>

- Valverde Urrunaga, J. (2017). Estudio sobre la evolución doctrinaria y legislación del delito de tráfico de Influencias. (Tesis para obtener el grado de Doctor, la Universidad Complutense de Madrid). (Acceso el 20 de agosto de 2019)
- García Meléndez, A. (2016). La Corrupción Administrativa en Colombia. Un enfoque Alternativo del fenómeno. (Tesis de Maestría, Universidad de Los Andes en Santafé de Bogotá). (Acceso el 20 de agosto de 2019).
- Rodríguez Baltar, E. (2017). El conflicto de funcionarios público en el derecho penal y problemática del funcionario público de hecho en los delitos de administración pública. (Tesis de Maestría, Universidad Católica del Perú). (Acceso el 20 de agosto de 2019).
- El peruano: Presidencia Ejecutiva. (marzo, 2015). Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, pp.549237-549246.
- Canessa, F. (2014). El sistema Interamericano de Derechos Humanos y la Protección de los derechos Laborales. Lima: Palestra.
- Reátegui, R. (2018). Corrupción de Funcionarios. Lima: Iustitia.
- Salazar, E. (2015). Delitos cometidos por funcionarios Públicos. Lima: San Luis
- Marcos. Sicre, F. (2018). La Inspección de Trabajo y seguridad Social. Madrid: Sepin
- Rodríguez, G. (2015). Curso de Derecho Procesal Laboral. Colombia: Ediciones Librería del Profesional.

ANEXOS

Matriz de consistencia de un proyecto de investigación científica

Título: Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODOS
¿La efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario es un mecanismo de prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque?	<p>Objetivo General</p> <p>Describir la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque</p>	<p>V.I.:</p> <p>Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	Procedimiento	<p>Diseño: Investigación cuantitativa – no experimental, de un tipo descriptivo</p> <p>Población: 180 personas.</p> <p>Muestra: 180 personas.</p> <p>Técnicas: Encuestas.</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios.</p>
			Aplicación	
			Mejora Continua	
			Verificación	
	<p>Objetivos Específicos</p> <p>1 describir el procedimiento administrativo disciplinario para los servidores de la Gerencia Regional de Agricultura</p>		Compromiso de la alta Gerencia	
			Procedimientos Claros	

	<p>2 diagnosticar si la corrupción de servidores públicos se ocasiona por la falta de conocimiento en medidas preventivas</p>	<p>V.D.: Prevención de Corrupción</p>	<p>Conocimiento de los infractores de corrupción</p> <hr/> <p>Medidas de Control</p>	<p>Métodos de Análisis de Investigación: Estadística descriptiva.</p>
--	---	---	--	--

Instrumento de medición de la variable I Procedimiento administrativo disciplinario

Estimado (a)

Reciban mi saludo cordial, estoy interesada en conocer su opinión acerca de cómo visualiza el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de su institución.

A continuación, presento una serie de preguntas, por lo cual pido que marque con un (x) en el recuadro que considere pertinente, recordándole que sus respuestas son totalmente confidenciales.

Se le agradece su opinión.

1. ¿Percibe que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aplicado de manera correcta dentro de su institución?
 Sí No
2. ¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ha traído mejoras dentro de su institución?
 Sí No
3. ¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?
 Sí No
4. ¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario?
 Sí No
5. ¿Tiene inconvenientes o algún problema con la aplicación de procedimiento administrativo disciplinario dentro de su institución?
 Sí No
6. ¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, le inspira confianza y seguridad?
 Sí No
7. ¿Han realizado alguna capacitación sobre Procedimiento administrativo Disciplinario dentro de su institución?
 Sí No

Instrumento de medición de la variable II

Prevención de corrupción

Estimado (a)

Reciban mi saludo cordial, estoy interesada en conocer su opinión acerca de cómo visualiza el Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de su institución.

A continuación, presento una serie de preguntas, por lo cual pido que marque con un (x) en el recuadro que considere pertinente, recordándole que sus respuestas son totalmente confidenciales.

Se le agradece su opinión.

1. ¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, previene conductas irregulares?
 Sí No

2. ¿Considera que la prevención es vital para evitar ilícitos en los servidores públicos?
 Sí No

3. ¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?
 Sí No

4. ¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario y haya servido como prevención para casos futuros?
 Sí No

5. ¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?
 Sí No

6. ¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, es preventiva?
 Sí No

7. ¿Considera que los servidores públicos dentro de su institución cometen faltas por desconocimiento?
 Sí No

Validación del instrumento

Validación de experto 01

JUICIO DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

II. DATOS DEL EXPERTO

1. APELLIDO Y NOMBRE : MANUEL ANTONIO SUAREZ COLLAO
 2. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN PROYECTOS DE INVERSIÓN
 3. INSTITUCIÓN DE LABORES : GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA
 4. EMAIL PARA REFERENCIAS : MAC9@gmail.com

III. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I – EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Nº	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Percibe que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aplicado de manera correcta dentro de su institución?					0
2	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ha traído mejoras dentro de su institución?					0
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?					0
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario?					0
5	¿Tiene inconvenientes o algún problema con la aplicación de procedimiento administrativo disciplinario dentro de su institución?					0
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, le inspira confianza y seguridad?					0
7	¿Han realizado alguna capacitación sobre Procedimiento administrativo Disciplinario dentro de su institución?					0


Observaciones o comentarios:

IV. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

2. LUGAR Y FECHA :

Firma del Experto:


 05.11.13

JUICIO DE EXPERTOS

V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

VI. DATOS DEL EXPERTO

5. APELLIDO Y NOMBRE : MANUEL ANTONIO SUAREZ COLLAZO
 6. GRADO ACADÉMICO : MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN P.F.
 7. INSTITUCIÓN DE LABORES : GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA
 8. EMAIL PARA REFERENCIAS : HNS@GAMPALL.COM

VII. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I I- PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

Nº	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, previene conductas irregulares?				X	
2	¿Considera que la prevención es vital para evitar ilícitos en los servidores públicos?				X	
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?				X	
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario y haya servido como prevención para casos futuros?					X
5	¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?					X
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, es preventiva?					X
7	¿Considera que los servidores públicos dentro de su institución cometen faltas por desconocimiento?					X

Observaciones o comentarios:

.....

VIII. DATOS DEL ESTUDIANTE:

3. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

4. LUGAR Y FECHA : Chiclayo 05.11.19

Firma del Experto: 

Validación de experto 02

JUICIO DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

II. DATOS DEL EXPERTO

1. APELLIDO Y NOMBRE :

2. GRADO ACADÉMICO :

3. INSTITUCIÓN DE LABORES :

4. EMAIL PARA REFERENCIAS :

Marina Salasqui Quendo
 Maestra en Gestión Pública
 Gerencia Regional de Agricultura
 msalasqui@hotmail.com

III. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I – EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N°	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Percibe que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aplicado de manera correcta dentro de su institución?					X
2	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ha traído mejoras dentro de su institución?					X
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?					X
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario?					X
5	¿Tiene inconvenientes o algún problema con la aplicación de procedimiento administrativo disciplinario dentro de su institución?					X
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, le inspira confianza y seguridad?					X
7	¿Han realizado alguna capacitación sobre Procedimiento administrativo Disciplinario dentro de su institución?					X

Observaciones o comentarios:

IV. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

2. LUGAR Y FECHA :

Chiclayo 05.11.12

Firma del Experto:

[Firma manuscrita]

JUICIO DE EXPERTOS

V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

VI. DATOS DEL EXPERTO

5. APELLIDO Y NOMBRE : Marina Salasqui Quiñe
 6. GRADO ACADÉMICO : Maestra en Gestión Pública
 7. INSTITUCIÓN DE LABORES : Gerencia Regional de Agricultura
 8. EMAIL PARA REFERENCIAS : malagu@hlmcul.com

VII. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I I – PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

N°	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, previene conductas irregulares?				X	
2	¿Considera que la prevención es vital para evitar ilícitos en los servidores públicos?				X	
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?				X	
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario y haya servido como prevención para casos futuros?				X	
5	¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?					X
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, es preventiva?					X
7	¿Considera que los servidores públicos dentro de su institución cometen faltas por desconocimiento?					X

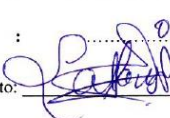
Observaciones o comentarios:

.....

VIII. DATOS DEL ESTUDIANTE:

3. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

4. LUGAR Y FECHA :

05 Chiclayo 05.01.19
 Firma del Experto: 

Validación de experto 03

JUICIO DE EXPERTOS

I. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

II. DATOS DEL EXPERTO

1. APELLIDO Y NOMBRE : *Alba Tijera Pastora*
 2. GRADO ACADÉMICO : *Maestra en Gestión Pública*
 3. INSTITUCIÓN DE LABORES : *Gerencia Regional de Agricultura*
 4. EMAIL PARA REFERENCIAS : *Alba@gmail.com*

III. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I – EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Nº	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Percibe que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aplicado de manera correcta dentro de su institución?					<i>P</i>
2	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ha traído mejoras dentro de su institución?					<i>P</i>
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?					<i>P</i>
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario?					<i>P</i>
5	¿Tiene inconvenientes o algún problema con la aplicación de procedimiento administrativo disciplinario dentro de su institución?					<i>P</i>
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, le inspira confianza y seguridad?				<i>P</i>	
7	¿Han realizado alguna capacitación sobre Procedimiento administrativo Disciplinario dentro de su institución?					<i>P</i>

Observaciones o comentarios:

.....

IV. DATOS DEL ESTUDIANTE:

1. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vázquez Rojas

2. LUGAR Y FECHA : *Cajamarca 05.11.12*

Firma del Experto: *[Firma]*

JUICIO DE EXPERTOS

V. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque.

VI. DATOS DEL EXPERTO

5. APELLIDO Y NOMBRE : *Orullia Tiyana Recintos*
 6. GRADO ACADÉMICO : *Maestría en Gestión Pública*
 7. INSTITUCIÓN DE LABORES : *Comunidad Regional de Agricultores*
 8. EMAIL PARA REFERENCIAS : *C.uel@9mail.com*

VII. EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO I I- PREVENCIÓN DE CORRUPCIÓN

Nº	ITEM	Deficiente	Bajo	Regular	Bueno	Muy Bueno
1	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, previene conductas irregulares?					<i>P</i>
2	¿Considera que la prevención es vital para evitar ilícitos en los servidores públicos?					<i>P</i>
3	¿Considera que el Procedimiento Administrativo Disciplinario sirve para regular la conducta del servidor público?					<i>P</i>
4	¿Conoce de algún caso dentro de su institución, que se haya aplicado Procedimiento Administrativo Disciplinario y haya servido como prevención para casos futuros?					<i>P</i>
5	¿Conoce usted conductas de servidores públicos, que podrían llegar a ilícitos?					<i>P</i>
6	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento Administrativo disciplinario, dentro de su institución, es preventiva?					<i>P</i>
7	¿Considera que los servidores públicos dentro de su institución cometen faltas por desconocimiento?					<i>P</i>

Observaciones o comentarios:

.....

VIII. DATOS DEL ESTUDIANTE:

3. APELLIDO Y NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Estéfany Lizbeth Vásquez Rojas

4. LUGAR Y FECHA : *chileno* *03/11/15*

Firma del Experto: *[Firma manuscrita]*

Ficha Administrativa de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Gerencia Regional de Agricultura

REGISTRO : Del 10 de enero del 2016 – 30 de octubre del 2019
FUENTE : Área de Recursos Humanos – GRAL
Expedientes : Registro Asesoría Jurídica – GRAL

N° DE CASOS	NIVEL DE FALTA	2016	2017	2018	2019
10	LEVE	04 Exp. 01-2016-GRAL Exp. 02-2016-GRAL Exp.05-2016-GRAL Exp.06-2016-GRAL	02 Exp. 01-2017-GRAL Exp.03-2017-GRAL	02 Exp. 03 - 2018-GRAL Exp. 04-2018-GRAL	01 Exp. 01-2019-GRAL
12	MEDIO	06 Exp. 03-2016-GRAL Exp. 04-2016-GRAL Exp.07-2016-GRAL Exp.08-2016-GRAL Exp.09-2016-GRAL Exp.10-2016-GRAL	02 Exp.02-2017-GRAL Exp.04-2017-GRAL	02 Exp. 01-2018-GRAL Exp. 02-2018-GRAL	02 Exp.02-2019-GRAL Exp.03-2019-GRAL
1	GRAVE	0	1 Exp. 01- 05 2017- GRAL	0	0
TOTAL		23 CASOS			

Registro expedientes 2016

Nº. EXPEDIENTE	FALTA LEVE	FALTA MEDIA	FALTA GRAVE
Exp. 01-2016-GRAL	Expediente Arch/ el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp. 02-2016-GRAL	Expediente Arch/ el servidor ceso antes de imponer la sanción.		
Exp.05-2016-GRAL	Expediente Arch/ / el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp.06-2016-GRAL	Expediente Arch/ el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp. 03-2016-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp. 04-2016-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de	

		atención del superior	
Exp.07-2016-GRA		El trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp.08-2016-GRAL		El trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp.09-2016-GRAL		El trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp.10-2016-GRAL		El trámite se quedó con llamada de atención del superior	

Registro de expediente 2017

N°. EXPEDIENTE	FALTA LEVE	FALTA MEDIA	FALTA GRAVE
Exp. 01-2019-GRAL	Expediente Arch/ el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp.03- 2017-GRAL	Expediente Arch/ el servidor ceso antes de imponer la sanción.		
Exp.02-2017-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp.04-2017-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp. 01- 05 2017-GRAL			Expediente Arch/ el trámite termino con sanción (suspensión sin goce de haberes)

Registro expediente 2018

N°. EXPEDIENTE	FALTA LEVE	FALTA MEDIA	FALTA GRAVE
Exp. 03 -2018-GRAL	Expediente Arch/ el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp. 04- 2018-GRAL	Expediente Arch/ el servidor ceso antes de imponer la sanción.		
Exp. 01-2018-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp. 02-2018-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	

Registro expedientes 2019

Nº. EXPEDIENTE	FALTA LEVE	FALTA MEDIA	FALTA GRAVE
Exp. 03 -2018-GRAL	Expediente Arch/ el trámite se quedó en llamada de atención por jefe inmediato		
Exp.02-2019-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	
Exp.03-2019-GRAL		Expediente Arch/ el trámite se quedó con llamada de atención del superior	

Autorización para el desarrollo de la tesis



GOBIERNO REGIONAL DE
LAMBAYEQUE

EL GERENTE REGIONAL DE AGRICULTURA DEL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, EXPIDE LO SIGUIENTE:

AUTORIZACIÓN

Visto la solicitud presentada por la Abg. Vásquez Rojas, Estefany Lizbeth; maestrante de la Universidad “Cesar Vallejo”, en donde solicita aplicar su proyecto de tesis. Por lo que, se dispone lo siguiente:

AUTORIZAR

A la abogada Vásquez Rojas, Estefany Lizbeth

Aplicar el proyecto de tesis titulado: “Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque”

Chiclayo, 30 de octubre de 2019

GERENCIA REGIONAL
DE AGRICULTURA
LAMBAYEQUE

.....
Ing. Juan José Chapoñan Sánchez
Gerente Regional de Agricultura

Lambayeque - Perú