



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Paz Lopez, Diana Cristina ([orcid.org/0000-0002-4342-1636](https://orcid.org/0000-0002-4342-1636))

**ASESOR:**

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo ([orcid.org/0000-0002-2599-2558](https://orcid.org/0000-0002-2599-2558))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**CHICLAYO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedico esta investigación a mis queridos abuelos Emma, Walter y Avelina que ya no me acompañan físicamente, pero sé que están orgullosos de cada uno de mis logros, y a mi abuelo Roldán que espero que me acompañe muchos años más.

Diana Cristina

## **Agradecimiento**

Agradezco a mi familia por apoyarme y alentarme a seguir fortaleciendo mis conocimientos, los quiero mucho.

Así, también agradezco a mi asesor el Dr. Erick Carlo Figueroa Coronado, por compartir sus conocimientos y encaminarme para el desarrollo de esta tesis.

Y finalmente gracias Olenka Olano, por ser mi mejor amiga y compañera en pre y pos grado, este es un logro más para nuestra carrera.

La autora.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN .....	26
VI. PROPUESTA .....	32
VII. CONCLUSIONES.....	33
VIII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	41

## Índice de tablas

Tabla 1 Población .....	16
Tabla 2 Nivel de la dimensión simplificación administrativa.....	19
Tabla 3 Nivel de la dimensión debido procedimiento .....	21
Tabla 4 Nivel de la variable procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público .....	22
Tabla 5: Porcentaje de respuestas de los servidores públicos Municipiudad Distrital de Pucalá .....	24

## Índice de figuras

Figura 1: Porcentaje del nivel de la dimensión simplificación administrativa.....	20
Figura 2: Porcentaje del nivel de la dimensión debido procedimiento.....	21
Figura 3: Porcentaje del nivel de la variable procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público.....	23

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo el proponer como autoridad administrativa a la Secretaría Técnica para mejorar el PAD, siendo el diseño no experimental, transversal descriptivo – propositivo. La población de estudio fue 59 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo), que han sido parte en algún momento del PAD o han realizado seguimiento de algunos procesos instaurados. El instrumento utilizado fue el cuestionario que permitió medir el nivel del PAD, el mismo que ha sido validado por 3 expertos y teniendo una confiabilidad de 863 con alfa de Cronbach. Los resultados más relevantes obtenidos en el cuestionario aplicado nos indica que el PAD presenta los siguientes porcentajes: 13,56% (8) señalan que tiene un nivel malo, 72,88% (43) considera que tiene un nivel regular y el 13,56% (8) precisa que el nivel es bueno. Lo que refleja que dentro de la entidad aplicada existe un PAD regular, siendo por tal necesario realizar los esfuerzos necesarios que logren que el nivel bueno sea el predominante.

**Palabras clave:** Procedimiento administrativo disciplinario, secretaría técnica, autoridad administrativa competente, debido procedimiento.

## **Abstract**

The objective of this research was the proponent as administrative authority to the Technical Secretariat to improve the PAD, being the design non-experimental, cross-sectional descriptive-purposeful. The public study population was 59 servers District Municipality of Pucalá (Chiclayo) who have been part of the PAD at some point or have followed up on some established processes. The instrument used was the questionnaire that allowed measuring the level of the PAD, the same that has been validated by 3 experts and having a reliability ok 863 with Cronbach's alpha. The most relevant results obtained in the applied questionnaire indicate that the PAD presents the following percentages: 13.56% (8) indicate that it has a bad level, 72.88% (43) consider that it has a regular level and 13.56% (8) precisely that the level is good. This reflects that within the applied entity there is a regular PAD, being therefore necessary to make the necessary efforts to ensure that the good level is the predominant one

**Keywords:** Administrative disciplinary procedure, technical secretariat, competent administrative authority, due process

## I. INTRODUCCIÓN

Nuestro ordenamiento jurídico es un Estado Social Democrático de Derecho, caracterizado por alcanzar lograr la igualdad en la sociedad, por ello, es que las normas están orientadas al fortalecimiento del Estado. Bastidas (2009), señaló que este modelo de Estado busca tener como eje primordial el garantizar que los derechos fundamentales se respeten con el fin de lograr hacer un Estado justo e igualitario según los fines que nuestra Constitución Política persigue.

Siendo así, en materia administrativa tenemos como norma reguladora a la Ley N° 30057 (2013), que busca lograr mejorar y fortalecer la Administración Pública, teniendo como objetivo primordial lograr que el ingreso a la Administración Pública sea la meritocracia, con la finalidad de poder tener profesionales capacitados y con vocación de servir. Así también, nuestro ordenamiento jurídico ha regulado el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), que busca sancionar a los servidores públicos que realicen malas praxis que atentan contra la igualdad, eficiencia y eficacia de la Administración Pública.

Siendo la Secretaría Técnica la oficina encargada de la investigación de todas aquellas denuncias que se interpongan contra los servidores públicos, culminado dicha investigación con la emisión de un informe de precalificación de denuncia mediante el cual recomiende iniciar o archivar el PAD, cabe precisar que dicha decisión no es vinculante, notificando su decisión a los órganos o autoridades del PAD conformado por el Órgano Instructor y Órgano Sancionador, quienes son competentes para decidir si se continua con el procedimiento o archivan el caso.

El inconveniente surge al momento de que los Órganos del PAD no actúan con objetividad e imparcialidad, llegando muchas veces a no sancionar a los servidores públicos por motivos de afinidad o amistad, vulnerando el debido PAD. Siendo así, el secretario técnico al ser solo apoyo de los Órganos del PAD tendrá que realizar un nuevo informe según el criterio de las autoridades competentes;

incluso aunque difiera con la recomendación inicial que emitió el secretario técnico y que dio origen al PAD.

De esta manera, el PAD encuentra deficiencias pues no se logran corregir las malas praxis de los servidores públicos que estén inmersos en actos de corrupción, nepotismo, incumplimientos de sus funciones, etc., pues al no lograrse sancionar de manera efectiva estas conductas no se crean precedentes que sirvan como ejemplo al resto de servidores públicos para no incurrir en estos actos contrarios a ley, en este contexto surge la siguiente interrogante: ¿Cómo la Secretaría Técnica al constituirse en la autoridad administrativa competente mejorará el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos?

Así, la justificación de la presente investigación se caracteriza por tener un enfoque cuantitativo - propositivo, que busca proponer erradicar los órganos del PAD y constituir al Secretario Técnico como autoridad administrativa competente del PAD con la finalidad de fortalecer y mejorar la objetividad del PAD contra los servidores públicos en las Entidades Públicas a nivel nacional, garantizando así imparcialidad y coherencia desde la investigación preliminar de la presunta infracción hasta el Informe final en donde se determine el servidor público amerita ser sancionado o en su defecto deberá archivarse la denuncia, obteniendo de esta manera obtener como resultado erradicar las inadecuadas praxis de los servidores públicos que son parte integrante de la Administración Pública, las mismas que no se pueden corregir debido a que existe mucha injerencia política que interfieren en las decisiones del Secretario Técnico, del Órgano Instructor y Órgano Sancionador del PAD obstruyendo el PAD contra los servidores públicos y no generando precedentes dentro de las instituciones públicas que permitan disuadir a los trabajadores del estado a no cometer infracciones en el desempeño de sus funciones.

Esta investigación tuvo como objetivo general proponer como autoridad administrativa a la Secretaría Técnica para mejorar el PAD, como objetivos específicos: Identificar la importancia de la Secretaría Técnica como autoridad

administrativa competente para mejorar el PAD de los servidores públicos; Diseñar la propuesta como la Secretaría Técnica al constituirse como autoridad competente fortalecerá el PAD normado por la Ley del Servicio Civil y Validar la propuesta Secretaría Técnica como autoridad competente para mejorar el PAD normado por la Ley del Servicio Civil

Por último, la hipótesis de esta investigación fue si se constituye la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente entonces se mejorará el debido Procedimiento Administrativo Disciplinario. Hipótesis que se logrará validar o contrarrestar cuando se desarrolle a profundidad la propuesta que pretendo desarrolla

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado, se desarrollaron los fundamentos teóricos que sustentaron esta investigación las mismas que fueron enfocados en las variables: Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente y procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores públicos, que sirvió para delimitar el marco conceptual que permitió desarrollar los conceptos que condujeron a sustentar la propuesta que se desarrolló en la investigación.

Siendo así, a nivel internacional se han desarrollado diversos estudios entre ellos tenemos a Castro (2019), en su investigación desarrollada en Madrid, basa su estudio en analizar el rol de los servidores públicos y la responsabilidad administrativa, desarrollando el régimen disciplinario contra los servidores públicos desde el derecho comparado, quien concluyó que la finalidad de la responsabilidad civil busca que aquel servidor o funcionario público tenga que resarcir el daño ocasionado por su acción u omisión, información que servirá a esta investigación para poder abordar el tema del PAD desde una perspectiva internacional tomando como referencia a los países de España y México, lo que permitirá realizar comparaciones con la finalidad de poder rescatar los resultados positivos de los países antes mencionados y poder adecuarlos a la realidad de nuestro país y propuesta que se quiere plantear mediante la presente investigación que busca mejorar el PAD.

Así también, el Banco Interamericano de Desarrollo (2015), a través de su informe desarrolla como objetivo el escenario del servicio civil en Latinoamérica, proponiendo cambios en el sistema del servicio civil que garantice que el interés público sea el enfoque del desarrollo de la actividad de los trabajadores del Estado dejando en un plano inexistente el interés particular, para esta investigación toma como referencia concreta la ciudad de México, concluyendo que se garantizará una eficiencia en la Administración Pública de América Latina específicamente en

México cuando se brinden incentivos adecuados que generen en el servidor público el deseo de superarse y mejorar. Cabe precisar, que esta investigación servirá para profundizar uno de los problemas más grandes que presenta la Administración Pública a nivel de América Latina y es que prima el interés particular sobre el interés público, por ello, este análisis servirá para sustentar la propuesta de esta Investigación con la finalidad de poder fortalecer y mejorar el PAD.

En el contexto nacional, Barsallo (2018), realiza su investigación en la Universidad César Vallejo sede de Lima, analiza los elementos que pueden obstaculizar que el PAD se desarrolle con objetividad, utilizando un enfoque cuantitativo que llegó a concluir que: mientras más limitantes existan en el PAD menor objetividad existirá en el desempeño de la Secretaría Técnica. Al respecto es importante señalar que con este antecedente se podrá contrarrestar los problemas que se han advertido en dicha investigación y se logrará comparar con los que se encontrarán en esta investigación lo que permitirá lograr desarrollar una propuesta que permita que el PAD cumpla los objetivos esperados respetando la legalidad de la normativa de la Ley N° 30057 (2015), en adelante -LSC-.

Colca (2019), realiza su investigación en la Universidad Peruana de América de Lima en donde analiza el marco de la LSC en el acápite de la constitución del secretario técnico y su rol en el PAD, concluyendo que en casos de los municipios el secretario técnico no puede actuar con imparcialidad y objetividad pues corre el riesgo de perder la confianza y ser desvinculado de la Entidad en la que labora. Esta investigación, permitirá sustentar uno de los problemas más grandes que pretende describir esta investigación que es la falta de imparcialidad e independencia del secretario técnico, por lo que, como parte de la propuesta de esta investigación se pretende que el secretario técnico sea designado y dependa de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, -SERVIR-, con el objetivo de mejorar y fortalecer el PAD contra los servidores públicos.

Por otro lado, Martínez (2016), en su investigación desarrolla como objetivo general las faltas administrativas y el régimen contractual con la finalidad de poder determinar la correlación que existe al momento de calificar las faltas, concluyendo que existe relación en la falta y sanción administrativa. Utilizó como estudio el PAD que se aplica en el Gobierno Regional de la región de San Martín. La importancia del presente antecedente radica en que permitirá utilizar los resultados como ejemplo a fin de demostrar que la Ley N° 30057 ha tipificado correctamente las faltas administrativas y que el problema no radica en el PAD sino en la falta de independencia del secretario técnico al no ser autoridad competente del PAD su informe de precalificación no es vinculante, por lo que muchas veces el PAD contra los servidores públicos son archivados.

Así también, Rivera (2018) realiza una investigación en la Universidad César Vallejo de la sede de Piura, analizando el desempeño que tiene el secretario técnico en el PAD para lo cual tuvo como fuente de investigación la Municipalidad Distrital de Veintiséis de Octubre, la conclusión a la que arriba es que existe una percepción negativa del rol que desempeña el secretario técnico debido a que los servidores públicos de la entidad antes mencionada consideran que no se han sancionado a los servidores públicos que han cometido faltas administrativas. Este antecedente resulta pertinente para demostrar la problemática que existe a nivel nacional sobre la percepción que se tiene del rol que desempeña el secretario técnico en las Entidades Públicas, lo que permitirá demostrar que mediante la propuesta de esta investigación no solo se mejorará el PAD, sino que además se logrará tener los resultados esperados y sancionar las malas praxis de todos los trabajadores del estado, con la finalidad de crear precedentes que permitan desalentar a los servidores públicos a cometer faltas administrativas.

Villanueva (2019), planteó en su estudio de investigación como objetivo general: determinar si la Secretaría Técnica en el PAD garantiza el Principio de Presunción de Inocencia, llegando a concluir que el PAD no vulnera el principio de presunción

de inocencia de los servidores públicos que se encuentren inmersos en una investigación.

En ese sentido, en el ámbito local también existen fuentes que servirán de antecedentes para fundamentar y respaldar la presente investigación, siendo así Dávila (2017), en su investigación, realiza un análisis de la prescripción del PAD por causa de la conducta ética de los servidores públicos que se constituyen como autoridades del PAD, concluyendo que la falta de ética de las autoridades del PAD constituye una de las causales que propicia el escenario para que se desarrollen actos de corrupción e injusticias en la Administración Pública. Esta investigación permitirá recopilar información que permitirá describir los problemas que obstaculizan el PAD contra los servidores públicos y las consecuencias que esta situación acarrea, pues si no se logra imponer una sanción a los malos servidores de la administración pública nunca se superará las falencias en los servicios que se ponen al servicio de los ciudadanos pues se seguirá teniendo en el sector público a servidores que no tienen vocación de servicio.

Carril (2019), en su investigación analiza las faltas administrativas y potestad sancionadora del Estado, siendo el objetivo de estudio clasificar las faltas administrativas con la finalidad de lograr un PAD contra los servidores públicos que tenga resultados. Cabe precisar que el Estado al tener la potestad sancionadora puede sancionar a los servidores públicos cuya conducta se subsuma en una falta administrativa de esta manera se garantizará que las Entidades Públicas cuenten con personal con vocación de servicio que cumplan sus funciones de una manera idónea garantizando así el interés general con el objetivo de fortalecer la Administración Pública.

Al respecto, Sú (2020), en su informe técnico menciona las funciones que tiene reconocida la Secretaría Técnica, -S.T(a)-, en la LSC, indicando que: es la oficina constituida por un secretario técnico, -S.T(o)-, quien se encarga de recibir y atender las denuncias interpuestas por los servidores públicos o administrados,

realiza la investigación preliminar para lo cual determina si corresponde solicitar mayor información documental o es pertinente citar a las partes interesadas y testigos a declarar a fin poder tener mayor certeza de los hechos, concluyendo su actuación al emitir un informe de precalificación de la denuncia mediante el cual recomienda la sanción a imponer. Sin embargo, tal como se indica en la LSC artículo 92º, el S.T(o) no tiene capacidad de decisión, por lo que, su informe de precalificación de denuncia no es vinculante.

En el mismo orden de ideas, la Directiva N° 02 (2021), en el numeral 8.2 precisa que el S.T(o) tiene como función iniciar la investigación preliminar cuando se presume que se ha cometido una falta administrativa del servidor público denunciado, para lo cual tiene que conducir el proceso de investigación cautelando la confidencialidad del caso, asimismo será quien emita un informe de precalificación mediante el cual apertura el PAD, recomienda una posible sanción e identifica al Órgano Instructor (autoridad competente en el PAD), o en su defecto de considerar que no existe falta administrativa recomienda el archivo de la denuncia. Asimismo, una de sus funciones es ser apoyo de los Órganos del PAD constituidos por el Órgano Instructor y por el Órgano Sancionador (autoridades del PAD conformadas por servidores públicos que encabezan la línea jerárquica de cada Entidad Pública, es decir están constituidos por los jefes de áreas de la propia Entidad).

Es decir, tanto Su (2020) como la Directiva N° 02 (2015), nos describen y regulan cuáles son las funciones del S.T (o) en el PAD, siendo su función principal emitir el informe de precalificación y ser apoyo de las autoridades del PAD, sin embargo, el S.T (o), estas fuentes de investigación, permitirá a esta investigación desarrollar la problemática que surge en el PAD al no tener el informe de precalificación que emite el S.T (o) carácter vinculante y al solo ser apoyo de los Órganos del PAD, por lo que, a partir de las funciones reconocidas tanto en la LSC como en la Directiva proponer que la S.T(a) se constituya como autoridad administrativa competente en el PAD.

Respecto de la variable independiente PAD contra los servidores públicos, Romero (2016), en su investigación señala que el PAD es aquella actuación que realiza la autoridad competente a fin de reconocer los intereses de los particulares en salvaguarda de los derechos vulnerados, concluyendo que con la potestad sancionadora se podrán realizar investigaciones contra aquellos servidores públicos que se encuentren inmersos en una denuncia y así sancionar mediante el PAD a los servidores públicos que hayan cometido alguna infracción administrativa. En otras palabras, el PAD es una actuación que comprende diversos actos administrativos que tienen como finalidad poder resolver una presunta situación irregular que hayan cometido los servidores públicos en el marco de sus actuaciones en las Entidades Públicas.

Esta fuente de investigación servirá para poder definir y entender el PAD, permitiendo exponer las conclusiones que el autor Romero (2016) desarrolló al concluir su investigación con el objetivo de poder tomar esta investigación como antecedente que permita respaldar el desarrollo de esta tesis, se tomarán como puntos referenciales las falencias que se presentan en el desarrollo del PAD lo que permitirá desarrollar y sustentar la propuesta de esta investigación con la finalidad de poder mejorar el PAD y lograr que este sea eficiente, imparcial y proporcional.

Por su parte, Huamaní (2021) en el desarrollo de su investigación analiza el régimen disciplinario y la seguridad jurídica del PAD contra los servidores públicos, llegando a concluir que el PAD contra los servidor público reúne las condiciones necesarias para proteger y reconocer el derecho de defensa de aquellos servidores públicos que se encuentran inmerso en un proceso de investigación, pues como parte de sus derechos tienen acceso a la información del expediente, realizan sus descargos, proponen sus testigos, adjuntan medios probatorios, etc. En otras palabras, en el marco del PAD los servidores públicos tienen garantizado el debido procedimiento siempre y cuando el S.T (o) y los Órganos del PAD (Instructor y Sancionador) enmarquen sus actuaciones a la normativa establecida en la LSC, asimismo, el PAD se verá garantizado cuando el S.T (o) y los Órganos

del PAD actúen con objetividad e imparcialidad a fin de lograr los objetivos esperados mediante el PAD.

Esta fuente resulta importante para sustentar la propuesta de la presente investigación, debido a que al constituir como autoridad administrativa competente a la S.T (a) no se estaría vulnerando el derecho de defensa de los servidores públicos en el PAD, por el contrario se mejoraría el PAD debido a que todo el procedimiento se desarrollaría superando las injerencias políticas que muchas veces debilitan el PAD al no permitir sancionar a los empleados públicos que hayan cometido una infracción administrativa.

Cabe precisar que, los servidores públicos que no se encuentren conforme con las sanciones impuestas en su contra, en el marco del PAD, tendrán garantizado su derecho a cuestionar dicha decisión mediante el recurso de apelación interpuesto ante el Tribunal del Servicio Civil, así, el derecho de defensa y debido procedimiento se encuentra garantizado.

En el mismo orden de ideas, resulta fundamental para el desarrollo y entendimiento de esta investigación desarrollar algunas definiciones de los conceptos comprendidos en las variables de esta investigación, siendo así, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) define al PAD como aquellas actuaciones y fases establecidas en las Entidades Públicas con el objetivo de lograr sancionar a los empleados públicos que cometan una infracción administrativa al no cumplir con diligencia sus funciones.

Este concepto nos permite, entender que la finalidad del PAD es lograr dotar a todas las Entidades Públicas de un mecanismo que permita sancionar a todos los servidores o funcionarios públicos que incurren en las causales contempladas en la LSC, como, por ejemplo: faltar el respeto a los compañeros de trabajos, asistir en estado de ebriedad, ser negligente en el desempeño de las funciones, etc. Así, se podrá garantizar que las Entidades Públicas puedan destituir, amonestar,

inhabilitar a los servidores o funcionarios que con sus actos debilitan la función de la Administración Pública. Siendo así, se puede concluir que el PAD tiene que desarrollarse en las más óptimas condiciones, con transparencia, imparcialidad y sobre con independencia de lo contrario no se tendrán los resultados esperados.

Otra de las definiciones que resulta fundamental conceptualizar es la denominación de: servidores públicos, López (2021) indica que son aquellos trabajadores que se encuentran laborando en una Entidad Pública y para tener la condición de servidores públicos tienen que tener un vínculo contractual con alguna Entidad Pública, quedando por tal, excluidos de dicha clasificación los locadores o terceros. Así también, indica que son parte fundamental de una Institución Pública debido a que sin su integración al servicio público no podrían las Entidades Públicas emitir los actos administrativos que permitan alcanzar los fines públicos.

Esta definición nos sirve para entender el rol de los trabajadores públicos en la Administración Pública, lo que garantiza además entender la importancia de contar con buenos servidores públicos (capacitados en la materia y con valores), en otras palabras, es fundamental que los trabajadores del Estado tengan una vocación del servicio pues su trabajo tiene como objetivo garantizar que los servicios, adquisiciones, ejecuciones, implementaciones, etc., se den cumpliendo los más altos requisitos de calidad. Así, cuando no se den estas condiciones y existan trabajadores públicos que interponen sus intereses particulares ante interés general, se deben tomar acciones correctivas a fin de destituir o inhabilitar a estos malos servidores públicos, resultando por tal, contar con un PAD imparcial y sobre todo independiente que cuente con la autoridad competente que pueda tomar decisiones sin que medie de por medio una injerencia política que obstruya el PAD.

Sumando a los antecedentes antes mencionados, el fundamento teórico que desarrollan esta investigación está enfocados en el desarrollo de la variable

independiente: Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente y la variable dependiente: PAD contra los servidores públicos.

Siendo así, las teorías que resultan pertinentes para esta investigación son la Teoría General de la Prueba, conceptualizada por Cano (2018) como aquel juicio de valoración que analiza los elementos probatorios en el desarrollo del PAD, se clasifica en: 1) libre valoración, entendida como aquel análisis que el juzgador realiza basado en su buen criterio y 2) sistema de valoración legal mediante el cual se exige parámetros legales para valorar un elemento probatorio. Esta teoría resulta fundamental para esta tesis debido a que mediante los elementos probatorios que se valoren en el PAD se determinará si corresponde o no sancionar a un servidor público, es decir, si se acredita que el servidor público denunciado ha cometido una falta administrativa que merece ser sancionada.

Por otro lado, también fundamenta esta investigación la Teoría Orgánica o Formal extraída del derecho comparado, Riascos (2008) señala que esta teoría se fundamenta en las actuaciones desarrolladas en la etapa de preliminares, mediante el cual se fundamenta la decisión de las autoridades administrativas del PAD, que se ve materializado mediante un acto administrativo denominado informe de precalificación en donde se recomienda iniciar con el PAD o archivar el caso.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación plantea una investigación de tipo básica porque se encuentra sustentada en la recopilación de información que ha permitido el análisis y desarrollo de las variables de esta investigación, de acuerdo al fin propositivo que se pretende plantear.

Al respecto autores como Ochoa et al. (2022) señalan que las investigaciones cuantitativas observan los fenómenos de forma independiente utilizando la observación con la finalidad de poder realizar un procedimiento de medición, con lo que se obtendrá los resultados que permitirán corroborar la hipótesis o contradecirán la misma.

Esta investigación, al ser propositiva, no manipulará las variables, sino que estará enfocada a la recopilación de información, tendrá un diseño de investigación no experimental – transversal, permitirá observar las variables permitirá plantear la propuesta de constituir a la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente a fin de garantizar el debido PAD de los servidores públicos.

**M .... O .... P**

Dónde:

- M : Muestra de la investigación
- O : Observación de las variables de investigación
- P : Propuesta de la investigación

### 3.2. Variables y operacionalización

La variable independiente de esta tesis es proponer a la secretaría técnica como autoridad administrativa competente, que ha sido definida por Sú (2017) como el órgano de apoyo que apoyará a las autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador), está a cargo del secretario técnico quien tiene como rol principal precalificar las denuncias interpuestas por los servidores públicos o terceros, con la finalidad de emitir un informe de precalificación mediante el cual recomiende sancionar o archivar el caso. Dicho informe no tiene capacidad de decisión ni es vinculante.

Por su parte, Sú (2020) define a la autoridad administrativa competente como aquella autoridad que cuenta con competencia para realizar las investigaciones que resulten pertinentes con el objetivo de identificar al servidor público responsable de la comisión de una falta administrativa y poder imponer una sanción correspondiente. Siendo necesario contar con la competencia a fin de evitar que el acto administrativo emitido por el secretario técnico devenga en nulo.

Como variable dependiente de esta tesis se plantea: el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos. La Ley N° 27444 (2019) ha desarrollado su definición como aquellos actos realizados por la autoridad competente de una entidad pública que tienen como función emitir un acto administrativo que despliegue efectos jurídicos sobre los servidores públicos denunciados. Este acto administrativo dispondrá: el inicio del PAD, una sanción administrativa al servidor público que resulte responsable de haber cometido una falta administrativa o el archivo de la denuncia.

Así, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2017), en adelante OCDE, define al procedimiento administrativo de los servidores públicos como aquel elemento constituyente del Estado, enfocado en garantizar la integridad de la Administración Pública ante las conductas que contravengan

las funciones propias de los servidores públicos, tiene como objetivo poder sancionar a los trabajadores del Estado que actúen con impunidad y atenten contra el interés general.

Quintana (2021) señala que se entiende por operacionalización de variables a aquella conceptualización que el investigador arriba una vez definido el marco conceptual de las variables, entendiéndose por tal, aquella definición que detallará las dimensiones o características de cada variable, lo que permitirá desarrollar los aspectos más importantes que se pretende desarrollar, explicar, analizar o comprobar.

Así, respecto de la variable independiente la definición operacional de la secretaría técnica como autoridad administrativa competente generará un apoyo al fortalecimiento del procedimiento administrativo disciplinario porque permitirá realizar al secretario técnico las investigaciones preliminares con plena autonomía a fin de determinar la falta administrativa o el archivo de la denuncia mediante la conducción del PAD.

Y respecto de la variable dependiente la definición operacional de la variable dependiente: procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos es lograr que se sancionen a los trabajadores del estado que actúan con impunidad en el marco de sus funciones, constituyendo sus conductas en faltas administrativas que deberán ser sancionadas.

La operacionalización de variables se desarrollará en el Anexo 2, mediante el cual se precisarán las dimensiones, técnicas de evaluación e instrumentos que se utilizarán para medir dichas variables.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Autores como Venturo (2017), conceptualiza a la población como aquel grupo determinado de elementos que permitirá realizar el estudio, en otras palabras, es aquel conjunto de elementos que representa la realidad que será objeto de esta investigación.

Para esta investigación la población que será objeto del presente estudio está compuesta por los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá de Chiclayo, Siendo el número total de muestreo 59 servidores públicos.

**Tabla 1**

*Población*

Municipalidad Distrital de Pucalá de Chiclayo	
Cantidad de servidores públicos	59

*Anotación:* Esta tabla refleja el número de servidores públicos administrativos tomados en cuenta para la presente investigación que laboran en el Municipalidad Distrital de Pucalá – Chiclayo.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Autores como Hernández y Duana (2020), precisan que toda investigación científica cuenta con instrumentos mediante los cuales se efectúan métodos que permiten hacer uso de diferentes técnicas con la finalidad de recopilar información y poder realizar la investigación de manera objetiva.

De esta manera la presente investigación recopiló diversos datos que permitió obtener resultados que lograron demostrar la hipótesis planteada, siendo la técnica empleada para esta tesis la encuesta.

El instrumento que se utilizó para la obtención de los datos fue el cuestionario que logró recopilar la información de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Chiclayo. Lo que permitió poder cuantificar y procesar la información con la finalidad de verificar la hipótesis de esta tesis.

### **3.5. Procedimientos**

El procedimiento de esta tesis se fundamenta en la recopilación de fuentes de información que sustentan el desarrollo de este estudio, lo que garantiza disgregar las dimensiones de cada una de las variables a fin de poder elaborar la medición de la recolección de información. Asimismo, el presente trabajo está validado por juicios de expertos quienes indican que se logró desarrollar de forma adecuada los objetivos de la presente investigación, así como también, que se comprobó la hipótesis de esta investigación.

Finalmente, como parte del procedimiento se adjunta la solicitud de aceptación la Municipalidad Distrital de Pucalá mediante el cual se autoriza poder aplicar el formulario a los servidores públicos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El método de análisis de esta tesis fue a través de un cuestionario que fue desarrollado mediante el aplicativo web Google Forms, permitiendo de esta manera poder medir los resultados recolectados a través de la estadística SPSS que permitió obtener gráficos de cada pregunta, con lo que, no solo se analizó

cada variable, sino que además se pudo comprobar la hipótesis de la investigación mediante el cual se determinó que la propuesta de esta investigación fortalece el PAD a nivel nacional.

### **3.7. Aspectos éticos**

Autores como Inguillay et al, (2020) señalan que en el desarrollo de una investigación científica es fundamental tener presente al valor de la ética, debido a que permitirá al investigador poder reconducir su conducta y determinar cuándo se está utilizando una fuente científica de manera correcta y cuando se está incurriendo alguna vulneración al derecho de autor.

En la presente investigación se ha considerado como pilar fundamental la veracidad científica, para lo cual se ha tenido en cuenta los requisitos de rigor científicos, que garanticen a esta investigación contribuir con el conocimiento científico; asimismo, se ha respetado las investigaciones de otros investigadores al respetarse el derecho de propiedad intelectual evitando de esta manera las malas praxis como por ejemplo el plagio.

Así, se ha tenido en cuenta aspectos éticos como la Credibilidad de resultados: entendida como aquella respuesta a la que se ha llegado después de haber observado, analizado, contrastado, la misma que tiene un sustento científico y que ha sido corroborada por otras investigaciones.

Por su parte Moscoso y Díaz (2018), señala que una investigación científica debe cumplir con los parámetros y formalidades establecidas a fin de garantizar la transparencia de la información que se pretende publicar, siendo así, la presente investigación ha garantizado el respeto de las disposiciones APA 7ma edición con el fin de brindar a la comunidad científica una investigación de calidad que cuente con los más altos parámetros.

#### IV. RESULTADOS

De conformidad a los objetivos específicos: - Identificar la importancia de la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos y - Validar la propuesta Secretaría Técnica como autoridad competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario normado por la Ley del Servicio Civil.

Se aplicó una encuesta de la variable dependiente Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público, que permitió recopilar y procesar información obteniendo los siguientes resultados:

**Tabla 2**

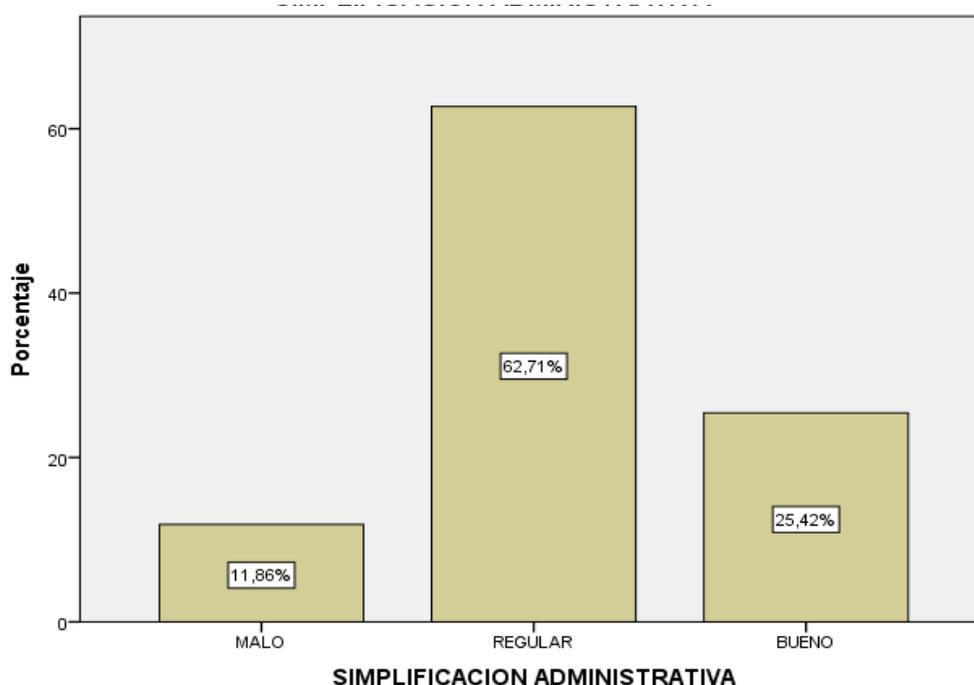
*Nivel de la dimensión simplificación administrativa*

	Indicador	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	7	11,9	11,9	11,9
	Regular	37	62,7	62,7	74,6
	Bueno	15	25,4	25,4	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

**Figura 1:**

*Porcentaje del nivel de la dimensión simplificación administrativa*



El resultado de la tabla 1, mide el nivel de percepción de la dimensión simplificación administrativa de los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá reflejando los siguientes porcentajes: el 11.86% (7) señalan que tiene un nivel malo, el 62,71% (37) considera que tiene un nivel regular y el 25,42% (15) precisa que el nivel es bueno.

Porcentajes que demuestra que la simplificación administrativa tiene una aceptación regular, lo cual indica que existe la necesidad de realizar mejoras a fin de que el indicador bueno sea el predominante.

**Tabla 3**

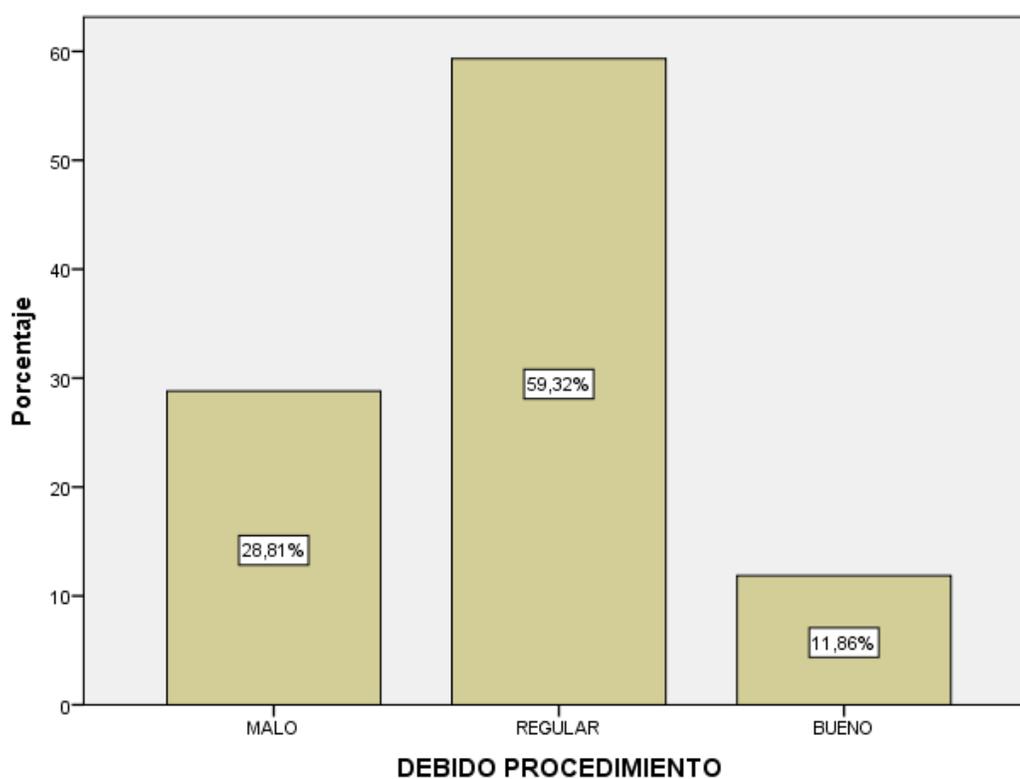
*Nivel de la dimensión debido procedimiento*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
MALO	17	28,8	28,8	28,8
REGULAR	35	59,3	59,3	88,1
BUENO	7	11,9	11,9	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

**Figura 2:**

Porcentaje del nivel de la dimensión debido procedimiento



El resultado de la tabla 2, mide el nivel de percepción de la dimensión debido procedimiento que tienen los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá reflejando los siguientes resultados: el 28,81% (17) señalan que tiene un nivel malo, el 59,32% (35) considera que tiene un nivel regular y el 11,86% (7) precisa que el nivel es bueno.

Estos porcentajes demuestran que el debido procedimiento en el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos tiene una aceptación regular a malo, lo que refleja fallas en el sistema, por lo tanto, se deben realizar cambios a fin de garantizar que el porcentaje bueno sea el predominante.

**Tabla 4**

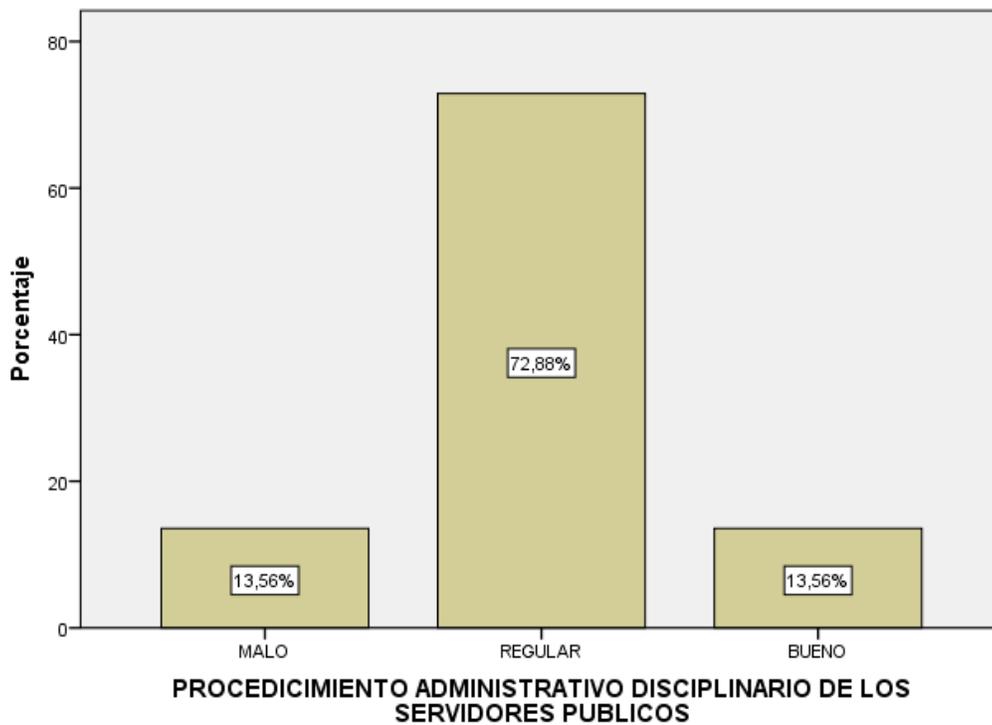
*Nivel de la variable procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos MALO	8	13,6	13,6	13,6
REGULAR	43	72,9	72,9	86,4
BUENO	8	13,6	13,6	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario

**Figura 3:**

Porcentaje del nivel de la variable procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público



El resultado de la tabla 3, se verifica que el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos para los servidores públicos (Municipalidad Distrital de Pucalá) refleja los siguientes resultados: el 13,56% (8) señalan que tiene un nivel malo, el 72,88% (43) considera que tiene un nivel regular y el 13,56% (8) precisa que el nivel es bueno.

Estos porcentajes demuestran que el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos tiene una aceptación regular, lo que refleja fallas en el sistema que se debe corregir con la finalidad de que la mayoría tenga una percepción positiva.

**Tabla 5:***Porcentaje de respuestas de los servidores públicos Municipalidad Distrital de Pucalá*

Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público						
Nº	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario es eficiente?	37.3%	28.8%	30.5%	0%	0%
2	¿Considera que la burocracia obstaculiza el procedimiento administrativo disciplinario?	0%	0%	16.9%	30.5%	44.1%
3	¿Considera usted que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad?	45.8%	35.6%	13.6%	0%	0%
4	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario genera hostigamiento laboral al servidor público que denuncia una falta administrativa?	0%	8.5%	27.1%	32.2%	32.2%
5	¿Usted considera que el secretario técnico actúa con independencia?	35.6%	28.8%	30.5%	0%	0%
6	¿Cree usted que el rol del secretario técnico se ve limitado al no ser vinculante su informe técnico?	0%	11.9%	30.5%	23.7%	32.2%
7	¿La injerencia política en las Entidades Públicas impide la simplificación administrativa del procedimiento administrativo disciplinario?	0%	0%	20.3%	32.2%	39%
8	¿Considera que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad?	37.3%	37.3%	23.7%	0%	0%
9	¿Considera usted que la investigación preliminar realizada por el secretario técnico es eficiente?	8.5%	20.3%	28.8%	15.3%	27.1%
10	Considera que si el secretario técnico este a cargo de todo el procedimiento administrativo disciplinario disminuirá la impunidad?	8.5%	22%	27.7%	18.6%	27.1%

11	¿Las faltas administrativas son objetivas y razonables?	0%	18.6%	23.7%	22%	30.5%
12	¿Considera correcto que la Oficina de Secretaría Técnica informe a la Oficina de Recursos Humanos de las denuncias administrativas?	33.9 %	22%	22%	0%	11.9%
13	¿Se garantizaría el debido procedimiento administrativo si el Secretario Técnico es designado por SERVIR a través de un concurso público?	0%	13.6%	15.3%	27.1%	39%
14	¿El nivel de aprobación del procedimiento administrativo disciplinario es alto?	32.2%	35.6%	22%	8.5%	0%
15	¿El procedimiento administrativo disciplinario determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos?	28.8%	27.1%	27.1%	13.6%	0%
16	¿El incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad?	30.5%	35.6%	28.8%	0%	0%

El resultado que arroja la tabla 4 respecto de las interrogantes relacionadas al PAD donde los valores son nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre se tiene que respecto de la dimensión simplificación administrativa el porcentaje más alto de las preguntas del 1 al 8 fue que el 45.8% indica que nunca considera que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad. Y respecto de la dimensión debido procedimiento comprendido entre las preguntas del 9 al 16 el porcentaje más alto lo obtuvo el valor casi nunca el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad obteniendo el 35.6%.

## V. DISCUSIÓN

Esta investigación ha permitido analizar el actual escenario del PAD de los servidores públicos, mediante la recolección de datos aplicados a través de un cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá, lo que ha generado la posibilidad de realizar una interpretación de los resultados obtenidos.

Actualmente el PAD no está desarrollándose en el marco del debido procedimiento y como consecuencia de ello no se está logrando erradicar las malas prácticas de los servidores público que cometan una falta disciplinaria, generando muchas veces impunidad que repercute directamente en la eficiencia de la Administración Pública, pues al tener servidores públicos que incumplen con sus obligaciones y no son sancionados dichas faltas no se corrigen ni disminuyen al contrario incentivan a los servidores públicos a cometer actos contrarios a norma debido a que no existe una sanción.

El punto de partida de esta problemática radica en la constitución de las autoridades administrativas competentes del PAD normadas por la Ley N° 30057 (2013), quienes tienen la función de iniciar el PAD mediante el debido procedimiento y oficializar la sanción de resultar responsable el servidor público, sin embargo, la realidad nacional demuestra que la injerencia política en las Entidades Públicas impiden el desarrollo adecuado del PAD de los servidores o funcionarios públicos que incurran en la comisión de alguna falta disciplinaria en el marco del desarrollo de sus funciones.

En ese contexto es que mediante esta investigación se pretende proponer constituir a la secretaria técnica como autoridad administrativa competente del PAD de los servidores públicos, Chiclayo, a través de la modificación del artículo 92° de la Ley N° 30057 (2013) y el artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 (2014) con la finalidad de fortalecer el PAD no solo en la Municipalidad Distrital de Pucalá sino que este cambio repercutirá a nivel nacional en nuestro ordenamiento jurídico debido al alcanza normativo de la norma antes mencionada.

Como podemos evidenciar en los resultados la percepción del PAD de los servidores públicos de la Entidad encuestada se enmarca en los valores de regular a malo, no obteniendo ningún criterio que sobresalga con el valor bueno, lo que evidencia que existe la necesidad de fortalecer el PAD a fin de lograr los resultados esperados.

Respecto al objetivo específico de esta investigación, según el procesamiento de resultados se tiene que la dimensión simplificación administrativa presenta como predominante el valor referencial regular lo que refleja una aceptación considerable del desarrollo de la simplificación administrativa en la Entidad aplicada. Quintana (2021) conceptualiza esta dimensión como aquella actuación que tiene como finalidad lograr reducir las cargas impuestas por la Administración Pública con el objeto de lograr brindar al administrado una atención oportuna del trámite administrativo de su interés.

Al respecto de la dimensión bajo análisis se han evaluado dos indicadores: el primero la eficiencia que como se observa en la tabla 4 ha predominado el valor nunca con un porcentaje del 45.8% lo que refleja que según la percepción de los servidores públicos encuestados existen deficiencias en el PAD. Por su parte, Barsallo (2018) en su investigación señaló que a mayores limitaciones existentes en el PAD menor objetividad existirá en el PAD, investigación que se asemeja con los resultados obtenidos en esta investigación.

El segundo indicador denominado celeridad procesal según los resultados obtenidos arroja como porcentaje más alto el valor referencial de nunca con un índice del 37.3% que consideran que los órganos del PAD actúan con objetividad, en tal sentido se evidencia en la investigación de Colca (2019) que uno de los problemas más grandes que presenta el PAD es la falta de independencia y objetividad de la actuación del secretario técnico lo que genera que no se actúe con imparcialidad.

Estos resultados contrastan con los resultados obtenidos en la investigación antes mencionada, lo que demuestra que a nivel nacional e independientemente de la Entidad Pública existe deficiencias en el PAD, deficiencias que los servidores públicos perciben, siendo de esta manera viable y sostenida en el tiempo la propuesta de

constituir a la secretaría técnica como autoridad administrativa del PAD a fin de garantizar la eficiencia del PAD, el secretario técnico no debe depender de ninguna instancia de la Entidad Pública en la que desarrollará sus actividades con la objetivo de garantizar independencia para disponer las actuaciones pertinentes que permitan lograr recabar la documentación probatoria a fin de acreditar la comisión de una falta disciplinaria o en su defecto no amerita el inicio del PAD.

Por otro lado, respecto de los resultados obtenidos en la Tabla y figura N° 2 de la dimensión debido procedimiento correspondiente a la variable dependiente se obtuvo un calificativo de regular obteniendo un porcentaje del 59,32% que representa 35 personas del total de la población encuestada. En dicho porcentaje se evidencia que más de la mitad de los encuestados consideran que el debido procedimiento es regular, es decir no es eficiente. En la investigación elaborada por Rivera (2018) llega a la conclusión de que el rol del secretario técnico que desempeña en el PAD no es apremiante ni importante porque no se logra sancionar a los servidores públicos que hayan incurrido en faltas administrativas o disciplinarias que ameriten una sanción.

La investigación mencionada en el párrafo que antecede es concordante con las deficiencias advertidas en esta investigación, pero además valida que la propuesta que se plantea es viable porque demuestra una vez más que las deficiencias del PAD se reducen a la actuación y participación de las autoridades del PAD, repercutiendo directamente en la percepción negativa que tienen los servidores públicos del rol que realiza el secretario técnico por no evidenciar resultados esperados.

La dimensión debido procedimiento presenta cuatro indicadores que han sido evaluados a través del cuestionario: el primero de ellos es la impunidad cuyo resultado indica que el 28.8% de los encuestados considera regular la investigación preliminar que realiza el secretario técnico en el PAD y el 27.1% considera el indicador siempre considera que disminuiría la impunidad en el PAD si el secretario técnico está a cargo del debido procedimiento del PAD. Los resultados de este indicador también son contrastados con la investigación de Rivera (2018) en donde concluyó que el rol del secretario técnico no es trascendental porque no tiene capacidad de decidir, en tal

sentido no puede coadyuvar a garantizar la disminución de la impunidad en las Entidades Públicas.

Como segundo, tercer y cuarto indicador analizado tenemos al incumplimiento de las obligaciones, las faltas administrativas y la responsabilidad administrativa respectivamente de los cuales se obtuvo los siguientes resultados: el 30.5% considera que siempre las faltas administrativas son objetivas y razonables, lo que indica que se ha regulado correctamente las faltas administrativas en nuestro ordenamiento jurídico, en tal sentido el incumplimiento de las obligaciones acarrearán una consecuencia jurídica que se concretizará mediante una sanción; el 30.5% considera que nunca el incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos son sancionados en todos los niveles jerárquicos, relacionándose dicho resultado con el indicador de la impunidad y finalmente el 28.8% considera que nunca el PAD determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos.

Resultado que refleja, que, si bien se han tipificado correctamente las faltas administrativas, existe un alto índice de incumplimiento de las obligaciones por parte los servidores públicos que no están siendo sancionados o lo son, pero dependiendo de nivel jerárquico en el que se encuentren, lo que se relaciona con la impunidad que existe en el PAD respecto de determinados servidores públicos que tengan alguna afinidad amical, política, etc., con los altos mandos jerárquicos.

Estos resultados son contrastados con la investigación realizada por Carril (2019) pues en el marco del análisis que realiza de las faltas administrativas y la potestad sancionadora señala que existe un alto índice de incumplimiento de funciones de los servidores públicos debido a la falta de potestad disciplinaria. Como ya se ha venido indicando en esta investigación, esta realidad del PAD se presenta en todo el ordenamiento jurídico y se desarrolla de manera deficiente por su actual estructuración, por lo que, se logrará contrarrestar esta situación negativa con el desarrollo de la propuesta de investigación al crear un órgano autónomo y competente

a cargo de la conducción de todo el PAD que pueda actuar con independencia y sin que vea interferido sus actuaciones por la injerencia política.

La tabla y figura 3 arrojan la información procesada de la variable dependiente, obteniendo como resultado mayor lo siguiente: el 72, 88 % considera que el PAD de los servidores públicos es regular, existiendo un empate entre los indicadores malo y bueno que arrojan un porcentaje del 13, 56% cada uno, en tal sentido se puede señalar que lo ideal sería que el porcentaje mayor este reflejado en el valor bueno, sin embargo, al no ser así se considera que existe situaciones que deben ser mejoradas a fin de lograr que el PAD sea eficiente y tenga un nivel de aprobación de regular a bueno.

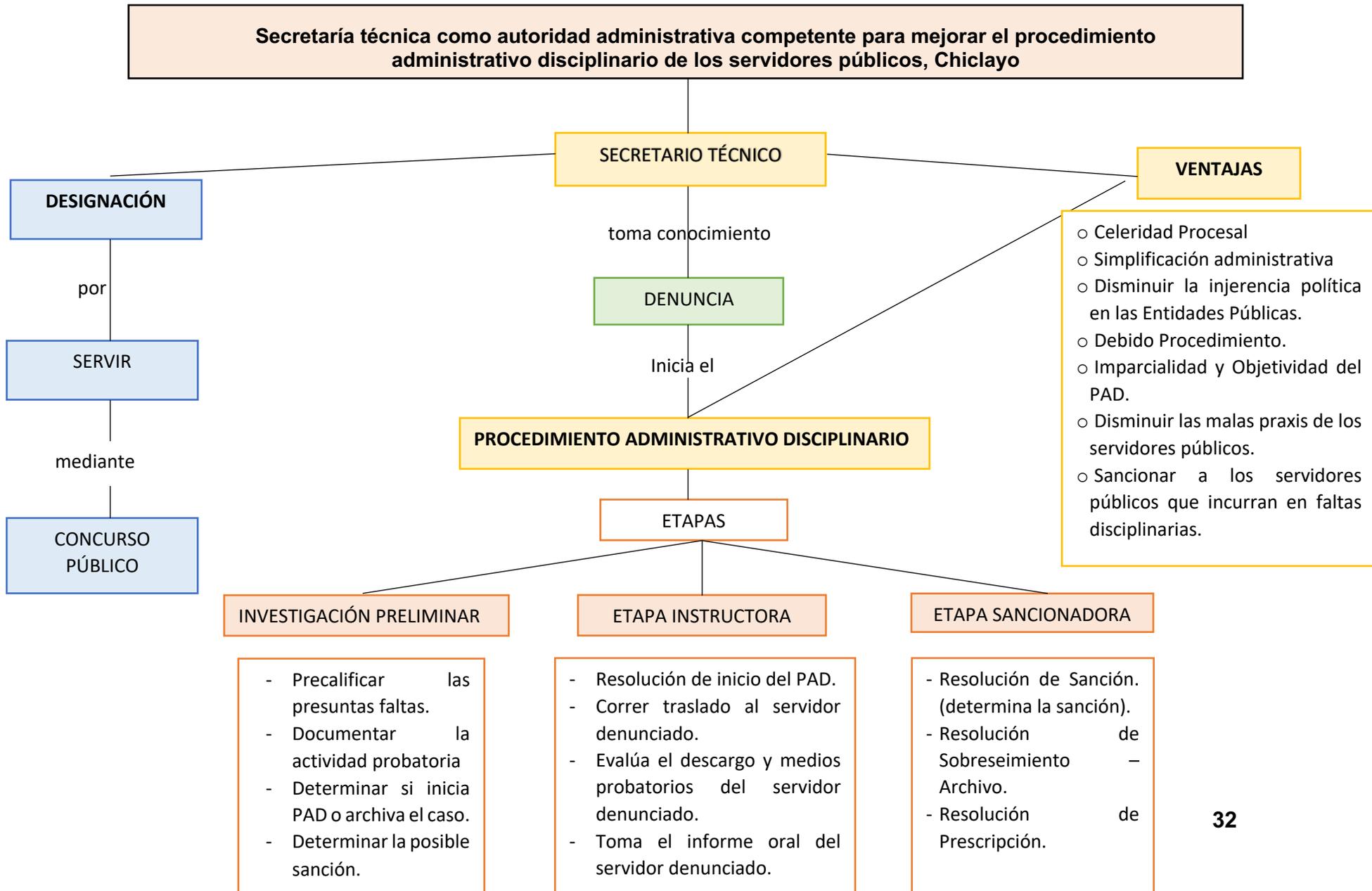
Es investigación planteó como objetivo general proponer como autoridad administrativa a la Secretaría Técnica para mejorar el PAD, considero el punto de partida es constituir a la secretaria técnica como autoridad del PAD es decir como el encargado de realizar las actuaciones preliminares, actuaciones de la etapa intermedia y de la etapa sancionadora de manera autónoma, independiente e imparcial con la capacidad de poder garantizar la confidencialidad de las denuncias y proceder conforme a ley independientemente del nivel jerárquico del servidor público que incurra en alguna falta disciplinaria.

El principal problema que se presenta en la práctica es que la injerencia política debilita el PAD por ello es importante que se garantice transparencia en la designación del secretario técnico, siendo lo más favorable que ingrese mediante concurso público a cargo de SERVIR. En otras palabras, que SERVIR se encargue de designar a nivel nacional a cada secretario técnico, logrando de esta manera que la secretaria técnica no tenga dependencia con ninguna área de la Entidad Pública en la que desempeñará sus funciones.

Finalmente se puede señalar que con la información procesada y con los resultados obtenidos se puede concluir que la percepción de la secretaria técnica no es la adecuada, debido a que existe mucha insatisfacción de los que han denunciado la comisión de una falta administrativa y que no han visto garantizado la reparación de

su derecho o sus intereses, con lo cual, se logra viabilizar la propuesta de esta investigación y de esta manera señalar que la hipótesis se comprueba por lo tal de debe constituir a la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente a fin de fortalecer el PAD.

## VI. PROPUESTA



## VII. CONCLUSIONES

1. El PAD de los servidores públicos por la constitución actual de las autoridades administrativas competentes según lo normado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento presenta deficiencias al no garantizar la imparcialidad, celeridad, debido procedimiento, simplificación administrativa. Siendo uno de los factores principales la injerencia política en la Administración Pública que genera impunidad a los servidores públicos que incurran en la comisión de alguna falta disciplinaria.
2. El análisis de la información procesada mediante la encuesta aplicada a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá, se obtuvo como resultado que el PAD presenta los siguientes porcentajes: el 13,56% (8) señalan que tiene un nivel malo, el 72,88% (43) considera que tiene un nivel regular y el 13,56% (8) precisa que el nivel es bueno. Lo que refleja que dentro de la entidad aplicada existe un PAD regular, siendo por tal realizar los esfuerzos necesarios que logren que el nivel bueno sea el predominante.
3. Los factores influyentes de la presente investigación fueron: el debido procedimiento, la simplificación administrativa, la burocracia, la impunidad, la injerencia política, la imparcialidad, la autonomía e independencia y autoridades administrativas competentes que generan que el PAD no se desarrolle con la eficiencia esperada y como consecuencia no se pueda corregir las malas praxis de los servidores públicos.
4. Se propuso constituir a la Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo, propuesta que mejorará el PAD no solo en la Entidad analizada, sino que repercutirá positivamente a nivel nacional por la modificación del artículo 92° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 93° del Reglamento de la Ley antes mencionada, normas que tienen alcance nacional.

## VIII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo)

1. Brindar capacitación a los servidores públicos a fin de que conozcan a grandes rasgos como se desarrolla el PAD y puedan tener las herramientas correspondientes cuando conozcan la comisión de una falta disciplinaria a fin de que puedan acudir a la oficina de Secretaría Técnica a denunciar la falta.
2. Reportar en porcentajes de manera trimestral los casos que se encuentran en curso, los casos prescritos, los casos archivados y los casos concluidos con sanción a fin de que los servidores públicos se familiaricen y tengan presente el rol de la Oficina de Secretaría Técnica.
3. Brindar charlas informativas respecto del hostigamiento laboral y sexual a fin de que se cree concientización de que la Entidad Pública no tolera estos actos y protege a las presuntas víctimas con la toma de acciones inmediatas realizadas por la Secretaría Técnica.
4. Lograr aplicar la propuesta planteada a través de la iniciativa legislativa que permita realizar las modificaciones normativas con la finalidad de constituir a la secretaría técnica como autoridad administrativa competente del PAD a fin de fortalecer el PAD.

## REFERENCIAS

- Barsallo, O.G. (2018). *Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21264>
- Bastidas, P. (2009). El modelo constitucional del Estado Social y Democrático de derecho, sus desafíos y la constitucionalización del proceso. *VÍA IURIS*, 45-59 <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/view/65/59>
- Castro, S.A. (2010). *La autoridad competente para ejercitar el régimen disciplinario sobre los funcionarios o servidores públicos, en España y México: Un estudio de derecho comparado*. [Tesis para optar el grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid] <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10568/1/T31837.pdf>
- Cano, T. (2018). *Presunciones y valoración legal de la prueba en el derecho administrativo sancionador*.
- Colca, T.B. (2019). *La secretaría técnica en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima, 2019* [Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Peruana de las Américas de Lima]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1270>
- Congreso de la República (2013, 13 de julio). *Ley de Servicio Civil - Ley N° 30057*. Diario Oficial el Peruano.
- Carril, H. (2019), *Clasificación de las faltas en el régimen administrativo disciplinario de la Ley Servir, para una efectiva Potestad Sancionadora del Estado*. [Tesis de optar el título profesional de Abogado, Universidad César Vallejo de Chiclayo].

Repositorio  
Institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45546/Carril\\_GH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45546/Carril_GH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dávila, Y.E. (2017). *Conducta ética como causal de prescripción de los procesos administrativos disciplinarios en la gerencia regional de salud Lambayeque 2012-2014* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Chiclayo].

Repositorio  
Institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16664/D%c3%a1vila\\_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16664/D%c3%a1vila_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015). Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20RÉGIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>

Huamaní. T. (2021). *Análisis del régimen disciplinario sancionador y seguridad jurídica al debido procedimiento administrativo de servidores públicos*. [Tesis de optar el título profesional de Abogado, Universidad César Vallejo de Lima].

Repositorio  
Institucional  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huaman%c3%ad\\_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61430/Huaman%c3%ad_QT-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Inguillay et al. (2020). Ética en la investigación científica. *Revista Imaginario Social*, 3(1). <https://doi.org/10.31876/is.v3i1.10>

López Armes, E. (2021). Responsabilidad social y el compromiso organizacional de empleados públicos del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 26(95), 656-668. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.14>

- Martínez, E.M. (2016). *Tipos de Faltas Administrativas y Régimen Contractual en los Expedientes de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Presentados en la secretaria técnica del Gobierno Regional de San Martín, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Tarapoto]. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30933>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N<sup>a</sup> 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. 2da edición. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>
- Moscoso, L.F y Díaz, L.P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*. 18, 34-35. <https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente. Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública, Editions OCDE, Paris. <https://doi.org/10.1787/24143316>
- Ochoa et al. (2022). Epistemological Understanding of the tesint on quantitative, qualitative and mixed investigations. *Scientific e-journal of Human Sciences*, 45, 16-17- <file:///Users/jhonn/Downloads/Dialnet-ComprensionEpistemologicaDelTesistaSobreInvestigac-7407375.pdf>
- Poder Ejecutivo (2014, 13 de junio). *Reglamento General de Ley del Servicio Civil - Decreto Supremo N° 040-2014-PCM*. Diario Oficial “El Peruano”, de 13 de junio de 2014, pp. 525139 - 525183 <http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/ley-30057/ds-n040-2014-pcm.pdf>

Poder Ejecutivo (2019, 25 de enero). *Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del procedimiento Administrativo General [Decreto Supremo N° 006-2019-JUS]*. Diario Oficial “El Peruano”, 25 de enero de 2019. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0005/13-texto-unico-ordenado-de-la-ley-27444-ley-de-procedimiento-administrativo-general-1.pdf>

Poder Legislativo (2022, 06 de marzo). *Ley N° 31433, que modifica la Ley orgánica de municipalidades, Ley Servir y Ley de Contrataciones del Estado*. Diario Oficial “El Peruano”, 06 de marzo de 2019.

Poder Legislativo (1993, 29 de diciembre) Constitución Política del Perú. Diario Oficial “El Peruano”, 29 de diciembre de 1993.

Quintana, E. (2021). Calidad regulatoria en Perú: de la simplificación administrativa al análisis de impacto regulatorio en cámara lenta. *Advocatus*. Número 041. pp.117-149 <https://doi.org/10.26439/advocatus2021.n041.5655>

Quintana, S. (2020). La Operacionalización de variables; “CLAVE” para armar una Tesis (Parte 2). [http://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/Pensando-en-mi-Tesis...-En-esta-cuarentena\\_Parte-2.pdf](http://unsm.edu.pe/wp-content/uploads/2020/05/Pensando-en-mi-Tesis...-En-esta-cuarentena_Parte-2.pdf)

Ramió, C. (2020). La burocracia Origen y Destino. *El blog es público*. <https://www.administracionpublica.com/la-burocracia-origen-y-destino/>

Riasco, L. O (2008). Teoría General del Acto Administrativo: el perfeccionamiento, la existencia, la validez y la eficacia del acto desde la perspectiva de la nulidad, la revocatoria y la suspensión de los efectos jurídicos. *Ensayo jurídico de derecho administrativo*. *Derecho administrativo colombiano*. [http://derechopublico.udenar.edu.co/ACTO\\_A1.pdf](http://derechopublico.udenar.edu.co/ACTO_A1.pdf)

- Rivera, G. (2018). *Procedimiento administrativo disciplinario y el desempeño de la secretaria técnica y funcionarios competentes de la Municipalidad Distrital Veintiséis de Octubre, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo de Piura]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28823>
- Romero, J.M. (2016), *El debido procedimiento en el proceso administrativo disciplinario*. [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/8132>
- Sú, C.C. (2017). *Informe Técnico N° 1094-2017-SERVIR-GPGSC*. (Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL).  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1366100/Informe%20T%C3%A9cnico%201094-2017-SERVIR-GPGSC.pdf>
- Sú, C.C. (2020). *Informe Técnico N° 1699-2020-SERVIR-GPGSC*. (Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL). <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/12/Inf-001699-2020-SERVIR-secretaria-tecnica-LP.pdf>
- Sú, C.C. (2021). *Informe Técnico N° 127-2021-SERVIR-GPGSC*. (Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL). [https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/IT\\_0127-2021-SERVIR-GPGSC-LA-LEY.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/IT_0127-2021-SERVIR-GPGSC-LA-LEY.pdf)
- Vásquez, L.D. (2021). Listing the Causes of Impunity. Reflections to Start an Anti-Impunity Strategy. *Revista Estudios Socio – Jurídicos, volumen 23 (número 1)*, pp. 431-464.  
<https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.9190>
- Villanueva, S.I. (2019). *Derecho de presunción de inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario en la Secretaría Técnica de la Dirección Regional de Salud de San Martín* [Tesis para optar el título profesional de Abogado,

Universidad César Vallejo de Moyobamba].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64481>

Ventura, J.L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 648-649.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en)

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Cómo la Secretaría Técnica al constituirse en la autoridad administrativa competente mejorará el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos?	<p><b>Objetivo General:</b> Proponer como autoridad administrativa a la Secretaría Técnica para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario.</p>	Si se constituye la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente entonces se mejorará el debido procedimiento administrativo disciplinario.	<p><b>V.I</b> Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente</p>	<p><b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b> Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo)</p> <p><b>POBLACIÓN</b> 59 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo)</p> <p><b>MUESTRA</b> Se tomará como muestra los 59 servidores públicos</p>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Básico</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental Transversal Descriptivo Propositivo</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b> Descriptivo</p>
	<p><b>Objetivo Específico:</b> Identificar la importancia de la Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos.</p> <p>Diseñar la propuesta como la Secretaría Técnica al constituirse como autoridad competente fortalecerá el procedimiento administrativo disciplinario normado por la Ley del Servicio Civil.</p> <p>Validar la propuesta Secretaría Técnica como autoridad competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario normado por la Ley del Servicio Civil.</p>		<p><b>V.D</b> Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público</p>			

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO
V.I Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente	Sú (2017) unidad de apoyo que se encarga de asistir a las autoridades del PAD (órgano instructor y sancionador). Está a cargo del secretario técnico quien tiene como rol principal precalificar las denuncias interpuestas a los servidores públicos mediante el cual recomiendo sancionar o archivar el caso. Sú (2020) la autoridad administrativa competente es aquella autoridad que cuenta con competencia para emitir un acto administrativo válido, que permitía realizar las actuaciones preliminares que logren identificar si un servidor público cometió una falta administrativa.	La Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente garantizará el ejercicio imparcial de la potestad disciplinaria.	Responsabilidad Funcional	Conocimiento	-
				Investigación preliminar	
				Ética	
				Integridad	
			Potestad Disciplinaria	Autonomía	
				Independencia	
Capacidad de decisión					
V.D Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público	Ley N° 27444 (2019) actos realizados por la autoridad competente de una entidad pública que tienen como función determinar si los servidores públicos han cometido una falta administrativa que acarree una responsabilidad administrativa. Este acto administrativo dispondrá: el inicio del PAD, una sanción administrativa el archivo de la denuncia.	El procedimiento administrativo disciplinario es aquel mecanismo que permite sancionar a los servidores públicos que hayan cometido una falta administrativa,	Simplificación Administrativa	Eficiencia	Técnica Encuesta  Instrumento Cuestionario
				Celeridad procesal	
			Debido Procedimiento	Impunidad	
				Incumplimiento de las obligaciones	
				Faltas administrativas	
				Responsabilidad administrativa	

### **Anexo 3. Instrumento de recolección de datos**

Mediante este instrumento de recolección de datos podremos obtener información que permitirá comprobar la hipótesis de esta investigación, siendo así, se aplicará un cuestionario a los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá.

#### **Municipalidad Distrital de Pucalá**

Servidores Públicos:

El presente cuestionario parte del proyecto de investigación denominado: Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo. Su aplicación permitirá recopilar información que permita aceptar o rechazar la hipótesis, en tal sentido, solicito su cooperación y que respondan con objetividad:

#### **Instrucciones:**

1. La encuesta es anónima
2. Solo es posible marcar una sola respuesta por cada pregunta.
3. La escala de valorización es la siguiente:
  - 1 = Nunca
  - 2 = Casi Nunca
  - 3 = A veces
  - 4 = Casi siempre
  - 5 = Siempre

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos							
Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo)							
V.D. Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público							
DIMENSIÓN	Nº	PREGUNTA	ESCALA DE VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	1	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario es eficiente?					
	2	¿Considera que la burocracia obstaculiza el procedimiento administrativo disciplinario?					
	3	¿Considera usted que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad?					
	4	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario genera hostigamiento laboral al servidor público que denuncia una falta administrativa?					
	5	¿Usted considera que el secretario técnico actúa con independencia?					
	6	¿Cree usted que el rol del secretario técnico se ve limitado al no ser vinculante su informe técnico?					
	7	¿La injerencia política en las Entidades Públicas impide la simplificación administrativa del procedimiento administrativo disciplinario?					
	8	¿Considera que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad?					
DEBIDO PROCEDIMIENTO	9	¿Considera usted que la investigación preliminar realizada por el secretario técnico es eficiente?					
	10	Considera que si el secretario técnico este a cargo de todo el procedimiento administrativo disciplinario disminuirá la impunidad?					
	11	¿Las faltas administrativas son objetivas y razonables?					
	12	¿Considera correcto que la Oficina de Secretaría Técnica informe a la Oficina					

		de Recursos Humanos de las denuncias administrativas?					
	13	¿Se garantizaría el debido procedimiento administrativo si el Secretario Técnico es designado por SERVIR a través de un concurso público?					
	14	¿El nivel de aprobación del procedimiento administrativo disciplinario es alto?					
	15	¿El procedimiento administrativo disciplinario determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos?					
	16	¿El incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad?					

## Anexo 4: Ficha de validación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Eficiencia	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario es eficiente?	x		x		x		x		
			¿Considera que la burocracia obstaculiza el procedimiento administrativo disciplinario?	x		x		x		x		
			¿Considera usted que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad?	x		x		x		x		
			¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario genera hostigamiento laboral al servidor público que denuncia una falta administrativa?	x		x		x		x		
			¿Usted considera que el secretario técnico actúa con independencia?	x		x		x		x		
		¿Cree usted que el rol del secretario técnico se ve limitado al no ser vinculante su informe técnico?	x		x		x		x			
	Celeridad procesal	¿La injerencia política en las Entidades Públicas impide la simplificación administrativa del procedimiento administrativo disciplinario?	x		x		x		x			
		¿Considera que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad?	x		x		x		x			
	DEBIDO PROCEDIMIENTO	Impunidad	¿Considera usted que la investigación preliminar realizada por el secretario técnico es eficiente?	x		x		x		x		
			¿Considera que si el secretario técnico este a cargo de todo el procedimiento administrativo disciplinario disminuirá la impunidad?	x		x		x		x		
		Incumplimiento de obligaciones	¿Las faltas administrativas son objetivas y razonables?	x		x		x		x		
			¿Considera correcto que la Oficina de Secretaría Técnica informe a la Oficina de Recursos Humanos de las denuncias administrativas?	x		x		x		x		
		Faltas administrativas	¿Se garantizaría el debido procedimiento administrativo si el secretario técnico es designado por SERVIR a través de un concurso público?	x		x		x		x		
			¿El nivel de aprobación del procedimiento administrativo disciplinario es alto?	x		x		x		x		
Responsabilidad administrativa		¿El procedimiento administrativo disciplinario determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos?	x		x		x		x			
		¿El incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. WILDER BENJAMIN ABAD ALVARADO

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

### 3. TESISTA:

Br. : Diana Cristina Paz López

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de junio de 2022

Firma/DNI: 41801415  
EXPERTO: Mg. WILDER BENJAMIN  
ABAD ALVARADO



HUELLA



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>ABAD ALVARADO</b>
Nombres	<b>WILDER BENJAMIN</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>41801415</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO</b>
Rector	<b>LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION</b>
Secretario General	<b>SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>
Fecha de Expedición	<b>28/12/18</b>
Resolución/Acta	<b>0451-2018-UCV</b>
Diploma	<b>052-051603</b>
Fecha Matrícula	<b>22/04/2017</b>
Fecha Egreso	<b>12/08/2018</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000816045

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Eficiencia	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario es eficiente?	x		x		x		x			
			¿Considera usted que la burocracia obstaculiza el procedimiento administrativo disciplinario?	x		x		x		x			
		¿Considera usted que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad?	x		x		x		x				
		¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario genera hostigamiento laboral al servidor público que denuncia una falta administrativa?	x		x		x		x				
		¿Usted considera que el secretario técnico actúa con independencia?	x		x		x		x				
		Celeridad procesal	¿Cree usted que el rol del secretario técnico se ve limitado al no ser vinculante su informe técnico?	x		x		x		x			
	¿La injerencia política en las Entidades Públicas impide la simplificación administrativa del procedimiento administrativo disciplinario?		x		x		x		x				
	¿Considera que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad?		x		x		x		x				
	Impunidad		¿Considera usted que la investigación preliminar realizada por el secretario técnico es eficiente?	x		x		x		x			
			¿Considera que si el secretario técnico este a cargo de todo el procedimiento administrativo disciplinario disminuirá la impunidad?	x		x		x		x			
			Incumplimiento de obligaciones	¿Las faltas administrativas son objetivas y razonables?	x		x		x		x		
	¿Considera correcto que la Oficina de Secretaría Técnica informe a la Oficina de Recursos Humanos de las denuncias administrativas?	x			x		x		x				
Faltas administrativas	¿Se garantizaría el debido procedimiento administrativo si el secretario técnico es designado por SERVIR a través de un concurso público?	x		x		x		x					
	¿El nivel de aprobación del procedimiento administrativo disciplinario es alto?	x		x		x		x					
Responsabilidad administrativa	¿El procedimiento administrativo disciplinario determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos?	x		x		x		x					
	¿El incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad?	x		x		x		x					

Grado y Nombre del Experto: *Mg. Lili Soledad Contreras Mondragón*

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

**3. TESISISTA:**

Br.: Diana Cristina Paz López

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de junio de 2022

 <hr/> <p>Firma/DNI: 41086058 EXPERTO: Mg. Lili Soledad Contreras Mondragón</p>	<p>HUELLA</p> 
--	---



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CONTRERAS MONDRAGON
Nombres	LILI SOLEDAD
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41086058

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA
Fecha de Expedición	11/06/18
Resolución/Acta	0177-2018-UCV
Diploma	052-036758
Fecha Matrícula	18/09/2014
Fecha Egreso	03/04/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000816037

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: *Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Procedimiento administrativo disciplinario de los servidores público	SIMPLIFICACIÓN ADMINISTRATIVA	Eficiencia	¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario es eficiente?	x		x		x		x			
			¿Considera que la burocracia obstaculiza el procedimiento administrativo disciplinario?	x		x		x		x			
			¿Considera usted que las denuncias administrativas son tramitadas con celeridad?	x		x		x		x			
			¿Cree usted que el procedimiento administrativo disciplinario genera hostigamiento laboral al servidor público que denuncia una falta administrativa?	x		x		x		x			
		¿Usted considera que el secretario técnico actúa con independencia?	x		x		x		x				
		Celeridad procesal	¿Cree usted que el rol del secretario técnico se ve limitado al no ser vinculante su informe técnico?	x		x		x		x			
	¿La injerencia política en las Entidades Públicas impide la simplificación administrativa del procedimiento administrativo disciplinario?		x		x		x		x				
	¿Considera que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario actúan con objetividad?		x		x		x		x				
	DEBIDO PROCEDIMIENTO	Impunidad	¿Considera usted que la investigación preliminar realizada por el secretario técnico es eficiente?	x		x		x		x			
			¿Considera que si el secretario técnico este a cargo de todo el procedimiento administrativo disciplinario disminuirá la impunidad?	x		x		x		x			
		Incumplimiento de obligaciones	¿Las faltas administrativas son objetivas y razonables?	x		x		x		x			
			¿Considera correcto que la Oficina de Secretaría Técnica informe a la Oficina de Recursos Humanos de las denuncias administrativas?	x		x		x		x			
		Faltas administrativas	¿Se garantizaría el debido procedimiento administrativo si el secretario técnico es designado por SERVIR a través de un concurso público?	x		x		x		x			
			¿El nivel de aprobación del procedimiento administrativo disciplinario es alto?	x		x		x		x			
		Responsabilidad administrativa	¿El procedimiento administrativo disciplinario determina con razonabilidad y proporcionalidad la responsabilidad administrativa de los servidores públicos?	x		x		x		x			
			¿El incumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos es sancionado en todos los niveles jerárquicos de la Entidad?	x		x		x		x			

Grado y Nombre del Experto: Mg. EDWARD BRYAN AREVALO DELGADO

Firma del experto :

EXPERTO EVALUADOR



### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario sobre el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo.

**3. TESISTA:**

Br. : Diana Cristina Paz López

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 30 de junio de 2022

 Firma/DNI: 70772308 EXPERTO: Mg. EDWARD BRYAN AREVALO DELGADO	 HUELLA
--	---



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>AREVALO DELGADO</b>
Nombres	<b>EDWARD BRYAN</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>70772308</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.</b>
Rector	<b>TANTALEÁN RODRÍGUEZ JEANNETTE CECILIA</b>
Secretario General	<b>LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA</b>
Director	<b>PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA</b>
Fecha de Expedición	<b>10/11/21</b>
Resolución/Acta	<b>0684-2021-UCV</b>
Diploma	<b>052-134490</b>
Fecha Matrícula	<b>02/09/2019</b>
Fecha Egreso	<b>17/01/2021</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Julio de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000816050

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 5. Fórmula de la muestra

La presente investigación utilizará una muestra representativa, para lo cual se aplicará la siguiente fórmula al ser la población finita:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

- $Z_{(1-\infty)}$  : Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza (1 -  $\infty$ )
- P : Proporción de éxito.
- Q : Proporción de fracaso (Q=1-P).
- e : Tolerancia de error.
- N : Tamaño de la población.
- n : Tamano de muestra

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 70}{0.05^2 (70-1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = \frac{67.229}{1.1329}$$

$n = 59$

En la presente investigación se tomará como muestra a 59 servidores públicos de la Municipalidad Distrital de Pucalá (Chiclayo).

## Anexo 6: Confiabilidad del instrumento de recolección de datos.

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
	Válidos	59	100,0
Casos	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total		59	100,0

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	16

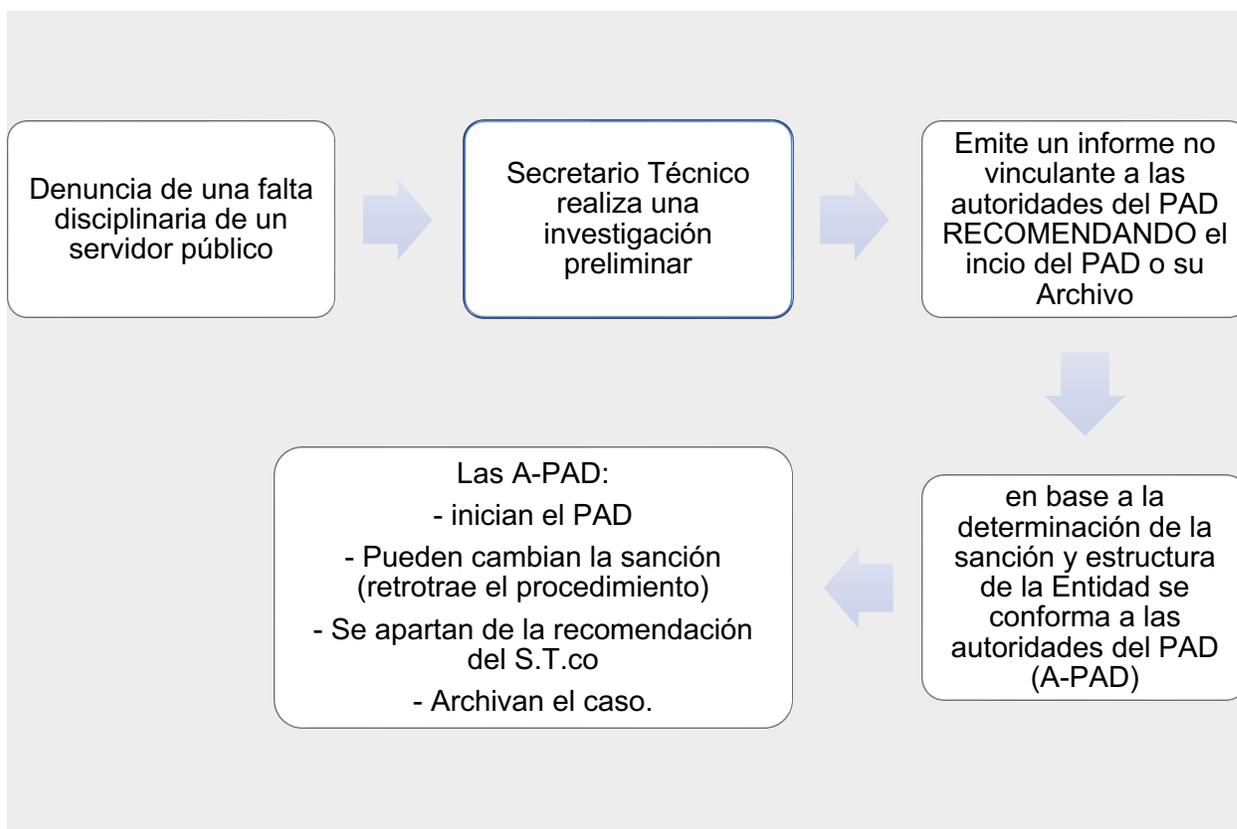
### Estadística de total de elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	44,593	25,866	-,027	,887	,881
P2	42,458	23,252	,220	,705	,801
P3	44,831	26,591	-,099	,749	,899
P4	42,661	25,469	,005	,761	,873
P5	44,525	26,736	-,124	,750	,814
P6	42,763	23,357	,170	,681	,815
P7	42,559	24,975	,034	,704	,865
P8	44,695	26,043	-,036	,740	,882
P9	43,220	21,140	,293	,793	,850
P10	43,186	20,396	,346	,743	,821
P11	43,000	22,345	,211	,698	,892
P12	44,186	28,741	-,283	,621	,801
P13	42,814	20,223	,400	,773	,802
P14	44,458	24,908	,042	,671	,862
P15	44,220	23,968	,097	,760	,842
P16	44,475	26,288	-,083	,566	,801

## Anexo 7: Desarrollo de la propuesta

### Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo

Esta propuesta nace por las falencias que actualmente presenta el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) que a grandes rasgos se desarrolla de la siguiente manera:



Elaboración propia.

Siendo así, se puede evidenciar que la Secretaría Técnica (S.T.ca) representada por el Secretario Técnico (S.T.co) desempeña un rol limitado siendo únicamente apoyo de las autoridades del PAD, lo que significa que no tiene capacidad de decisión y su

actuación se encuentra sujeta a la voluntad de las A-PAD, lo que implica que no exista imparcialidad ni el debido procedimiento en el PAD.

En el desarrollo del PAD existe mucha burocracia que repercute negativamente en las investigaciones de las presuntas faltas disciplinarias conllevando en la mayoría de los casos a prescribir las denuncias. En el mismo orden de ideas, tampoco se ha logrado garantizar la Simplificación Administrativa lo que conlleva a tener un PAD tedioso y con resultados de aprobación baja que desincentivan a los servidores públicos o cualquier ciudadano a denunciar la presunta comisión de una falta disciplinaria.

### **PROPUESTA:**

Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo

Br. Diana Cristina Paz López de conformidad con la Constitución Política del Perú presenta la siguiente iniciativa legislativa:

### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

La propuesta planteada pretende modificar el contenido del artículo 92° de la Ley N° 30057 (2013) y el artículo 93° del Reglamento General (2014) de la Ley antes mencionada, que regula quienes son las autoridades administrativas en el procedimiento administrativo en los siguientes términos:

- Artículo 92<sup>1</sup> de la Ley N° 30057 (2013) regula que:

---

<sup>1</sup> Artículo modificado por la Ley N° 31433, el 06 de marzo del 2022.

**Artículo 92. Autoridades**

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. En el caso de gobiernos regionales y gobiernos locales, la designación del secretario técnico se realiza mediante acuerdo de consejo regional o acuerdo de concejo municipal, según corresponda, siendo la designación por dos años renovables una sola vez y por el mismo plazo.

El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

- Artículo 93° del Reglamento General (2014) que regula que:

**Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario**

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

93.2. Cuando se le haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y sanciona el titular de la entidad.

93.3. En los casos de progresión transversal, la competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde al jefe inmediato, al jefe de recursos humanos o al titular de entidad en la que se cometió la falta, conforme al tipo de sanción a ser impuesta y los criterios antes detallados; sin

perjuicio de que la sanción se ejecute en la entidad en la que al momento de ser impuesta el servidor civil presta sus servicios.

93.4. En el caso de los funcionarios, el instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Excepcionalmente, en el caso que el Sector no cuente con dos funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a funcionarios de rango inmediato inferior.

93.5. En el caso de los funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales, el instructor es el Jefe inmediato y el Consejo Regional y el Concejo Municipal, según corresponda, nombra una Comisión Ad-hoc para sancionar.

Como se puede advertir, el rol de la Oficina de Secretaría Técnica es limitativa desempeñándose únicamente como apoyo para que las autoridades del PAD puedan realizar el debido procedimiento, la situación problemática que se presenta es que al no existir independencia y autonomía en las actuaciones que realice el secretario técnico la investigación preliminar enfocada en recabar la actividad probatoria a fin de poder precalificar la falta no se realiza con imparcialidad pues está condicionada muchas veces a la injerencia política de la gestión actual de cada Entidad.

Es una realidad que la injerencia política de gestión de turno de las Entidades Públicas conlleva a que los servidores públicos que incurran en faltas disciplinarias gocen de impunidad cuando exista afinidad política con la gestión de turno, siendo este un factor limitante para el fortalecimiento del PAD.

Vásquez (2021) define a la impunidad como una infracción a las obligaciones que tienen los entes rectores para realizar actuaciones que permitan determinar si se cometió una infracción, violación a los derechos o acto contrario a ley de un presunto infractor o sospechoso, dejando desprotegido a las víctimas al no lograr resarcir los daños sufridos mediante una sanción o sentencia según corresponda. En ese sentido en el PAD la impunidad se concretiza cuando no se sanciona al servidor público que ha cometido una infracción disciplinaria en el marco de sus funciones.

El problema radica en la constitución de las autoridades del PAD, que no solo genera que el PAD sea tedioso al no garantizarse el principio de celeridad procesal ni la simplificación administrativa, sino que además muchas veces se presentan situaciones que dilatan el PAD lo que genera que en la mayoría de los casos las denuncias recepcionadas prescriban. Cabe precisar que en el PAD existen dos etapas: 1) Etapa Instructora a cargo del Órgano Instructor y 2) Etapa Sancionadora a cargo del Órgano Sancionador que al ser las autoridades del PAD se pueden apartar de la recomendación realizada por el Secretario Técnico y en aquellos casos en los que se determine cambiar la sanción la constitución de las autoridades del PAD es reformulada lo que implica que las actuaciones realizadas se retrotraigan.

En ese orden de ideas, otro factor limitante que impide garantizar el debido procedimiento del PAD es la burocracia, definida por Ramió, C. (2020) como aquellas actividades y procedimiento realizado en una Entidad Pública con la finalidad de obtener un trámite administrativo que en la mayoría de situaciones solo generan dilatación en la tramitación. Se asocia a un modelo de organización de los poderes públicos que solamente beneficia a determinados empleados públicos, generando desazón en los administrados.

La burocracia en el PAD de las Entidades Públicas obstaculiza el flujo oportuno de la recopilación de la actividad probatoria, cuando existe una denuncia contra un servidor público que pertenece a la gestión actual, generándose trabas y desazón para el ciudadano que se animó a denunciar la presunta comisión de una falta disciplinaria.

En tal sentido, la propuesta está enfocada en garantizar constituir a la secretaría técnica como autoridad administrativa competente del PAD con la finalidad de garantizar el fortalecimiento del debido procedimiento del PAD, siendo la solución para lograr este objetivo que el secretario técnico sea autoridad competente del PAD a fin de poder realizar la investigación preliminar con imparcialidad, autoridad e independencia permitiendo lograr garantizar sancionar las faltas disciplinarias de los servidores públicos que hayan incumplido sus funciones. Con esta propuesta se lograría:

1. Disminuir la injerencia política en el PAD.
2. Disminuir las malas praxis de los servidores públicos en el desempeño de sus funciones.
3. Contar con servidores públicos con vocación de servicio.
4. Garantizar la simplificación administrativa del PAD.
5. Garantizar el principio de celebridad procesal.
6. Garantizar el principio del debido procedimiento.
7. Disminuir la impunidad de los servidores públicos.

Por los argumentos antes expuestos resulta necesario modificar el artículo 92° de la Ley N° 30057 (2013) en concordancia con el artículo 93° del Reglamento de la Ley N°

30057 (2014) y proponer a la Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos.

## **EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

El presente proyecto no contradice lo que regula la Constitución Política del Perú (1993) ni colisiona con la legislación vigente de la Ley N° 30057 (2013) ni Reglamento de la Ley N° 30057 (2014) y se encuentra en concordancia con el ordenamiento jurídico.

## **ANÁLISIS COSTO BENEFICIO**

La propuesta de modificar el contenido del artículo bajo análisis, no tiene ningún gasto para el tesoro público, por el contrario, dotará de herramientas a la Administración Pública para garantizar el debido procedimiento del PAD y poder sancionar a las malas praxis de los servidores públicos que perjudican a las Entidades Públicas y a los administrados.

## **FÓRMULA LEGAL**

Ley que modifica el artículo 92° de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil.

### **Artículo 1°.- Objeto de la Ley**

La presente ley, busca garantizar el debido procedimiento disciplinario de los servidores públicos, garantizándose la celeridad procesal, la simplificación administrativa y el interés general a fin de garantizar que los servidores públicos enmarquen sus actuaciones a lograr fortalecer la Administración Pública.

**Artículo 2°.-** Modifíquese el artículo 92° de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil., debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

**Artículo 92°.-** Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) La Secretaría Técnica
- b) El Tribunal del Servicio Civil

La secretaría técnica está constituida por el secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante concurso público por la Autorización Nacional del Servicio Civil. Siendo de aplicación para los gobiernos regionales y gobiernos locales, la designación será por dos años renovables una sola vez y por el mismo plazo.

El secretario técnico no puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. Tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones son vinculantes.

La secretaría técnica es independiente de la Entidad Pública en la que se desempeña.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

**Artículo 3°.-** Modifíquese el artículo 93° del Reglamento de la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil., debiendo quedar redactado de la siguiente manera:

**Artículo 93°.-** Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario:

**93.1.** La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar a los servidores y funcionarios públicos de cualquier nivel jerárquico corresponde, en primera instancia, a la secretaría técnica:

- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita.
- b) En el caso de la sanción de suspensión.
- c) En el caso de la sanción de destitución.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

En segunda instancia, las apelaciones de los servidores o funcionarios públicos, corresponde conocer la causa al Tribunal del Servicio Civil.

## Anexo 8: Ficha de Validación de la propuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### VALIDACIÓN DE PROPUESTA (JUICIO DE EXPERTOS)

#### FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA COMO AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CHICLAYO

Yo, **Wilder Benjamín Abad Alvarado**, identificado con DNI N° 41801415, con Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° 816045 (codigo virtual)

Hago constar que he leído y revisado el **Diseño de la propuesta: Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- Exposición de motivos
- Efectos de la vigencia la propuesta sobre la legislación nacional
- Análisis costo beneficio
- Fórmula Legal
- Anexo 1: Definiciones.

**La propuesta corresponde a la tesis: “Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo”.**

#### a. Pertinencia con la investigación

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	x		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	x		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	x		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	x		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	x		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

<b>Propuesta: "Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo".</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
97%	94%	98%	96%

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

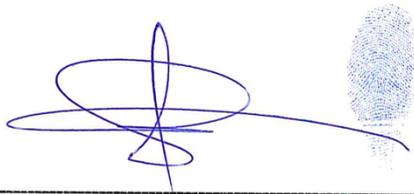
Considero que la propuesta planteada por la Br. Diana Cristina Paz López es viable y garantizará que el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos a nivel nacional puedan desarrollarse con objetividad, celeridad y con criterios razonables e imparciales que permitan lograr aplicar una sanción a los servidores públicos que hayan cometido una falta administrativa. Este escenario se logrará desarrollar con imparcialidad e independencia sin que exista obstrucción en el procedimiento preliminar siempre y cuando el secretario técnico sea el encargado de la conducción de todo el procedimiento administrativo disciplinario hasta la aplicación de la sanción o la determinación de que el caso debe ser archivado.

Finalmente se puede indicar que los Órganos del Procedimiento administrativo disciplinario no garantizan el debido procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos porque muchas veces en las Entidades Públicas existe injerencia política que blinda a los servidores públicos que cometan alguna infracción administrativa.

OBSERVACIONES: ninguna

Chiclayo, 9 de Julio del 2022.

**Mg. Wilder Benjamín Abad Alvarado**  
Código de registro de Sunedu: **816045 (codigo virtual)**  
Centro de labores: Hospital General de Jaén.  
Cargo: Asistente Administrativo

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, is positioned to the left of a blue ink fingerprint. Both are placed above a horizontal line.

**Mg. Wilder Benjamín Abad Alvarado**  
**DNI 41801415**  
**EXPERTO**



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA COMO AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CHICLAYO**

Yo, **Lili Soledad Contreras Mondragón**, identificado con DNI N° **41086058**, con Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° **816037 (codigo virtual)**

Hago constar que he leído y revisado el **Diseño de la propuesta: Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- Exposición de motivos
- Efectos de la vigencia la propuesta sobre la legislación nacional
- Análisis costo beneficio
- Fórmula Legal
- Anexo 1: Definiciones.

**La propuesta corresponde a la tesis: “Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo”.**

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	<b>x</b>		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	<b>x</b>		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	<b>x</b>		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	<b>x</b>		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	<b>x</b>		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	x		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	x		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	x		
2	Soluciona el problema de la investigación	x		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	x		
4	Es viable en sus aplicación	x		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	x		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

<b>Propuesta: “Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo”.</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
98%	95%	99%	97%

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

Considero que la propuesta planteada por la Br. Diana Cristina Paz López es viable para nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que en la práctica permitirá fortalecer el procedimiento administrativo disciplinario al dotar al Secretario Técnico de las facultades correspondientes que garanticen desarrollar con independencia la investigación de las denuncias, de esta manera podrá disponer actuaciones (declaraciones, solicitar información, etc) de libre albedrío que logrará determinar de manera objetiva si un servidor independientemente del cargo que desempeñe ha cometido una falta administrativa que amerita ser sancionada.

En tal sentido, la propuesta es válida y traerá cambios positivos a nivel nacional pues al modificarse la constitución de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario se logrará que el secretario técnico sea la autoridad en dicho procedimiento lo que permitirá lograr erradicar las malas prácticas dentro de las Entidades Públicas porque será un tercero (el secretario técnico) quien evalúe de manera objetiva la denuncia y no el jefe inmediato que muchas veces tiene afinidad de amistad con el denunciado y que obstaculiza que su actuación sea objetiva.

OBSERVACIONES: ninguna

Chiclayo, 9 de Julio del 2022.

Mg. Lili Soledad Contreras Mondragón  
Código de registro de Sunedu: **816037 (codigo virtual)**  
Centro de labores: Hospital General de Jaén.  
Cargo: Jefe de adquisiciones de la Unidad de Logística



---

Mg. Lili Soledad Contreras Mondragón  
DNI **41086058**  
**EXPERTO**



**VALIDACIÓN DE PROPUESTA  
(JUICIO DE EXPERTOS)**

**FICHA DE EVALUACIÓN DE LA SECRETARÍA TÉCNICA COMO AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CHICLAYO**

Yo, **Edward Bryan Arévalo Delgado**, identificado con DNI N° **70772308**, con Grado Académico de **Maestro en Gestión Pública** en la Universidad César Vallejo, con código de inscripción en SUNEDU N° **816050 (codigo virtual)**

Hago constar que he leído y revisado el **Diseño de la propuesta: Secretaría Técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo**, correspondiente a la Tesis del mismo nombre, de la Maestría en **Gestión Pública** de la Universidad César Vallejo.

La propuesta contiene la siguiente estructura:

- Exposición de motivos
- Efectos de la vigencia la propuesta sobre la legislación nacional
- Análisis costo beneficio
- Fórmula Legal
- Anexo 1: Definiciones.

**La propuesta corresponde a la tesis: “Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo”.**

**a. Pertinencia con la investigación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.	<b>x</b>		
2	Pertinencia con las variables y dimensiones.	<b>x</b>		
3	Pertinencia con las dimensiones e indicadores.	<b>x</b>		
4	Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia).	<b>x</b>		
5	Pertinencia con los fundamentos teóricos	<b>x</b>		

6	Pertinencia con la estructura de la investigación	<b>x</b>		
7	Pertinencia de la propuesta con el diagnóstico del problema	<b>x</b>		

**b. Pertinencia con la aplicación**

N°	CRITERIO	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Es aplicable al contexto de la investigación	<b>x</b>		
2	Soluciona el problema de la investigación	<b>x</b>		
3	Su aplicación es sostenible en el tiempo	<b>x</b>		
4	Es viable en sus aplicación	<b>x</b>		
5	Es aplicable a otras instituciones con características similares	<b>x</b>		

Luego de la evaluación minuciosa de la propuesta y realizadas las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

<b>Propuesta: “Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo”.</b>			
APLICABILIDAD	CONTEXTUALIZACIÓN	PERTINENCIA	% DE LA PROPUESTA VALIDADA
96%	94%	99%	98%

**DECISIÓN O FUNDAMENTACIÓN DEL EXPERTO:**

Considero que la propuesta planteada por la Br. Diana Cristina Paz López es pertinente para lograr mejorar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos que muchas veces se ve obstaculizado por la falta de imparcialidad de los Órganos del procedimiento administrativo disciplinario que son constituidos de acuerdo al cargo del servidor público, en función a la estructura orgánica de la Entidad y a la sanción que se pretende imponer, por lo general esta constituido por el jefe inmediato, jefe de Recursos Humanos y/o Titular de la Entidad según corresponda.

En tal sentido, a fin de garantizar imparcialidad y evitar injerencias políticas es viable y pertinente que el secretario técnico sea la autoridad del procedimiento administrativo disciplinario encargado de realizar todos los actos necesario que permitan lograr determinar si un servidor público ha cometido una falta administrativa que amerita ser sancionada o en su defecto corresponde archivar el caso.

Finalmente se puede indicar que la propuesta mejorará el procedimiento administrativo disciplinario en todo el territorio nacional porque generaría una modificación a la Ley N° 30050 – Ley del Servicio Civil la misma que es de aplicación nacional salvo excepciones.

OBSERVACIONES: ninguna

Chiclayo, 9 de Julio del 2022.

Mg. **Edward Bryan Arévalo Delgado**

Código de registro de Sunedu: **816050 (codigo virtual)**

Centro de labores: Dirección Sub Regional de Salud - Cutervo

Cargo: Asistente Administrativo

  
-----  
**Mg. Edward Bryan Arévalo Delgado**  
**DNI 70772308**  
**EXPERTO**

## Anexo 9: Autorización de la Entidad



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCALÁ**  
CREADA POR LA LEY N° 26921 DEL 31 - 01 - 1998  
CHICLAYO - LAMBAYEQUE - PERÚ

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”  
Pucalá, 30 de Junio del 2022.

**CARTA N° 051 - 2022-MDP/SGGTH**

MG.:  
YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO - UCVCV  
PUCALÁ.

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**  
**REFERENCIA : EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO N° 1238-2022**

Por intermedio del presente la saludo cordialmente, en nombre de la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, de la Municipalidad Distrital de Pucalá,

Que, atendiendo a su documento de la referencia, le comunico que se da por **AUTORIZADO** la Aplicación de instrumentos, recolección de datos y otros necesarios en la Municipalidad Distrital de Pucalá, para la consolidación de la Investigación: **“SECRETARIA TECNICA COMO AUTORIDAD ADMINISTRATIVA COMPETENTE PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, CHICLAYO”**, a la alumna **DIANA CRISTINA PAZ LÓPEZ**, estudiante de Maestría En Gestión Pública, de su representada Institución, por lo cual se le brindará todas las facilidades para el cumplimiento de dicho objetivo en ésta digna Institución Edil.

Sin otro en particular me despido de usted, no sin antes expresarles mis muestras de estima personal.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCALÁ  
Abog. José Carlos Rubio Churruarín  
SUB GERENTE DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

C.c:  
Archivo

*Juntos, Si Podemos!*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Secretaría técnica como autoridad administrativa competente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de los servidores públicos, Chiclayo ", cuyo autor es PAZ LOPEZ DIANA CRISTINA, constato que la investigación tiene 7% de índice de similitud, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 05 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO <b>DNI:</b> 27422969 <b>ORCID</b> 0000-0002-2599-2558	Firmado digitalmente por: FCORONADOE el 05-08- 2022 15:08:43

Código documento Trilce: INV - 0773505