



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la  
Municipalidad Provincial de Piura

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

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Alzamora Vilela, Dixon Leonel (ORCID: 0000-0003-4313-0203)

**ASESORA:**

Dra. Alarcón Díaz, Daysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

PIURA - PERÚ

2020

## **DEDICATORIA**

A Dios, a mi familia, amigos y a los  
luchadores y víctimas de la Covid 19.

**DIXON**

## **AGRADECIMIENTO**

Gracias a Dios, a mis profesores, como a la Dra. Deysi Soledad Alarcón, y amigos que hicieron posible la presente investigación.

**DIXON**

## Índice de contenidos

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización de variables	15
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimiento	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	43

## Índice de tablas

Tabla N° 01	21
Tabla N° 02	22
Tabla N° 03	23
Tabla N° 04	24
Tabla N° 05	25

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura. Se ha tomado como referencia los fundamentos teóricos del procedimiento administrativo disciplinario y del derecho de defensa, así como la Teoría de la Administración de Chiavenato, la Teoría de la Revolución de Drucker, la Teoría del derecho de defensa, la Ley, la Constitución, la Teoría del Arraigo Social de Hirschi, el principio de presunción de inocencia. Este estudio es de naturaleza básica de diseño no experimental, correlacional, tiene como variable 1 al procedimiento administrativo disciplinario y variable 2 al derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. La información obtenida de las variables se ha conseguido por medio de la técnica de la encuesta y aplicando el instrumento del cuestionario. A partir de ello, se observa que la relación entre dichas variables, de acuerdo a la correlación de Pearson es ,801 y está muy cerca de 1; por lo tanto es altamente significativa, tal y como se evidencia en la norma que la **Sig. (Bilateral)** es menor que 0,05. Por lo tanto existe relación significativa entre ambas variables.

**Palabras clave:** Procedimiento administrativo disciplinario, derecho de defensa.

## ABSTRACT

This research work aims to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure and the right of defense of the investigated workers of the Piura Provincial Municipality. The theoretical foundations of the administrative disciplinary procedure and the right of defense have been taken as a reference, as well as Chiavenato's Theory of Administration, Drucker's Theory of the Revolution, the process-based management approach, the right of defense theory, the Law, the Constitution, the Hirschi Social Rooting Theory, the principle of presumption of innocence. This study is of a basic nature of a non-experimental correlational design, it has as variable 1 the disciplinary administrative procedure and variable the right of defense of the workers of the Provincial Municipality of Piura. The information obtained from the variables has been obtained through the survey technique and applying the questionnaire instrument. From this, it is observed that the relationship between said variables, according to the Pearson correlation, is moderate, since it is equal to 0.866 and is close to 1; therefore it is significant, since the Sig. (Bilateral) is less than 0.05.

**Keywords:** Administrative disciplinary procedure, right of defense.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El monopolio del uso de la fuerza recae en el Estado (Coutiño, 2014) y su uso exige unos requisitos legales que aseguren los derechos fundamentales de las personas. Es así que, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo, se tiene que garantizar el respeto de los procesados, tanto en las formas como en el fondo, lo que ha llevado a las naciones civilizadas a diseñar procesos que velen por el ejercicio pleno de los derechos.

La potestad sancionadora del Estado ha sido una manifestación del ius puniendi, mediante el cual tal Estado ha estado facultado para sancionar a los que materialicen infracciones presentes en el ordenamiento jurídico (Alcocer, 2016).

A nivel mundial, los países con los cuales Perú ha compartido un similar sistema jurídico, han tenido al ius puniendi como el fundamento para la facultad sancionadora del Estado. Del mismo modo, a nivel regional, los países han argumentado el ius puniendi como la base para sancionar los hechos ilícitos administrativos cometidos por los trabajadores.

A nivel nacional, el sistema laboral se ha caracterizado por la dispersión de regímenes, por lo que hace falta una codificación. Existen aproximadamente 40 regímenes en el Perú entre públicos y privados (Juape, 2014). En atención a ello, se ha tratado de reformar el sistema, tal como se ha realizado la última vez a través de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (Cortés, 2016) mediante la cual, aunque se han logrado avances, todavía hace falta recorrer un largo camino (Lacoviello, 2015).

Sin embargo, esta reforma que ha estado en proceso, no ha sido ni es fácil, pues la implementación ha tenido varios anticuerpos (S/A, 2013), desde los sindicatos de trabajadores que han manifestado su rechazo a la aplicación de la Ley del Servicio Civil, hasta la presentación de demandas de inconstitucionalidad presentada por cinco



mil ciudadanos a través de los colegios de abogados (Tribunal Constitucional, Expediente 001-2015-PI/TC, 2017).

A nivel local, de acuerdo a las resoluciones emitidas por SERVIR presentes en el portal oficial, se ha evidenciado que en entidades como la Municipalidad Provincial de Piura los actos administrativos que han impuesto sanciones adolecen de errores que constituyen vicios de nulidad por afectar el derecho de defensa de los investigados en el marco de los procesos administrativos disciplinarios.

Siendo la potestad sancionadora del Estado un tema cuya materialización ha implicado vulnerar la esfera jurídica de los ciudadanos (Gómez, Isla, Mejía, S/A) como efecto de la materialización de una sanción, se ha desarrollado uno de los principios y derechos humanos como es el de defensa, pues su pleno ejercicio constituye una garantía al respeto de los investigados, así como al orden social y jurídico. En este caso, se ha tratado sobre los servidores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura.

Habiendo presentado la problemática, se ha procedido a formular el problema del presente trabajo en las siguientes palabras: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura?

La investigación se ha justificado teniendo en cuenta teorías como: Teoría de la Administración de Chiavenato, Teoría de la Revolución de Drucker, Teoría del Derecho de Defensa, la Ley, la Constitución, Teoría del Arraigo Social de Hirschi, principio de presunción de inocencia, porque a través del estudio se ha resaltado la importancia del derecho de defensa en los trabajadores investigados dentro de un procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura. Con ello, se ha expresado firmemente la importancia de mantener inviolable un derecho fundamental como es el de defensa en el marco de un procedimiento, pues su pleno respeto garantiza la justicia y el imperio del derecho en la administración pública.

Asimismo, en una aplicación práctica, se ha buscado que los resultados tengan incidencia positiva en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Piura, traduciéndose en un debido proceso hacia los trabajadores de dicha entidad. Esto, en virtud del pleno cumplimiento de los siguientes artículos: Inciso 14 del artículo 139 de la Constitución Política, los artículos 295 al 304 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en varios artículos de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

De la misma manera se ha planteado el objetivo general: determinar la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019.

Asimismo, se han fijado objetivos específicos que han contribuido al cumplimiento del objetivo general: Identificar el nivel de desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura. Evaluar el nivel de protección del derecho de defensa de los servidores de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019. Y también, establecer el grado de relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura.

Con los argumentos expuestos se ha formulado las siguientes hipótesis. Hipótesis 1: el procedimiento administrativo disciplinario se relaciona directamente con el pleno ejercicio del derecho de defensa en los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura. Hipótesis 0: el procedimiento administrativo disciplinario no se relaciona directamente con el pleno ejercicio del derecho de defensa en los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito internacional se tiene como trabajo previos a los siguientes: Paredes (2013) en su investigación “El Debido Proceso Administrativo: Análisis de los Procedimientos Sancionatorios de Telecomunicaciones, Sanitario y Eléctrico”, trata del debido proceso como un principio que ilumina cualquier proceso, ya sea judicial o administrativo en Chile, puesto que es de amplio alcance y abarca todas las garantías necesarias que aseguren la paz en la justicia social. Su trabajo ha servido para delimitar los alcances del principio del debido proceso.

Torrado, R. & Lourdes, M. & Bendek, A. Hernando V., (2015) en su trabajo “Sanción administrativa en Colombia” habla sobre la sanción administrativa, para ello, realiza un análisis doctrinal y legal de conceptos como el ius puniendi, la sanción y sus elementos, así como de la jurisprudencia de la Corte Constitucional. Su aporte ha contribuido a la presente investigación a fundamentar el concepto de ius puniendi como fundamento de la sanción administrativa.

Díaz y Urzua (2018) en su trabajo “Disciplinary administrative procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right infringing regulation” muestra que se han vulnerado garantías relacionadas al debido proceso en la determinación de responsabilidad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a funcionarios en Chile. Su aporte ha servido para medir las garantías que implican el debido proceso en los investigados en la presente investigación.

Apalia (2017), en su trabajo “Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, Turkana county” ilustra sobre los efectos de los procedimientos administrativos en el desempeño y rendimiento de los empleados de la educación del condado de Turkana en Kenia. Su contribución ha ayudado a la presente investigación a medir los efectos de los procedimientos administrativos en los investigados en el desempeño de su gestión.

Haidar (2018), en su investigación “Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management”, muestra la importancia del sistema del procedimiento administrativo disciplinario en los servidores estatales en el Estado de Kuwait y el Reino Unido a la luz de las leyes que regulan el trabajo en el sector público. Este trabajo ha contribuido en la medida que resalta la importancia de un buen sistema de procedimiento administrativo disciplinario respecto al empleado público.

Catalin (2014), en su investigación “Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania” expone los conceptos de responsabilidad administrativa disciplinaria desde las perspectiva de la base objetiva y subjetiva, así como los tipos de sanciones administrativas disciplinarias que existen en Rumanía. Este trabajo ha contribuido de manera muy especial en el análisis de la responsabilidad administrativa.

Knight y Isioma (2014), en su trabajo “The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation” exponen que los procedimientos disciplinarios se usan para corregir el actuar de los trabajadores que contravienen los objetivos de la organización. Este trabajo ha sido importante para la presente tesis en la medida que ayuda a delimitar las consecuencias de aplicar una sanción administrativa.

Martín (2019), en su trabajo “Administrative sanctioning procedure regarding public procurement. Right to due process in administrative headquarters and constitutional protection for the exercise of the arbitration function” expone sobre las cualidades del debido proceso en materia de contrataciones del Estado relacionados a procedimientos administrativos sancionadores. Este trabajo contribuye con la presente investigación en la medida que resalta la importancia de salvaguardar el debido proceso en todo procedimiento.

Cárdenas (2018), en su trabajo "*Ethical-disciplinary demands derived from the medical act in Peru: experience of the last 25 years*" muestra las características de los procesos éticos disciplinarios a raíz de denuncias realizadas por pacientes entre los años 1991 al 2015. Este trabajo es importante para la presente investigación en la medida que expone la realidad en la que se tramita los procedimientos administrativos en las entidades públicas.

Arenas (2017), en su investigación "El debido proceso en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios. Caso Universidad de Antioquía", muestra la aplicación del debido proceso en el ámbito universitario teniendo como ámbito de estudio a la Universidad de Antioquía. Este trabajo ha ayudado a comparar la aplicación del debido proceso en ámbitos diferentes al público administrativo.

Del Giorgio y Girotto (2016), en su investigación "Aportes conceptuales para la gestión pública: Temas vinculados a la función administrativa del Estado", buscan aclarar conceptos claves en la organización administrativa del Estado y sobre las categorías de sujetos a quienes afecta dicha administración en Argentina. Esta investigación ha contribuido al presente trabajo en la medida que delimita los conceptos relacionados a la organización del Estado y los administrados.

Suarez (2015), con su trabajo "El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional", estudia si el procedimiento administrativo disciplinario en el Poder Judicial de Ecuador cumple en cada una de sus etapas con las garantías constitucionales respecto al debido proceso. Esta investigación ha contribuido al presente trabajo en la medida que ofrece parámetros constitucionales para verificar el respeto al debido proceso.

Vargas (2015), en su trabajo "Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México", expone que en México son fundamentales los principios penales, pero que sus operadores no

aplican bien la proporcionalidad. Esta investigación ha contribuido a calcular el principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos del presente trabajo.

Beltrán (2014), con su trabajo “Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la función judicial”, realiza un análisis teórico y jurídico del concepto de potestad sancionadora del órgano de supervisión judicial en Ecuador a partir de unos textos de unos estudiosos. Esta investigación ha contribuido a delimitar dogmáticamente el concepto de potestad sancionadora, tan importante en esta tesis.

En el ámbito nacional, se tiene a los siguientes: Dávila (2017), con su trabajo “Conducta ética como causal de prescripción de los procesos administrativos disciplinarios en la Gerencia Regional de Salud Lambayeque, 2012-2014”, muestra como causales de prescripción: la ausencia de ética laboral, la corrupción, favores de amigos, tráfico de influencias, etc. Su trabajo ha aportado a la investigación una parte de la realidad en que se llevan a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades estatales.

Díaz (2016) en su trabajo “Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una Mirada Crítica de la Regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil”, expone sobre el sistema disciplinario y el procedimiento sancionador, su sustento constitucional. Asimismo, analiza si hay armonía entre la Ley N° 30057 y el amplio régimen de la normativa laboral nacional. Este trabajo ha contribuido a la investigación en la medida que muestra los desafíos que el régimen del servicio civil tiene que hacer frente.

Arescurenaga (2016) en su trabajo “Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General de PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”, expone sobre los límites que padecen las autoridades de la Inspectoría General de la Policía Nacional en la aplicación de la normativa en el

marco del procedimiento administrativo sancionador. Su trabajo ha resaltado el gran valor que aporta el conocimiento de las normas y la capacidad de las autoridades administrativas en la aplicación de las mismas.

Rojas (2014), en su trabajo “Los principios constitucionales limitadores del Derecho Administrativo Sancionador en el Perú” expone sobre las limitaciones que tiene el sistema administrativo sancionador público en el Perú respecto a las garantías que existen desde la Carta Magna para la totalidad de las normas sancionadoras. Asimismo, expresa la falta de desarrollo dogmático, normativo y jurisprudencial del derecho administrativo sancionador que garantice exigencias mínimas dentro de un Estado democrático de derecho. Este trabajo ha contribuido a la presente investigación a evidenciar las limitaciones existentes en el ordenamiento jurídico peruano en cuanto a las garantías de los derechos de los imputados en el procedimiento administrativo disciplinario.

Guevara (2016), con su trabajo “Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional”, ilustra sobre la responsabilidad de índole objetiva que sigue el Tribunal Constitucional en la aplicación de la culpabilidad en el Sistema Administrativo Sancionador. En ese sentido, realiza un análisis en el Derecho penal y en el Derecho Administrativo Sancionador, asimismo, realiza un estudio del principio de culpabilidad. Este trabajo ha contribuido a la presente investigación a delimitar los alcances del principio de culpabilidad cuyo concepto es determinante al momento de imponer una sanción en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Castro (2018) en su trabajo “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte” muestra el grado de eficiencia de los procedimientos administrativos sancionadores teniendo como marco la Ley del Servicio Civil. El autor, si bien resalta el intento del Estado por uniformizar el sistema de gestión de recursos humanos, también muestra los

desaciertos presentados en la aplicación de dicha Ley. Esta investigación ha evidenciado los límites que el nuevo régimen jurídico de la Ley Servir presenta en los procedimientos administrativos disciplinarios.

Mejía (2019) en su trabajo “Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2019”, ilustra que los funcionarios de la Institución referida buscan salvaguardar y dar seguridad a los servidores civiles en la fase de control de la ilegalidad. Asimismo, la autora menciona algunos vacíos de la Ley Servir y su Reglamento respecto a la responsabilidad de los ex servidores civiles, lo que podría ocasionar la exoneración de responsabilidades. Esta investigación ha ayudado a la presente tesis en la medida que expone los vacíos de la Ley Servir y su Reglamento respecto al tratamiento de los ex servidores civiles.

Martel (2016), en su trabajo “Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016”, ilustra sobre el nivel de desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en la Ugel 06 Lima a partir de la encuesta y utilizando el instrumento del cuestionario. Esta investigación sirve al presente trabajo en la medida que muestra el uso del instrumento (el cuestionario) para la recolección de los resultados obtenidos de la población.

Chávez (2018), en su investigación “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018” expone sobre la realidad de la aplicación del procedimiento administrativo sancionador en el centro de salud de Puerto Maldonado. Este trabajo contribuye al presente en la medida que se toma como un ejemplo o referente en la realización de la presente tesis y sirve de guía en el análisis que se realiza del derecho de defensa.

Taboada (2019), en su investigación “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018” muestra la forma en que la responsabilidad



de los órganos en el procedimiento administrativo influye en dicho proceso. Dicha investigación contribuye al presente trabajo en la medida que señala las funciones de los órganos (instructor y sancionador) en los procedimientos administrativos.

Salinas (2019), en su trabajo de investigación “Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018”, expone las características y faces del procedimiento administrativo disciplinario. Dicha investigación contribuye al presente trabajo en la medida que ilustra de manera general al procedimiento administrativo.

Ugarte (2016), en su trabajo “El proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de El Tambo en el año 2016” expone sobre la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario en los esquemas laborales de los Decretos Legislativos 276, 1057 y 728. Dicha investigación contribuye al presente trabajo en la medida que muestra la adaptación del procedimiento administrativo sancionador a los diversos esquemas laborales existentes.

Castillo (2019), en su trabajo “Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este”, ilustra sobre los factores que contribuyen a la realización de faltas administrativas y, junto con ello, desarrolla mecanismos para evitar tales faltas. Dicha investigación es importante puesto que muestra la realización de las faltas, ya sea por acción u omisión, y con ello, permite tener una mejor idea de la realización de las mismas.

Los trabajos previos han contribuido con su respectivo aporte a la presente investigación. Asimismo, resulta indispensable agregar las teorías y enfoques que respaldan el presente trabajo.

La Teoría General de Administración de Chiavenato (S/A) estudia a la administración en general al margen de si se trata de una organización con fines de lucro, como por ejemplo una empresa, o si es una sin fines de lucro, como la Iglesia Católica o alguna ONG. Esta teoría sirve de sustento a la presente tesis en la medida que explica la administración en forma general y que de alguna manera incide en la entidad sobre la que recae el trabajo de investigación, es este caso, sobre la Municipalidad Provincial de Piura.

Peter Ducker, desde su enfoque, acuñó términos novedosos en el campo de la administración, como la dirección por objetivos, la importancia de aspectos éticos en las organizaciones, el ver a las personas como un recurso y no como un gasto (Sánchez, 2006). El enfoque de Drucker sirve para la presente investigación en la medida que nos aporta la importancia de las cuestiones éticas y del recurso humano al momento de evaluar el comportamiento de los trabajadores en los procedimientos administrativos disciplinarios.

La Teoría del Arraigo Social de Travis Hirschi sostiene que la desorganización social es la causa de la delincuencia y que la ruptura del vínculo entre el hombre y la sociedad supone la comisión de delitos, por lo que tiene que haber un control del enlace de los dos elementos (Navarro, 2015). Esta teoría sirve de sustento a la presente tesis ya que la explicación de la comisión de un delito sirve para entender y explicar la realización de una falta administrativa dentro de un procedimiento administrativo sancionador en la Municipalidad Provincial de Piura.

Asimismo, la presente investigación al tratarse de un tema jurídico, se sostiene en la Ley, la Constitución Política y principios legales como son el de presunción de inocencia y otros, tal como se exponen a continuación:

Para explicar el procedimiento administrativo disciplinario se tiene que tomar como marco de estudio a la Ley del Servicio Civil (2013), su Reglamento (2014) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015). El procedimiento administrativo

sancionador según Boyer (2017), es el conjunto de actos y trámites realizados en las administraciones estatales, dirigidos a la emisión de una decisión que produzca consecuencias jurídicas sobre la esfera de los deberes o derechos de los trabajadores estatales, ya sea para imponer una sanción o archivar el proceso iniciado. Dicho proceso posee dos etapas:

La etapa de precalificación: en esta parte, destaca la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, quien se encarga de precalificar y documentar, es decir, de determinar si existen los indicios y pruebas suficientes para recomendar el inicio de un procedimiento administrativo sancionador o, en su defecto, recomendar el archivo del expediente. Para ello, la referida Secretaría Técnica cuenta, según el numeral 8.2 de la Directiva de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, con varias funciones.

La etapa del procedimiento administrativo sancionador propiamente dicho: en caso la mencionada Secretaría Técnica encuentre los suficientes indicios y documentos, recomendará el inicio de dicho. La presente etapa se encuentra conformada por dos fases a su vez:

Fase instructiva: en esta fase se apertura el procedimiento mediante la notificación del acto administrativo que contiene la imputación de faltas contra el investigado. Aquí, la autoridad que lo lleva a cargo recibirá los descargos del imputado y al final emitirá un informe de órgano instructor dirigido a la autoridad sancionadora mediante el cual recomienda alguna sanción o el archivo del procedimiento.

Fase sancionadora: se inicia con el recibimiento del informe del órgano que hizo de instructor. La autoridad sancionadora notifica dicho informe al imputado y le permite solicitar, si es que desea conveniente, un informe oral al investigado. Esta fase termina con la emisión del acto administrativo, ya sea sancionando o recomendando su archivo. Con este acto administrativo se culmina la primera instancia del PAD. Dicho acto administrativo puede ser objeto de apelación y, en este caso, dará lugar a la segunda instancia.

Segunda instancia: las resoluciones apeladas serán vistas por la Oficina de Recursos Humanos o por el Tribunal del Servicio Civil, dependiendo del tipo de

sanción impuesta. Con la resolución de que resuelve el recurso de apelación se da por agotada la vía administrativa.

Las dimensiones que se tendrán en cuenta respecto a la primera variable son: Razonabilidad: en virtud de ésta se exige que haya una medida entre lo que se busca tutelar y las herramientas utilizadas para ello (Ley N° 27444, 2001). Participación del investigado: esto implica que los investigados puedan participar de varios derechos dentro del procedimiento, tales como: a ser notificados, a presentar pruebas, a refutar cargos, etc. (Ley N° 27444, 2001). Presunción de licitud: implica que el investigado es inocente hasta que no se demuestre lo contrario (Ley N° 27444, 2001). Debido proceso: exige que para sancionar se tiene que hacer dentro del marco de un proceso donde se respete la fase instructiva de la sancionadora y otros derechos (Ley N° 27444, 2001)

Respecto a la segunda variable, las dimensiones son: Respeto de los plazos: en virtud de ésta, los plazos tienen que ser respetados tanto por los administrados como la Administración (Ley N° 27444, 2001). Presentación de pruebas: ésta es muy importante en la medida que la actividad de la Administración se desenvuelve en base a hechos demostrados con pruebas (Ponce, 2017). Acceso al expediente: implica que los investigados y sus abogados puedan acceder al expediente en cualquier parte del proceso (Guzmán, S/A). Motivación: en virtud de ésta, los actos administrativos de la Administración deben ser fundamentados para así tener validez (León, 2015).

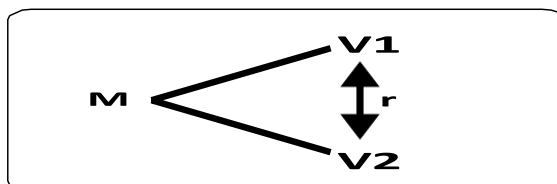
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación ha sido de naturaleza básica. Como tal, ha estado dirigida a la búsqueda de información sin que esta tenga un fin práctico inmediato, es decir, se ha estudiado los fenómenos, los hechos observables y las relaciones entre las variables por el interés de adquirir un conocimiento más perfecto al respecto (Rodríguez, 2011).

#### Diseño de la investigación

Esta investigación ha sido de diseño no experimental correlacional. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) un diseño no experimental es aquel que se lleva a cabo sin que deliberadamente se manipulen las variables de estudio, además que solamente se fundamenta en la observación y descripción del fenómeno como tal, dentro del campo donde se realiza. Correlacional, porque se procederá a conocer el grado de relación que existe entre dos variables en un contexto en particular (Hernández, et.al., 2014). De acuerdo a la naturaleza del estudio, el diseño de la investigación ha sido no experimental correlacional, tal como se representa a continuación:



Dónde:

M: Muestra

V1: Procedimiento administrativo disciplinario

V2: Derecho de defensa

r: Relación entre procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa.

### **3.2 Variable y operacionalización**

- A. Variable 1: Procedimiento Administrativo Disciplinario
- B. Variable 2: derecho de defensa.

#### **Definición conceptual de las variables:**

**Procedimiento administrativo disciplinario:** según la Escuela Nacional de Administración Pública (SERVIR, S/A) es un proceso conducente a determinar, mediante la realización de actos administrativos, la ausencia o existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria en los investigados que tienen un vínculo laboral con la entidad.

**Derecho de defensa:** El Procedimiento Administrativo Disciplinario cuenta con algunos principios que garantizan que la justicia y el imperio del derecho se mantengan. Entre estos existe el derecho de defensa del investigado, el cual ha sido desarrollado en varios cuerpos normativos como el TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial (1993) y en la Constitución Política del Perú (1993) específicamente en el Inciso 14 del artículo 139 que lo resume en que nadie debe ser privado de su derecho de defensa.

#### **Definición operacional de las variables:**

Se observa que la variable referida al procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento que tiene por finalidad determinar si existe o no responsabilidad administrativa de los involucrados de la Municipalidad Provincial de Piura. Dicha finalidad ha sido fijada a través de dimensiones e indicadores.

Por su parte, el derecho de defensa se refiere a aquel que le corresponde a toda persona por el simple hecho de ser tal, pues la dignidad humana lo exige así. El respeto o no de dicho derecho será fijado a través de dimensiones e indicadores.

**Dimensiones:** para verificar si el procedimiento administrativo disciplinario cumple o no, dentro del debido proceso, con delimitar si ha habido responsabilidad administrativa en los investigados de la Municipalidad Provincial de Piura, así como para verificar el respeto al derecho de defensa, se eligió las siguientes dimensiones. Para el procedimiento administrativo disciplinario se estudió la razonabilidad, la participación del investigado, la presunción de licitud y el debido proceso. Para el derecho de defensa se estudió el respeto de los plazos, la presentación de pruebas, el acceso al expediente y motivación. Dimensiones que tienen respaldo legal en cuerpos normativos como: la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2001) y en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013).

**Indicadores:**

Para la primera variable:

La dimensión de razonabilidad tuvo los siguientes indicadores: Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas; los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes, son adecuados; Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados; El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en la Municipalidad Provincial de Piura; La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.

La dimensión de participación del investigado tuvo los siguientes indicadores: Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción; la participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada; conoces las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario; la participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación; el trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.

La dimensión de presunción de licitud tuvo los siguientes indicadores: Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario; se ha

desvirtuado la presunción de inocencia al momento de imponer las sanciones; se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado; a los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario; al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado.

La dimensión del debido proceso tuvo los siguientes indicadores: los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan; los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario; las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas; las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales; las autoridades del procedimiento administrativo son objetivas.

Para la segunda variable:

La dimensión del respeto de los plazos tuvo los siguientes indicadores: Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados; se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario; a los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra; los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado; es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios.

La dimensión de presentación de pruebas tuvo los siguientes indicadores: las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones; las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente; los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados; los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.



La dimensión de acceso al expediente tuvo los siguientes indicadores: se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario; se notifica el expediente administrativo junto con la resolución que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario; si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial; crees que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso; los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos.

La dimensión motivación tuvo los siguientes indicadores: los informes emitidos por la Secretaría Técnica están bien argumentados; los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario están bien argumentados; la resolución que impone una sanción está debidamente fundamentada; la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada; las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario está bien fundamentadas.

**Escala de medición:** Se ha tratado de una medición ordinal, básicamente giran en torno a tres niveles: bajo, regular, alto; que en números equivale a: 0, 1, 2.

### **3.3 Población**

Tal como afirma Hernández, Fernández y Baptista (2014), son todos aquellos agentes, que poseen similares cualidades en torno a un problema sobre el cual se investigará.

La población estuvo constituida por 20 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura pertenecientes a la Oficina de Personal.

- **Criterios de inclusión:** se tomaron a los trabajadores de que hayan mantenido una relación laboral con la Entidad y que hayan sido imputados dentro de un procedimiento administrativo sancionador durante el año 2019.
- **Criterios de exclusión:** se excluyeron a todos aquellos que no han sido imputados dentro de un procedimiento administrativo sancionador.

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

#### **Técnicas**

Se refiere a los procedimientos utilizados para recoger información originada por la unidad de estudios. En la presente investigación se ha utilizado la técnica de la encuesta, la cual le ha permitido al investigador obtener datos importantes de una determinada realidad vinculada al objeto de estudio. Es decir, le ha permitido obtener las opiniones de los que conforman el grupo de estudio.

#### **Instrumentos**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), son los diferentes medios por medio del cual el investigador obtiene la data a partir de la muestra o población. En la presente investigación se ha utilizado el instrumento siguiente: El cuestionario, que consiste en un grupo de interrogantes ordenadas de acuerdo a las clases de los indicadores de estudios que pueden ser de dos clases: dicotómicas o de opción múltiple. Es decir, se trata de preguntas cerradas.

### **3.5 Procedimientos**

La información se obtuvo teniendo como criterios el marco teórico y el cuadro de operacionalización de las variables, y a partir de ellos y de los indicadores, se realizó el instrumento que valoró el desarrollo de dichas variables, no sin antes, ser validado

por los expertos. Se ha obtenido la autorización de la entidad a partir de las coordinaciones con las autoridades respectivas.

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

A través de las tablas se organizó la información por medio de las cuales se expusieron los resultados usando la estadística descriptiva por medio de los programas Excel y SPSS. Se aprovisionó el dispositivo de recojo de la información y se obtuvieron datos valiosos, los que fueron ordenados estadísticamente para un mejor manejo y detalle por parte del investigador. Se usó la media aritmética por medio de la cual se obtuvo el cálculo promedio de la presente investigación. Del mismo modo, se usó la desviación estándar que posibilitó reflejar el nivel en que las indicaciones numéricas se desarrollaron próximas al valor promedio. Finalmente, el coeficiente de variabilidad sirvió para demostrar la uniformidad del grupo de estudio.

### **3.7 Aspectos éticos**

La presente investigación se ha realizado bajo criterios inamovibles que implican el respeto de la propiedad intelectual, una justa interpretación de los textos de otros investigadores y una considerable valoración de la producción intelectual ajena. Criterios como el cuidado en la manipulación de información propia, como por ejemplo en los datos recogidos a partir de la aplicación del instrumento, así como con la información ajena. La rigurosidad científica manifestada en la precisión, objetividad y verdad de la data obtenida y en el análisis de la misma. Todo esto bajo un trasfondo moral que se resume en el respeto hacia la producción intelectual de otros investigadores, hacia la exactitud del manejo de la información obtenida y el beneficio de la presente investigación hacia la sociedad actual. Y finalmente, enmarcado dentro de las formalidades que exige la aplicación de las normas APA y las respectivas autorizaciones.

#### IV. RESULTADOS

Se presentaron los siguientes resultados de acuerdo a los objetivos de la presente investigación.

**Objetivo específico 1: Identificar el nivel del procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019.**

**Tabla 1: Análisis de procedimiento administrativo disciplinario**

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
<b>Bajo</b>	11	55%	$\bar{x}= 13.2$
<b>Regular</b>	8	40%	$s=7.56$
<b>Alto</b>	1	5%	
<b>Total</b>	20	100%	$CV=57.5\%$

Fuente: Cuestionario aplicado al grupo de estudio

Fecha: Junio 2020

Interpretación:

Se refleja en la tabla 1 que la mayoría de encuestados posicionan el procedimiento administrativo disciplinario en un nivel bajo con un 55%. Asimismo, el promedio obtenido en esta variable es 13.2 puntos. A su vez, se evidencia que los datos numéricos son próximos al valor promedio con 7.56 puntos. Respecto a la valoración de los datos de estudio, se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 57.5 %.

**Tabla 2: Análisis de resultados de la variable Procedimiento administrativo disciplinario y sus dimensiones**

Niveles	Procedimiento administrativo disciplinario		Razonabilidad		Participación del investigado		Presunción de licitud		Debido proceso	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Bajo</b>	11	55%	11	55%	10	50%	13	65%	11	55%
<b>Regular</b>	8	40%	8	40%	8	40%	5	25%	8	40%
<b>Alto</b>	1	5%	1	5%	2	10%	2	10%	1	5%
<b>Total</b>	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Elaboración según cuestionario

Fecha: Junio 2020

Interpretación:

Con respecto a los resultados obtenidos en la tabla 2, se refleja que la gran mayoría de valoraciones con respecto a todas las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario constituyen niveles bajos en la Municipalidad Provincial de Piura. Es decir, que en la dimensión Razonabilidad 11 trabajadores puntuaron un nivel bajo (55%); en la dimensión Participación del investigado 10 trabajadores puntuaron un nivel bajo (50%); en la dimensión Presunción de licitud 13 trabajadores puntuaron un nivel bajo (65%) siendo ésta dimensión con mayor cantidad de trabajadores que no están de acuerdo y por último la dimensión Debido proceso 11 trabajadores puntuaron un nivel bajo (55%). Ello equivale a afirmar que la Municipalidad Provincial de Piura necesita mejorar los procedimientos administrativos disciplinarios que se llevan a cabo a los trabajadores investigados de la Entidad.

**Objetivo específico 2: Analizar el nivel del Derecho de defensa de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019.**

**Tabla 3: Análisis de Derecho de defensa**

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>Estadígrafos</b>
<b>Bajo</b>	10	50%	$\bar{x}= 15$
<b>Regular</b>	8	40%	$s=7.3$
<b>Alto</b>	2	10%	
<b>Total</b>	20	100%	CV=47%

Fuente: Elaboración según cuestionario

Fecha: Junio 2020

Interpretación:

Se refleja en la tabla 3 que la mayoría de encuestados posicionó el derecho de defensa en un nivel bajo con un 50%. Asimismo, el promedio obtenido en esta variable es 15 puntos. A su vez, se evidencia que los datos numéricos son próximos al valor promedio con 7.3 puntos. Respecto a la valoración de los datos de estudio, se aprecia que el coeficiente de variabilidad es de 47 %.

**Tabla 4: Análisis de resultados de la variable Derecho de defensa y sus dimensiones**

Niveles	Derecho de Defensa		Respeto de los plazos		Presentación de pruebas		Acceso al expediente		Motivación	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<b>Bajo</b>	10	50%	9	45%	6	30%	10	50%	12	60%
<b>Regular</b>	8	40%	8	40%	13	65%	7	35%	8	40%
<b>Alto</b>	2	10%	3	15%	1	5%	3	15%	0	00%
<b>Total</b>	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Fuente: Elaboración según cuestionario

Fecha: Junio 2020

Interpretación:

Con respecto a los resultados obtenidos en la tabla 4, se refleja que la gran mayoría de valoraciones con respecto a todas las dimensiones de la variable derecho de defensa son niveles bajos en la Municipalidad Provincial de Piura. Es decir que, en la dimensión Respeto de los plazos, 9 trabajadores puntuaron un nivel bajo (45%); en la dimensión Presentación de pruebas, 13 trabajadores puntuaron un nivel medio (65%), en la dimensión Acceso al expediente, 10 trabajadores puntuaron un nivel bajo (50%); y por último, la dimensión Motivación, 12 trabajadores puntuaron un nivel bajo (60%). Lo que se traduce en afirmar que la Municipalidad Provincial de Piura necesita mejorar la protección del derecho de defensa de los investigados dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios.

**Objetivo específico 3: Establecer el grado de relación entre el nivel del Procedimiento administrativo disciplinario y Derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019.**

**Tabla N° 05: Análisis de resultados de la relación entre la variable procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa**

		Derecho de Defensa
Procedimiento	Correlación de Pearson	,801**
administrativo	Sig. (bilateral)	,000
disciplinario	N	20

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Como se aprecia en la tabla 5, la correlación de Pearson es positiva alta, ya que es ,801 y está muy cerca de 1; por consiguiente, es altamente significativa, tal y como se evidencia en la norma que la **Sig. (Bilateral)** es menor que 0,05. Por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables.



## V. DISCUSIÓN

Del estudio realizado a las dimensiones de las dos variables, se afirma lo siguiente:

En la presente investigación, los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado reflejan que la gran mayoría de valoraciones con respecto a todas las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario son niveles bajos en la Municipalidad Provincial de Piura. Es decir, en la dimensión Razonabilidad 11 trabajadores puntuaron un nivel bajo (55%); en la dimensión Participación del investigado, 10 trabajadores puntuaron un nivel bajo (50%); en la dimensión Presunción de licitud, 13 trabajadores puntuaron un nivel bajo (65%), siendo esta dimensión con mayor cantidad de trabajadores que no están de acuerdo; y por último, la dimensión Debido proceso, en la que 11 trabajadores puntuaron un nivel bajo (55%). Lo que implica que la Municipalidad Provincial de Piura debe mejorar en ámbitos importantes del procedimiento administrativo disciplinario, ya que se debe ajustar al debido proceso como macro principio y derecho necesario para materializar justicia.

Tal como coincide Paredes (2013), al tratar el debido proceso como un principio que ilumina cualquier proceso, ya sea judicial o administrativo en Chile, puesto que es de amplio alcance y abarca todas las garantías necesarias que aseguren la paz en la justicia social. Del mismo modo, Díaz y Urzua (2018), resaltan la importancia del debido proceso al mostrar que se han vulnerado garantías en la determinación de responsabilidad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos a funcionarios en Chile.

El procedimiento administrativo se debe respetar en sus plazos y actos administrativos, lo que constituye respetar el esquema en general, tal como lo señala Haidar (2018), al mostrar la importancia del sistema del procedimiento administrativo disciplinario en los empleados públicos en el Estado de Kuwait y el Reino Unido a la luz de las leyes que regulan el trabajo en el sector público. Así como lo señala Martín (2019), al exponer sobre las garantías del debido proceso en materia de contrataciones del Estado relacionados a procedimientos administrativos sancionadores, resaltando

la importancia de salvaguardar las garantías del debido proceso en todo procedimiento.

En esta parte Chiavenato (S/A) con la Teoría General de Administración, expone de modo general a la Administración Pública, independientemente de si se trata de una organización con fines de lucro o no: su estructura y funcionamiento. En este caso, se ha tenido conocimiento de la Entidad Municipalidad Provincial de Piura sobre la cual se ha realizado la presente investigación.

Asimismo, al tratarse de un tema eminentemente jurídico, el presente trabajo se sostiene en normas jurídicas. La Constitución Política (1993) que establece los límites a la actuación, tanto de los administrados como de la Administración, en los actos que se siguen en todo procedimiento administrativo disciplinario, siempre en armonía con principios constitucionales como el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, el respeto de los plazos, la motivación de los actos administrativos, etc. La Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2001) establece el marco general que todo procedimiento administrativo debe seguir: plazos, actos, trámites, etc en armonía también con principios derivados del ámbito constitucional. En un plano más específico, se tiene a la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013) y su Reglamento (2014) que exponen ampliamente el procedimiento administrativo disciplinario: plazos, autoridades, faltas, sanciones, etc. Y finalmente, se tiene a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015) que expone al procedimiento administrativo disciplinario con detalles más precisos.

Respecto de la segunda variable: derecho de defensa, los resultados de las dimensiones no son tan diferentes. La gran mayoría de valoraciones con respecto a todas las dimensiones de la segunda variable constituyen niveles bajos en la Municipalidad Provincial de Piura. Se refleja en: la dimensión Respeto de los plazos, 9 trabajadores puntuaron un nivel bajo (45%); en la dimensión Presentación de pruebas, 13 trabajadores puntuaron un nivel medio (65%); en la dimensión Acceso al expediente, 10 trabajadores puntuaron un nivel bajo (50%); y por último, la dimensión

Motivación, 12 trabajadores puntuaron un nivel bajo (65%). Por lo que se puede afirmar que se necesita un mejor respeto y protección del derecho de defensa en los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en la Municipalidad Provincial de Piura.

Ello implica el respeto por parte de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario hacia los plazos, actos y trámites en general realizados en dichos procedimientos en beneficios de los investigados. Tal como lo ha explicado Vargas (2015) al exponer que en México los principios penales son fundamentales, pero que sus juzgadores no aplican bien la proporcionalidad, la cual es fundamental para no vulnerar el derecho de defensa de los imputados. Así como lo ha explicado Suárez (2015), quien ha expuesto sobre el procedimiento administrativo disciplinario en el Poder Judicial de Ecuador, a fin de mostrar si dicho proceso cumple en cada una de sus etapas con las garantías constitucionales respecto al debido proceso, detallando parámetros constitucionales que miden el respeto al derecho de defensa.

Del mismo modo, el respeto y protección del derecho de defensa se enfrenta a desafíos cuyo control definirá la vulneración o no de dicho derecho de defensa. Desafíos como la corrupción, favores, etc. tal como Dávila (2017) analiza al presentar por ejemplo como causales de prescripción: la falta de ética profesional, la corrupción, favores amicales, tráfico de influencias, etc mostrando la realidad a la que se tiene que enfrentar para preservar el mencionado derecho de defensa. Realidad que también muestra Cárdenas (2018) al señalar las características de los procesos éticos disciplinarios a raíz de denuncias realizadas por pacientes entre los años 1991 al 2015 en Perú.

Al respecto, Peter Ducker desde su enfoque acuñó términos novedosos en el campo de la administración, como la dirección por objetivos y la importancia de aspectos éticos en las organizaciones, el ver a las personas como un recurso y no como un gasto (Sánchez, 2006). En ese sentido, el enfoque de Drucker aporta la importancia de las cuestiones éticas y del recurso humanos al momento de analizar a

las personas, como por ejemplo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, en el respeto del derecho de defensa dentro de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Piura.

Como tema jurídico, el derecho de defensa también se sostiene en las mismas normas jurídicas en que se fundamenta el procedimiento administrativo disciplinario. La Constitución Política (1993) que establece los límites a la actuación, tanto de los administrados como de la Administración, en los actos que se siguen en todo procedimiento administrativo disciplinario, siempre en armonía con principios constitucionales como el debido proceso, el derecho de defensa, la presunción de inocencia, el respeto de los plazos, la motivación de los actos administrativos, etc. La Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2001) establece principios como el derecho de defensa que debe estar presente en todo procedimiento administrativo, lo cual debe ser reflejado en el respeto de: plazos, actos, trámites, etc en armonía también con principios derivados del ámbito constitucional. En un plano más específico, se tiene a la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013) y su Reglamento (2014) que exponen ampliamente el procedimiento administrativo disciplinario: plazos, autoridades, faltas, sanciones, etc. Y finalmente, se tiene a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015) que expone al procedimiento administrativo disciplinario con detalles más precisos que implican el respeto al derecho de defensa.

Respecto a la relación entre las dos variables, es decir, el grado de relación entre el nivel del Procedimiento administrativo disciplinario y Derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura durante el año 2019, de acuerdo a los resultados obtenidos, se tiene que la correlación de Pearson ha sido positiva muy alta ya que es ,801, está muy cerca de 1; por lo tanto, es altamente significativa, concluyendo que existe una correlación altamente significativa entre procedimiento administrativo disciplinario y derecho a la defensa.

En otras palabras, se puede afirmar que el respeto a los trámites, plazos y actos administrativos que conforman el procedimiento administrativo disciplinario tendrá su repercusión, positiva o negativa, en el derecho de defensa de los investigados. En resumen, si se respeta el debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario, se tendrá un derecho de defensa de los investigados intacto.

Los desafíos y obstáculos existentes a los que se tiene que enfrenar para lograr un procedimiento administrativo disciplinario dependerá la protección del derecho de defensa. Así, Arescurenaga (2016) expuso los límites que padecen las autoridades de la Inspectoría General de la Policía Nacional en la aplicación de la normativa en el marco de procedimiento administrativo sancionador, resaltando la importancia del conocimiento de las normas y la capacidad de las autoridades administrativas en la aplicación de las mismas y su efecto en el derecho de defensa. Del mismo modo, Rojas (2014), expuso las limitaciones que tiene el ordenamiento sancionador público en el Perú respecto a las garantías que existen desde la Constitución para toda norma sancionadora. Y expresó la falta de desarrollo dogmático, normativo y jurisprudencial del derecho administrativo sancionador que garantice exigencias mínimas dentro de un Estado democrático de derecho, es decir, las repercusiones que pueden tener dichos límites en el derecho de defensa de los investigados.

Asimismo, en un caso concreto, Castro (2018) mostró el grado de eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios teniendo como marco la Ley N° 30057. El autor mostró los desaciertos presentados en la aplicación de dicha Ley, evidenciándose los límites que el nuevo régimen jurídico de la Ley Servir presenta en los procedimientos administrativos disciplinarios y sus consecuencias en el derecho de defensa de los investigados. Por su parte, Mejía (2019) mencionó algunos vacíos de la Ley Servir y su Reglamento respecto a la responsabilidad de los ex servidores civiles, lo que podría ocasionar la exoneración de responsabilidades, evidenciando los

vacíos de la Ley Servir y su Reglamento respecto al tratamiento de los ex servidores civiles y sus posibles consecuencias en el derecho de defensa de los imputados.

La comisión de un delito supone que el sujeto transgresor ha roto el orden social y jurídico de la sociedad. Travis Hirschi, mediante la Teoría del Arraigo Social, señala que la desorganización social es la causa de la delincuencia y que la ruptura del vínculo entre el hombre y la sociedad supone la comisión de delitos, por lo que tiene que haber un control del enlace de los dos elementos (Navarro, 2015). Esta misma teoría es trasladada al ámbito administrativo cuando se comete una falta administrativa y sirve también para fundamentar la realización de la misma.

Ante ello, ante la comisión de una falta, que ya de por sí constituye un rompimiento al orden social y jurídico por parte del sujeto transgresor, se requiere un medio capaz de reparar dicho rompimiento y este es un procedimiento administrativo disciplinario. Dicho procedimiento administrativo disciplinario, dentro de este razonamiento, cumple una gran función, la cual es ayudar a reparar el orden social y jurídico roto. De allí que, en la Municipalidad Provincial de Piura se hace necesario mejorar varios ámbitos del procedimiento administrativo disciplinario, lo que implica respetar el derecho y principio a la vez del debido proceso y, por consecuencia, el derecho de defensa de los investigados de la Municipalidad Provincial de Piura.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Los resultados muestran que el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura necesita ser optimizado, puesto que la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan al procedimiento administrativo disciplinario en un 55%, tal como se corrobora con el porcentaje en cada una de sus dimensiones: 55% en Razonabilidad, 50% en Participación del investigado, 65% en Presunción de licitud y 55% en Debido proceso.
2. En cuanto al derecho de defensa, se muestra que éste se tiene que mejorar en la Municipalidad Provincial de Piura, puesto que la percepción de la mayoría de los encuestados es baja y posicionan a dicho derecho de defensa en un 50%, tal como se corrobora en cada una de sus dimensiones: 45% en Respeto de los plazos, 30% en Presentación de pruebas, 50% en Acceso al expediente y 60% en Motivación.
3. El procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura se encuentran interrelacionados, por lo que se ha corroborado que existe una interdependencia entre ambas variables de estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Piura tomar la presente investigación como un instrumento que contribuya a mejorar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario, para que se tramite dentro del marco de la legalidad, la ética y la capacidad de los actores involucrados.
2. Se recomienda a la Alta Dirección de la Municipalidad Provincial de Piura que adopte las medidas necesarias a fin de obtener profesionales, tanto en los órganos instructores o sancionadores así como abogados en general, que resguarden el derecho de defensa de los investigados.
3. Se presenta este trabajo de investigación, a fin de que las autoridades de la Municipalidad Provincial de Piura mantengan, a través de profesionales competentes y con las herramientas físicas y virtuales necesarias, la realización de un procedimiento administrativo disciplinario acorde con la legalidad y la ética, y como consecuencia, lograr un respeto y protección irrestrictos al derecho de defensa de los investigados.



## REFERENCIAS

- Al - Haidar, F. (2018). *Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. International Journal of Law and Management.* Vol. 60 Issue: 3, pp.842-853. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>.
- Alcocer Huaranga, W. (2016). *Estudios sobre el Régimen Disciplinario del Magisterio.* Recuperado de: <file:///C:/Users/DIXON/Downloads/Dialnet-EstudioSobreElRegimenDisciplinarioDelMagisterio-5456265.pdf>.
- Apalia, A. (2017). *Effects of discipline management on employee performance in an organization: the case of county education office human resource department, Turkana County. International Academic Journal of Human Resource and Business Administration.* Volumen 2, Issue 3, pp. 1-18. ISSN 2518-2374. Recuperado de: [https://iajournals.org/articles/iajhrba\\_v2\\_i3\\_1\\_18.pdf](https://iajournals.org/articles/iajhrba_v2_i3_1_18.pdf).
- Arenas, A. (2017). *El debido proceso en el procedimiento disciplinario de los estudiantes universitarios. Caso universidad de Antioquia. Universidad de Antioquia.* Tesis de Maestría, Medellín-Colombia. Recuperado de [http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/6257/1/ArenasMorenoA\\_2017\\_DebidoProcesoProcedimiento.pdf](http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/6257/1/ArenasMorenoA_2017_DebidoProcesoProcedimiento.pdf).
- Arescurenaga, H. (2016). *Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General de PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014.* Pontifica Universidad Católica del Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9396/ARESCURENAGA\\_INCHAUSTEGUI\\_HUGO\\_MIGUEL\\_PROBLEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9396/ARESCURENAGA_INCHAUSTEGUI_HUGO_MIGUEL_PROBLEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Beltrán, S. (2014). *Análisis dogmático y normativo de la potestad sancionadora y el principio de proporcionalidad en la función judicial.* Universidad Andina Simón

39 Bolívar. Tesis de maestría, Quito-Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4754/1/T1771-MDE-BeltranAnalisis.pdf>.

Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. Lima, Junio del 2017. Recuperado de: <file:///F:/Downloads/1560-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4504-1-10-20170616.pdf>.

Cardenas, M. y Sogi, C. (2018). *Ethical-disciplinary demands derived from the medical act in Peru: experience of the last 25 years*. Acta Med Peru. Lima. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v35n4/a03v35n4.pdf>.

Castillo, D. (2019). *Factores que originan el proceso administrativo disciplinario para profesores de Instituciones Educativas Públicas en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 Trujillo Sur Este*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31221/castillo\\_sd.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31221/castillo_sd.pdf?sequence=4&isAllowed=y).

Castro, J. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16111/Castro\\_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Catalin, S. (2014). *Brief considerations on the disciplinary administrative liability in Romania*. Bucharest Academy of Economic Studies. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/315669149\\_BRIEF\\_CONSIDERATIONS\\_ON\\_THE\\_DISCIPLINARY\\_ADMINISTRATIVE\\_LIABILITY\\_IN\\_ROMANIA](https://www.researchgate.net/publication/315669149_BRIEF_CONSIDERATIONS_ON_THE_DISCIPLINARY_ADMINISTRATIVE_LIABILITY_IN_ROMANIA).

Chávez, L. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez\\_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31231/chavez_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiavenato, I. (S/A). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima edición. Recuperado de: [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36557602/Introduccion\\_a\\_la\\_Teoria\\_General\\_de\\_la\\_Administracion.pdf?1423369009=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIntroduccion\\_a\\_la\\_Teoria\\_General\\_de\\_la\\_A.pdf&Expires=1592911756&Signature=REM3zQHJdJI9FB7KH8NZdh4Rk~uFmn3hSi7XXeCuYpYFznembYbZuxFGAaR9e6S2p3ZxqAE-jSkriTY8bK9HSgfnHzAvDQrDfHrH9SkomS7ocPC6p8Hd8SfWzb6VV34FebIx5PmNAJLtKdz-EQJNvzUCp~yVZ~67anMtB-IKgg3C-R9IQU5v-19U1Yb0W3QSz0GeqZPpun~Enkh1VMu2kSY3fucs6JNaKwUeAbLjOUbRLmchYvprnSzM2YqByLFxs7azEK81lsCKDHWBuw8zHHzPF~jSejygzKXXqumxYrqbea3uzvDbpDIR6IPb1mz2ubRFnX3F2pvamb3OTeNXCA\\_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36557602/Introduccion_a_la_Teoria_General_de_la_Administracion.pdf?1423369009=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIntroduccion_a_la_Teoria_General_de_la_A.pdf&Expires=1592911756&Signature=REM3zQHJdJI9FB7KH8NZdh4Rk~uFmn3hSi7XXeCuYpYFznembYbZuxFGAaR9e6S2p3ZxqAE-jSkriTY8bK9HSgfnHzAvDQrDfHrH9SkomS7ocPC6p8Hd8SfWzb6VV34FebIx5PmNAJLtKdz-EQJNvzUCp~yVZ~67anMtB-IKgg3C-R9IQU5v-19U1Yb0W3QSz0GeqZPpun~Enkh1VMu2kSY3fucs6JNaKwUeAbLjOUbRLmchYvprnSzM2YqByLFxs7azEK81lsCKDHWBuw8zHHzPF~jSejygzKXXqumxYrqbea3uzvDbpDIR6IPb1mz2ubRFnX3F2pvamb3OTeNXCA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA).

Constitución Política del Estado. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 29 de diciembre de 1993.

Cortés Carcelén, J. (2016). *Avances y desafíos del servicio civil peruano rumbo al bicentenario*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/E1E315F459883DCD052580D5006EAE69/\\$FILE/cortecar.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/E1E315F459883DCD052580D5006EAE69/$FILE/cortecar.pdf).

Coutiño Montes, G. (2014). *El Monopolio del Uso de la Fuerza*. Recuperado de: <https://www.chiapasparalelo.com/opinion/2014/11/el-monopolio-del-uso-de-la-fuerza/>

Dávila, Y. (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. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16664/D%C3%A1vila\\_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16664/D%C3%A1vila_DYE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Decreto Supremo N° 017-93-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Diario Oficial El Peruano, Lima, 03 de junio de 1993.

Del Giorgio, F. y Girotto L. (2016). *Aportes conceptuales para la gestión pública: Temas vinculados a la función administrativa del Estado*. Revista Cambios y Permanencias, vol. 7, pp. 489-519. Recuperado de <https://www.aacademica.org/del.giorgio.solfa/133.pdf>.

Díaz Roncal, K. (2016). *Fundamento Constitucional de la Responsabilidad Administrativa Disciplinaria: Una Mirada Crítica de la Regulación del Nuevo Régimen del Servicio Civil*. Recuperado de: <file:///C:/Users/DIXON/Downloads/18858-Texto%20del%20art%C3%ADculo-74763-1-10-20170719.pdf>.

Díaz, L. y Urzua, P. (2018). *Disciplinary administrative procedures in Chile. A Due Process of Law Fundamental Right infringing regulation. Ius et Praxis*. ISSN 0717-2877. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v24n2/0718-0012-iusetp-24-02-00183.pdf>.

Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil". Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 13 de noviembre de 2015.

ESCUELA NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (S/A). *Procedimiento Administrativo Disciplinario*. Perú.

Gómez, H. Isla, S. Mejía, G. (S/A). *Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor*. Recuperado de: <file:///C:/Users/DIXON/Downloads/13336-Texto%20del%20art%C3%ADculo-53133-1-10-20150717.pdf>.

Guevara, M (2016). *Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Tesis de licenciatura. Universidad de Piura, Perú.

Guzmán, C. (S/A). *La Instrucción del Procedimiento Administrativo*. Recuperado de: <file:///F:/Downloads/16984-Texto%20del%20art%C3%ADculo-67449-1-10-20170425.pdf>.

Hernández, S. Fernandez, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw Hill.

Juape, M. (2014, 18 de diciembre). Existen 40 regímenes laborales en el Perú en los ámbitos público y privado. Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/existen-40-regimenes-laborales-peru-ambitos-publico-privado-87510-noticia/>.

Knight, X. and Isioma, W. (2014). *The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation*. Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy. University of Johannesburg. ISSN 2039-9340. Doi:10.5901/mjss.2014.v5n4p589.

Lacoviello, M. (2015). Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú. Nota técnica N° IDB-TN-845. Recuperado de: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Diagn%C3%B3stico-institucional-del-servicio-civil-en-Am%C3%A9rica-Latina-Per%C3%BA.pdf>.

- León, L. (2015). *¡Exijo una Explicación!... La Importancia de la Motivación del Acto Administrativo*. Revista Derecho & Sociedad, N° 45 / pp. 315-319. Recuperado de: <file:///F:/Downloads/15249-Texto%20del%20art%C3%ADculo-60534-1-10-20160920.pdf>.
- Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 11 de abril de 2001.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Diario Oficial El Peruano, Lima, Perú, 04 de julio de 2013.
- Martel, P. (2016). *Procedimiento administrativo disciplinario, según percepción de los docentes de la Ugel 06 – Lima, 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8768/Martel\\_ZPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8768/Martel_ZPR.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Martin, R. (2019). *Administrative sanctioning procedure regarding public procurement. Right to due process in administrative headquarters and constitutional protection for the exercise of the arbitration function*. Ius et Praxis, Journal of the Faculty of Law N.o 44, 2013 ISSN 1027-8168 pp. 143-191 URI: [https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius\\_et\\_Praxis/article/viewFile/78/61](https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Ius_et_Praxis/article/viewFile/78/61).
- Mejía, E. (2019). *Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo*. Lima, 2019. Tesis de maestría, Perú. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36394/Mejia\\_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/36394/Mejia_VER.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Navarro, J. (2015). *Control Social Formal*. Recuperado de: <http://crimina.es/crimipedia/wp-content/uploads/2016/05/Control-social-formal.pdf>.

- Paredes, D. (2013). *El Debido Proceso Administrativo: Análisis de los Procedimientos Sancionatorios de Telecomunicaciones, Sanitario y Eléctrico*. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica De Chile, Chile.
- Ponce, C. (2017). *La actividad probatoria como parte del debido procedimiento en los procedimientos administrativos sancionadores*. LEX N° 20 - AÑO XV - 2017 - II / ISSN 2313 – 1861. Recuperado de: <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/LEX/article/viewFile/1448/1439>
- Reglamento de la Ley N° 30057. Diario Oficial el Peruano, Lima, Perú, 13 de junio de 2014.
- Rodríguez, W. (2011). *Guía de Investigación Científica*. Lima: Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades. ISBN: 978-612-4109-04-1. Recuperado de: [http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez\\_arainaga\\_walabonso\\_guia%20investigacion\\_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Rojas, H. (2014). *Los principios constitucionales limitadores del Ius Puniendi ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?* Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- S/A (2013). *Los retos de la reforma del servicio civil*. Recuperado de: <https://ucsp.edu.pe/saladeprensa/articulos/los-retos-de-la-reforma-del-servicio-civil/>.
- Salinas, F. (2019). *Análisis del procedimiento administrativo disciplinario a servidores administrativos y docentes de la carrera pública magisterial, UGEL 01 El Porvenir, 2018*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41056/Salinas\\_HFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41056/Salinas_HFL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sánchez, A. (2006). *Peter Drucker, Innovador Maestro de la Administración de Empresas*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>.

Suárez, M. (2015). *El procedimiento administrativo disciplinario de la Función Judicial desde la perspectiva constitucional*. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de Maestría, Quito-Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4551/1/T1670-MDE-SuarezEl%20procedimiento.pdf>.

Taboada, V. (2019). Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38128/taboada\\_sv.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38128/taboada_sv.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Torrado, R. & Lourdes, M. & Bendek, A. Hernando V., (2015). *Sanción administrativa en Colombia*. ISSN: 0041-9060. Recuperado de: <file:///C:/Users/DIXON/Downloads/15025-Texto%20del%20art%C3%ADculo-54174-1-10-20160126.pdf>.

Tribunal Constitucional. (14 de marzo de 2017) Expediente 001-2015-PI/TC, 2017 [Caso Ley del Servicio Civil 2]. Recuperado de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/00010-2015-AI.pdf>.

Ugarte, R. (2016). *El proceso administrativo disciplinario en la Municipalidad Distrital de El Tambo en el año 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20978/Ugarte\\_DR\\_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20978/Ugarte_DR_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y).



Vargas, N. (2015). *Hacia la eficientización del procedimiento administrativo disciplinario del Poder Judicial del Estado de México*. Universidad Autónoma del Estado de México. Tesis de maestría, México. Recuperado de <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/58216/versi%C3%B3n%20digitalizada%20tesis%20completa%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

**ANEXOS**

**Anexo 1**

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>NIVEL</b>	<b>Téc./Instr.</b>
<b>V1: Procedimiento administrativo disciplinario</b>	Es el conjunto de actos y diligencias realizados en las entidades, dirigidos a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos sobre la esfera de las obligaciones o derechos de los trabajadores públicos, ya sea para imponer una sanción o archivar el procedimiento iniciado (Boyer, 2017).	Es un conjunto de actos y trámites para determinar la falta o su inexistencia, que serán medidos a través de: razonabilidad, participación del investigado, presunción de licitud y debido proceso.	Razonabilidad, participación del investigado, presunción de licitud y debido proceso.	Proporcionalidad de los actos, integración del administrado, respeto a la inocencia, respeto de los actos.		
<b>V2: Derecho de defensa de los trabajadores</b>	El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso. Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su	Este principio que implica la defensa constante del administrado, será medido a través de: Respeto	Respeto de los plazos, presentación de pruebas, acceso al expediente y motivación.	El cuidado de plazos, valoración de las pruebas, participación del imputado, argumentación de los actos	Bajo, medio y alto	Encuesta/cuestionario

	detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad (Constitución Política, 1993).	de los plazos, presentación de pruebas, acceso al expediente y motivación.		administrativos		
--	--	--	--	-----------------	--	--

## Anexo 2

### INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS: CUESTIONARIO

Instrumento de medición del Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en la municipalidad Provincial de Piura.

El presente documento es anónimo y su aplicación será de utilidad para mi investigación, por ello pido su colaboración. Marca con un aspa “X” la respuesta que consideres acertada con tu punto de vista, según las siguientes alternativas:

0: Nunca      1: A veces      2: Siempre

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	0	1	2
Procedimiento administrativo disciplinario	Razonabilidad	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas			
		Los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes, son adecuados.			
		Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados			
		El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en la Municipalidad Provincial de Piura.			
		La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuado			
	Participación del investigado	Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción			
		La participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada			
		Conoces las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario			
		La participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación.			
		El trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.			
	Presunción de licitud	Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario			
		Se ha desvirtuado la presunción de inocencia al momento de imponer las sanciones			
		Se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado.			
		A los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.			
		Al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado			
	Debido proceso	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan			
		Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario			
		Las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas			
		Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales			
		Las autoridades del procedimiento administrativo son objetivas			
Respeto de los plazos	Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados				
	Se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario.				

Derecho de defensa de los investigados		A los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra.			
		Los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado.			
		Es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios			
	Presentación de pruebas	Las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones.			
		Las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente.			
		Los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.			
		Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados.			
		Los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.			
	Acceso al expediente	Se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.			
		Se notifica el expediente administrativo junto con la resolución que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.			
		Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.			
		Crees que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.			
		Los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos			
	Motivación	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica están bien argumentados			
		Los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario están bien argumentados			
		La resolución que impone una sanción está debidamente fundamentada			
		La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada			
Las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario está bien fundamentadas					

**Otros anexos**  
**CONSTANCIA DE VALIDEZ**

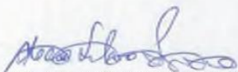
**CONSTANCIA DE  
VALIDACIÓN**

Yo, MARIA ALICIA DEL PILAR SILVA LUZÓN identificada con DNI N° 41353261, grado académico de Magister, actualmente laborando en calidad de Jefa del Área de Asesoría Jurídica del Ministerio Público Distrito Fiscal Piura, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa de la Municipalidad Provincial de Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

*Fuente: Cuadro elaborado por el investigador*

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020



Firma

MARIA ALICIA DEL PILAR  
SILVA LUZÓN  
Apellidos y nombres

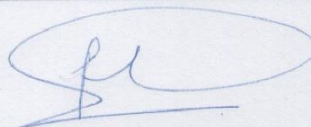
DNI 41353261  
e-mail  
asiluz@hotmail.com

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, CLARISSA CANDICE MEJIA LUNA, identificado con DNI 40197153, Con grado académico de maestro, actualmente Abogada en el Gobierno Regional Piura, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa de la Municipalidad Provincial de Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

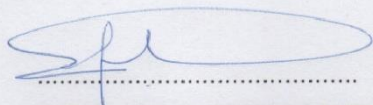


40197153  
ABOG. MAG. CLARISSA CANDICE MEJIA LUNA



El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.

Firma



MEJIA LUNA, CLARISSA CANDICE

DNI 40197153

Clarissa1404@yahoo.com

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **EDGARDO ALEXANDER ABRAMONTE MONZON**, identificado con DNI N° 02843129, grado académico de maestro, actualmente me desempeño como Procurador Público Municipal de la Municipalidad Distrital de La Unión, expreso que, por medio de la presente dejo constancia que he revisado con fines de validación el instrumento: Cuestionario de procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa de la Municipalidad Provincial de Piura y luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

N°	INDICADORES	CATEGORÍAS			
		MB	B	R	D
1	La redacción empleada es clara y precisa	x			
2	Los términos utilizados son propios de la investigación científica	x			
3	Está formulado con lenguaje apropiado	x			
4	Está expresado en conductas observables	x			
5	Tiene rigor científico	x			
6	Existe una organización lógica	x			
7	Está formulado en relación a los objetivos de la investigación	x			
8	Expresa con claridad la intencionalidad de la investigación	x			
9	Observa coherencia con el título de la investigación	x			
10	Guarda relación con el problema e hipótesis de la investigación	x			
11	Es apropiado para la recolección de información	x			
12	Está caracterizado según criterios pertinentes	x			
13	Está adecuado para valorar aspectos relevantes	x			
14	Muestra relación con las variables, dimensiones e indicadores	x			
15	Guarda relación con la hipótesis de la investigación	x			
16	El instrumento está orientado al propósito de la investigación	x			
17	Los métodos y técnicas empleados en el tratamiento de la información son propios de la investigación científica	x			
18	Proporciona sólidas bases teóricas y epistemológicas	x			
19	Es apropiado a la muestra representativa	x			
20	Se fundamenta en referencias actualizadas	x			
VALORACIÓN FINAL		x			

Fuente: Cuadro elaborado por el investigador

El instrumento puede ser aplicado tal como está elaborado y en señal de conformidad firmo la presente en el mes de mayo del 2020.



.....  
ABRAMONTE MONZON EDGARDO ALEXANDER  
DNI N° 02843129  
e-mail: eaam2274@hotmail.com

## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

### La confiabilidad de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario

La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado con el que la aplicación se repite al mismo sujeto u objeto y produce los mismos resultados. Para la presente investigación se utilizó el Alpha de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de ,992 lo que implica que la confiabilidad es muy alta.

Resumen de procesamiento de casos			
		N°	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido *	0	,0
	Total	20	100,0

**\*La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento**

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,992	20

**Fuente:** Elaboración del investigador

Se hace el cálculo del coeficiente de confiabilidad para la muestra total, el instrumento se aplicará a veinte (20) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura con características similares a la muestra seleccionada; utilizando para ello el método Cronbach.

## La confiabilidad de la variable Derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura

La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado con el que la aplicación se repite al mismo sujeto u objeto y produce los mismos resultados. Para la presente investigación se utilizó el Alpha de Cronbach, habiéndose obtenido el valor de ,997 lo que implica que la confiabilidad es muy alta.

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Casos</b>	<b>Válido</b>	20	100,0
	<b>Excluido *</b>	0	,0
	<b>Total</b>	20	100,0
<b>*La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento</b>			

### Estadísticas de fiabilidad

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
,997	20

**Fuente:** Elaboración del investigador

Se hace el cálculo del coeficiente de confiabilidad para la muestra total, el instrumento se aplicará a veinte (20) trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura con características similares a la muestra seleccionada; utilizando para ello el método Cronbach.

# AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD PARA APLICAR EL CUESTIONARIO



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA  
OFICINA DE PERSONAL

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

San Miguel de Piura, 08 de Julio del 2020

## OFICIO N°0202-2020-OPER/MPP

**SR. DIXON LEONEL ALZAMORA VILELA**

**CIUDAD.**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**REF. : OFICIO N°001-DLAV**

-----

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia donde solicita la autorización para realizar el trabajo de investigación titulado : “El procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura”, al respecto comunico lo siguiente :

Actualmente nuestra corporación edilicia no está realizando trabajo presencial, salvo algunas Oficinas debido a la pandemia por el COVID-19 a fin de salvaguardar la vida y la salud de los servidores municipales.

Por lo tanto, se autoriza para que realice el trabajo de investigación solicitado; donde indica que será mediante un cuestionario el cual se enviará virtualmente a algunos trabajadores.

Sin otro particular quedo de usted.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA  
OFICINA DE PERSONAL  
Abg. Oswaldo Seminario Espinoza

c.c.:  
Archivo  
OSE/JEFE

**SOLICITUD DE APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO EN LA ENTIDAD**  
**“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”**

San Miguel de Piura, Junio 2020

**OFICIO N° 001-DLAY**

Señor.

**Dr. OSWALDO SEMINARIO ESPINOZA**

Jefe de la Oficina de Personal de la Municipalidad

Provincial de Piura

Piura. -

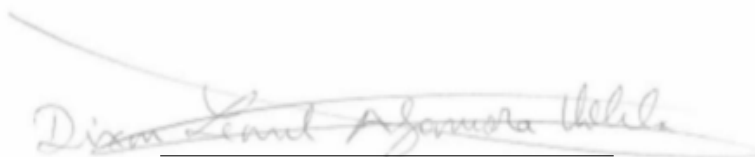
**Asunto: Se solicita autorización para recopilar información para elaboración de trabajo de investigación académico.**

Tengo a bien dirigirme a Ud., para ofrecerle mi cordial saludo y a la vez expresarle que, me encuentro cursando el último ciclo de estudios de maestría en gestión pública en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura y para efectos de graduación, como es lógico debo presentar y sustentar un estudio; razón por la cual recorro a su despacho a fin de solicitarle autorización para realizar el trabajo de investigación titulado: “El procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura”, asumiendo el compromiso de cumplir con las buenas prácticas que el caso amerita.

Es necesario señalar que la recopilación de la información se realizará a través de un cuestionario el cual se enviará virtualmente a algunos trabajadores, por lo que no se realizará nada de forma presencial. Finalmente, se aclara que el cuestionario será llenado de forma completamente anónima, por lo que no es necesario colocar nombres, ni firmas, ni ningún otro modo que implique identificación de personas.

A la espera de su amable atención, aprovecho la ocasión para testimoniarle las muestras de especial consideración.

Atentamente,



Abog. DIXON LEONEL ALZAMORA VILELA  
DNI 45066513