



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura, 2018-2019”.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADA

AUTORA:

Elera Jiménez, Verónica (ORCID: [0000-0003-3859-4206](https://orcid.org/0000-0003-3859-4206))

ASESOR:

Dr. Lugo Denis, Dayron (ORCID: [0000-0003-4439-2993](https://orcid.org/0000-0003-4439-2993))

LINEA DE INVESTIGACION:

Estudio sobre los Actos del Estado y su regulación entre los actos Interestatales y en Relación Público y Privado.

PIURA-PERÚ

2021

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi madre Margarita Jiménez, a mis hermanos, hermanas e hija por su apoyo incondicional, además de ser mi soporte emocional que creyeron en mi a pesar de que no me sentía capaz de lograr este resultado, gracias por concretar mis sueños a mis jefes de trabajo Ronald Pachas Alvarado y Víctor Farfán Reyes por acompañarme en esta aventura y ayudarme a crecer como profesional.

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme permitido llegar hasta aquí, a mi familia por demostrarme confianza, al docente Dr. Dayron Denis Lugo por su tolerancia y paciencia a lo largo del curso y ser nuestra guía, a los docentes universitarios que me formaron en este camino del Derecho, y las personas que me motivaron a continuar este resultado.

Índice de contenido

I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos Éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN.....	42
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES.....	50
VIII.REFERENCIAS	51
ANEXOS	55

Índice de tablas

Tabla 1: Muestra estratificada -----	20
Tabla 2: Validación de expertos-----	21
Tabla 3: Matriz de categorización con una escala cuantitativa de las dimensiones de la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario. -----	24
Tabla 4: Distribución de frecuencias en su dimensión formal del debido procedimiento.-----	25
Tabla 5: Distribución de frecuencias en su dimensión sustantiva del debido procedimiento.-----	26
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable eficacia del debido procedimiento de la municipalidad provincial de piura año 2018-2019. -----	27
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de piura año 2018-2019. -----	28
Tabla 8: Objetivo general -----	34
tabla 9: Objetivo específico 1. -----	36
Tabla 10: Objetivo específico 2.-----	37
Tabla 11: Correlaciones-----	40

Índice de figuras

Figura 1: Objetivo general	30
Figura 2: Objetivo específico 1	31
Figura 3: Objetivo específico 2.....	33
Figura 4:	35
Figura 5:	37
Figura 6.....	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se orienta a determinar la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad provincial de Piura durante el 2018-2019. Para lograr el objetivo se realizó una investigación de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional y como técnica de recolección de datos se adoptó la encuesta, la investigación es de enfoque cuantitativo, por lo que se utilizó como instrumento el cuestionario, se aplicó a funcionarios y servidores que guardan relación laboral en la Municipalidad, para obtener los resultados las variables. Para el estudio de datos se emplearon herramientas estadísticas, tablas de distribución normal, gráfico de barras y estadística inferencial; los resultados hallados establecieron que la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario se ubica en un nivel de significancia alto positivo de 5% y un nivel de confianza al 95%, es por ello de la evaluación por cada dimensión se observa que las percepciones son de nivel alto con el Rho de Spearman obtenido, cuyo valor es $Rho=0.637$ se encontró una correlación lineal, directa, positiva (coeficiente positivo), entre moderada y fuerte (0.51- 0.75), estadísticamente significativa al 5% y altamente significativa a un nivel de sig. = 1%, entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario

Palabras Claves: Procedimiento Administrativo, debido procedimiento, procedimiento disciplinario.

ABSTRACT

This research work is aimed at determining the effectiveness of due procedure and its relationship with the disciplinary administrative procedure of the Provincial Municipality of Piura during 2018-2019. To achieve the objective, applied research was carried out, with a non-experimental, descriptive and correlational cross-sectional research design, and as a data collection technique the survey was adopted, the research is of a quantitative approach, so it was used as the questionnaire instrument was applied to officials and workers of the Provincial Municipality of Piura, in order to obtain the results of variables.

For the study of data, statistical tools, tables of normal distribution, bar graph and inferential statistics were used; the results found established that the effectiveness of due process and its relationship with the disciplinary administrative procedure, is located at a level of significance of 5% and a level of confidence to 95%, that is why the evaluation for each dimensions is observed that the perceptions are of high level with the Spearman Rho obtained, whose value is $Rho=0.637$ a linear, direct, positive correlation (positive coefficient), between moderate and strong (0.51 - 0.75), statistically significant at 5% and highly significant at a sig level was found. = 1%, among the effectiveness of due process with the disciplinary administrative procedure.

Keywords: Administrative Procedure, due procedure, disciplinary procedure.

I. INTRODUCCIÓN

La situación problemática se basa en la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario, es muy importante para las ciencias sociales, especialmente para la ciencias jurídicas porque se contextualiza en el marco de la justicia administrativa de la administración pública peruana, lo cual nos lleva a analizar si los funcionarios y servidores públicos infringen y lesionas los bienes jurídicos, dados en conjunto de normas y reglamentos que en desempeño de sus labores incumplen y transgreden ya sea por omisión o acción se definen responsabilidades y sanciones que conllevan a una sanción disciplinaria.

El estado goza de la facultad de poder aplicar una sanción en las distintas entidades públicas y los distintos órganos de control para proteger el buen funcionamiento de las mismas que se respeten los derechos fundamentales del ciudadano que brinde las garantías en busca de solución de conflictos que se generan en la sociedad.

Según el artículo 44° de la Carta magna del año (1993) indica que está defiende y garantiza los derechos humanos, además de proteger el bienestar general que se sustenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado del país.

Mediante la aprobación de la (Ley N° 30057, 2013), Ley del Servicio Civil con su gradual puesta en práctica del régimen civil y los avances técnico normativo de la “Contraloría General de la República” por permitir que sus informes de control pudieran tener efectos punitivos sobre presuntos infractores provenientes de los diversos regímenes como son los funcionarios y servidores públicos, han producido desde el 2014 conforme se aprobó en el (D.S N° 40-PCM, 2014) el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil 30057, una modificación muy enérgica del derecho disciplinario peruano, totalmente predicable y de aplicación a un importante grupo de sujetos, de los cuales se encuentran totalmente alejados de los poquísimos sistemas de carrera especiales aun en pie en nuestro ordenamiento jurídico.

Todo ello, ha permitido que se implemente un régimen de extenso, denominado "Procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad administrativa", el cual está a cargo de las entidades del sector estatal; y además un sistema disciplinario atípico basado en los informes de control denominado procedimiento administrativo sancionador por responsabilidad funcional a cargo de la CGR.

Según According to OLAF (2014), en su artículo establece que "Un funcionario desempeñará sus funciones y se comportará únicamente teniendo en cuenta los intereses de las Comunidades; no solicitará ni aceptará exhortaciones de ningún gobierno, autoridad, organización o persona ajena a su institución". De conformidad con un procedimiento establecido en el manual de la OLAF, siempre que un estudioso tenga la impresión de que su independencia está en peligro, deberá informar de los hechos a sus superiores.

Esta investigación del cual va ser objeto de estudio se puede evidenciar la existencia de algunos vacíos en las normas legales y administrativas, sobre los procedimientos a partir de la implementación de modalidades de procedimientos dependiendo de la gravedad de la conducta infractora, por cuanto los regímenes descuidan abiertamente la implementación de un preciso para infracciones leves, esto que puede conducir a situaciones ilegales graves como la implementación de sanción sin procedimiento previo con todo eso en términos de garantías mínimas del imputado correspondiente.

Asimismo, existen vacíos sobre aspectos organizativos que llevaron a la introducción de órganos unipersonales competentes únicamente para ejercer poderes disciplinarios, que vienen a ser los directivos inmediatos de los imputados o gerentes o subgerentes de Recursos humanos o el jefe de la entidad, o unidades de la Oficina del Contralor encargadas de instruir y seguir nuestra tradición de comités disciplinarios permanentes o que participaron en la instrucción disciplinaria.

Es únicamente en las respectivas actuaciones de los recursos el examen de los procedimientos correspondientes que se ha asumido la práctica de los tribunales

competentes y especializados en el tratamiento de estas impugnaciones, según la Corte de función pública como entidad superior de responsabilidades administrativas funcionales.

Según According to the provisions of the Oficial Journal of the European Unión (2015), en su artículo 16, indica respecto al procedimiento administrativo sancionador, que de acuerdo con las consideraciones de los documentos presentados y teniendo en cuenta cualquier manifestación realizada oralmente o por escrito, Disciplina La Junta, por mayoría de votos, emitirá un dictamen motivado sobre si se establecen los hechos denunciados y sobre la sanción que deban dar lugar a dichos hechos. Este informe debe estar suscrita por todos los miembros de la Asamblea. La sanción disciplinaria, el Patronato transmitirá el dictamen al director y al funcionario interesado en un plazo de dos meses a partir de la fecha de recibido el informe de gestión, siempre que este período sea coherente con el grado de complejidad del caso. Pág. 31

En consecuencia, se formula **el problema de investigación**, planteando por el problema general: ¿En qué medida la eficacia del debido procedimiento se relaciona con el Procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018-2019?.

La investigación encuentra una justificación teórica, porque el estudio de las variables, de la primera variable “eficacia del debido proceso” se realizara en base a los fundamentos doctrinarios y teóricos de los estudiosos del derecho a través de los fundamentos de la teoría del debido proceso y sus alcances en el Perú, de Terrazos (2017) y, respecto a la segunda variable “procedimiento administrativo disciplinario” a través de los fundamentos de la teoría de la potestad sancionadora del Estado, desarrollados por Deza et al. (2017)

Desde la perspectiva de la investigación práctica va a permitir solucionar un problema de una realidad específica de carácter social, fundamentándose en la teoría y normatividad. La solución del problema del debido procedimiento en el procedimiento administrativo disciplinario por responsabilidad administrativa se

hará mediante las recomendaciones administrativas respecto del debido proceso basado en la Ley de Código de Ética de la función pública.

Finalmente se justifica metodológicamente porque a través de la aplicación del método deductivo y del cuestionario como parte de la técnica de recolección de datos se llegará a conocer la relación directa existente entre las variables; para posteriormente en las recomendaciones plantear las alternativas de solución presentada en el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado.

El **objetivo general**: se plantea el ámbito general para determinar cómo se relaciona la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad provincial de Piura durante el 2018-2019.

De tal manera, se plantean los **objetivos específicos**:

1. Determinar si la dimensión formal del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018 - 2019.
2. Determinar si la dimensión sustantiva del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura durante el 2018 2019.

La hipótesis de la investigación: son propuestas para su contraste a través de la hipótesis general

Ho: No existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura durante, 2018-2019.

H1: Existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura durante, 2018-2019.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes teóricos investigados, permitirán conocer la explicación del problema del objeto cognoscible a través de las conclusiones; y, la solución del problema será a través de las recomendaciones.

Los antecedentes internacionales que guardan relación con nuestra tesis son los siguientes:

Se identifica a (Moreno, 2018) en trabajo de investigación "*Construcción de un concepto de debido proceso en el derecho administrativo Chileno*" tuvo como objetivo analizar la figura del debido proceso y como se concibe al interior del derecho administrativo y que respondan a dos preguntas para establecer si el Debido proceso se evidencia en las decisiones administrativas y si hace lo propio y de manera independiente en concepciones de orden jurisdiccional, se trata de un estudio de nivel descriptivo analítico, concluye que el debido proceso administrativo compila aspectos de la actividad administrativa constituyendo un derecho y una garantía importante para el ciudadano que confronte con el Estado.

Por su parte (Burbano, 2016) en su tesis denominada "*La violación al principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos*", tuvo como objetivo determinar la necesidad de un procedimiento administrativo frente a una autoridad que goza de autonomía procesal, que garantice el principio de legalidad ecuatoriana. Se trata de un estudio histórico lógico, su nivel descriptivo, correlación y bibliográfico. Concluye que en los procedimientos administrativos existe violación al debido proceso en tanto que la intervención del aparato estatal como resolutor no lo hace imparcial, se percibe desigualdad procesal entre el administrado y la administración.

Según los autores (Ortiz, Castro & Rodriguez, 2017) en el trabajo de investigación denominado "*Debido proceso vs actuación administrativo en el derecho sancionatorio en Colombia 2017*". Cuyo objetivo fue establecer jurídicamente el razonamiento de la vulneración en la aplicación efectiva del acceso a la justicia y su vinculación al procedimiento regular dentro del marco de un procedimiento administrativo. debido proceso dentro de un procedimiento administrativo

sancionador. El estudio es de corte descriptiva cualitativa. Se concluye en la existencia de abusos y arbitrariedades dentro de un procedimiento administrativo sancionador que servirá como antecedente para próximos trabajos que evidencia la problemática del debido proceso a nivel de Latinoamérica.

Para (Sierra, 2019) en su tesis *“Un estudio desde la orientación garantista del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”*, su objetivo fue determinar si el código de procedimientos administrativos y del contencioso administrativa garantizan derechos de los administrados, a fin de proponer vías de solución frente a los intereses del Estado. Concluye que los preceptos que establecen bases del procedimiento administrativo sancionatorio, el legislador no regula la improcedencia de recursos por lo que, al resolver procedimientos administrativos, deniega solicitudes de actuación de pruebas y no motiva sus resoluciones si se trata de la improcedencia los recursos presentados.

Los antecedentes nacionales que guardan relación con nuestra tesis son los siguientes:

Según Terrones (2017), en su tesis titulada *“Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”*, Su objetivo era determinar el nivel de respeto al principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo, del cual su investigación está basado de tipo lege, estableciendo que la sanción más impuesta es la suspensión de labores, luego viene la amonestación , ambas consignadas en la ley; y en ningún caso analizado se evidencia la destitución de algún trabajador. Por otro lado, el autor señaló la ausencia de un principio de base adecuada de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento disciplinario de la ley Servir; y, en ese sentido, la observancia del principio de idoneidad es baja.

Por su lado Albines y Cabrera (2018), en su tesis *“El proceso administrativo disciplinario y la medida cautelar a los trabajadores del municipio provincial de Cajamarca en el período 2014-2015”*, su objetivo fue dar a conocer las razones de

Por qué los trabajadores del municipio de Cajamarca han sido sustituidos judicialmente por la medida cautelar que han cometido infracción administrativa, no se les aplicó adecuadamente el proceso administrativo disciplinario, establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, enfocando su estudio de investigación de tipo básica y aplicada y concluye que los trabajadores, no fueron sometidos adecuadamente a procedimiento administrativo disciplinario conforme a ley del servicio civil debido de algunas deficiencias de la Oficina de personal y sobre todo de la secretaria técnica de la entidad; y recomendaba que la municipalidad debería examinar cada uno de los casos de los servidores repuestos por una medida judicial, además para exigir que un procedimiento se lleve a cabo con todas las diligencias del debido procedimiento necesarias para imputar las falta a los presuntos procesados de modo tal que se entienda que la autoridad opere bajo el ejercicio de la racionalidad que se le otorgara una respuesta clara a las sanciones impuestas. Bajo el análisis de la tesis de Albines y Cabrera se comparte el resultado, dado que una institución pública debe existir los sistemas administrativos del estado y las disposiciones generales del procedimiento administrativo disciplinario basado un conjunto de instrumentos a través de los cuales las acciones y diligencias que preceden a todo acto administrativo para la identificación y sanción de la responsabilidad administrativa disciplinaria en lo que haya incurrido un servidor civil, la entidad debe actuar a cabal las indagaciones de las exigencias restantes para que la institución pública no caiga en arbitrariedades de lo contrario se declaran nulas las sanciones adoptadas por la entidad competente teniendo en cuenta que hay fases instructivas y sancionadoras, tales reglas de procedimiento y reglas sustantivas sea eficaces que cumplan la garantía del debido procedimiento.

Para los autores Anaya y Muñoz (2018), en su informe de investigación titulada "*La intervención de la Oficina de Asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizan*", esta tesis tuvo como propósito analizar cómo la oficina Jurídica influye la injerencia en el procedimiento administrativo en materia de despido en la Ley Servir, su tipo de estudio es no experimental descriptivo cuantitativo, los autores concluyen que la destitución es una forma de sancionar

como una potestad y base fundamental de la administración pública de toda entidad, además les resulta pertinente que se modifique y regule el artículo 92 de la Ley Servir y que incluya la oficina de asesoría jurídica regulando la intervención para todos los efectos de los procedimientos para que resuelva los conflictos, según la propuesta por los titulares de la entidad en relación a procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución.

Para Barsallo (2018), en su investigación de tesis de maestría titulada "*Factores limitantes del Procedimiento Administrativo disciplinario y la objetividad funcional de la Secretaria técnica en el hospital Cayetano Heredia 2018*", El objetivo fue verificar la correlación entre los elementos del procedimiento administrativo disciplinario y la objetividad funcional con la secretaría técnica de la entidad, el tipo de investigación fue básica descriptivo; cuya conclusión final si existe una relación de asociación directa es decir que ($p=0,000<0,05$ $r= -0.764$), entre los factores limitantes el procedimiento disciplinario y la objetividad con la que actúa el Secretario Técnico del Hospital, interpretándose que la objetividad funcional será minimizada en tanto en cuanto más se limita el factor administrativo que condiciona al procedimiento administrativo de esta secretaria técnica de la entidad.

Como afirma Bartra (2017) en su tesis titulada "*La asignación de debido proceso al régimen ejecución de jurisdicción disciplinaria establecido en la Ley de Servicio Civil*", el objetivo era determinar si la jurisdicción disciplinaria de la ley sobre la función y su aplicación a los empleados de la SUNARP, afecta el debido procedimiento; su tipo de diseño metodológico es dogmático bajo enfoque cualitativo. Concluye que existe un cuadro de competencias en materia disciplinaria, establecido en proposición de sanción imponible y no según la posición ocupada por el supuesto procesado sobre la base de la infracción presuntosa realizada; según la Ley del Servicio Civil; y que se dota de competencias a la autoridad sin que se considere el nivel de jerárquico, a su vez la aplicación del régimen de competencia afecta el debido procedimiento entre ellas se ha determinado que se ha encontrado tres dimensiones como el primero que contraviene el principio de jerarquía y segundo que infringe la naturaleza jerárquica de la apelación y finalmente se viola el principio de imparcialidad.

De su tesis de maestría Chávez (2018), en su investigación denominada “*Análisis del proceso administrativo del personal de asistencia del hospital Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado-2018*”, tuvo como objetivo estudiar cómo se desarrolla el proceso administrativo disciplinario de la asistencia del hospital Santa Rosa , el método de investigación es de tipo no experimental transaccional de nivel descriptiva correlacional, en el que concluye que en cuanto al procedimiento de sanción administrativa variable , es que un análisis del procedimiento disciplinario administrativo se realiza de forma esporádica y con un porcentaje mínimo, por tanto la percepción del personal que labora en ese hospital el cumplimiento del procedimiento administrativo de sanción es regular y débil, a fin de tener los criterios técnicos y la base legal para evitar el retraso en la prescripción y los derechos no actúan con imparcialidad en los casos de trabajadores de la asistencia hospitalaria.

Según el autor Cubas (2017), en su investigación doctoral denominada “*Justicia administrativa disciplinaria al Perú*”, cuyo objetivo es establecer la necesidad de incorporar una audiencia en los procedimientos administrativos disciplinarios en el marco de la ley de la función pública con el fin de consolidar la defensa del trabajador sujeto al procedimiento, que Llego a la conclusión que para prevenir la disciplina administrativa en la justicia administrativa, los procedimientos instituidos son sin garantizar el ejercicio o el respeto del principio de oralidad, donde el trabajador acusado de la infracción tenga la oportunidad de ser escuchado, puede refutar su defensa respecto de los cargos que se le incoan , basándose en la primacía de las garantías constitucionales y los principios de Ley para su derecho a la debida defensa con la presentación de pruebas y como la valoración de las mismas que permitan decidir a la autoridad una sanción justa.

Para Puertas y Taquia (2017), en su investigación denominada “*Proceso administrativo sancionador de la Ley Servir de las faltas administrativas de la Red de Salud de Chupaca*”, con el objetivo de indicar las consecuencias producidas por el procedimiento disciplinario sancionador la ley del servicio en las administrativas en la red de salud Chupaca, el diseño básico porque experimenta el juicio puro de

recolección, concluyendo que el proceso administrativo disciplinario establecido en el régimen de la ley sobre la función pública tiene sobre los poderes sustanciales de la administración pública con los que las entidades tienen poderes de derecho público, para infracciones administrativas encontradas y posibles sanciones contra agentes y funcionarios, cuando ejerzan su responsabilidad administrativa cuando contravengan el orden jurídico administrativo y / o la normativa del establecimiento, dando lugar a responsabilidad civil y penal.

Con relación a la fundamentación científica de las variables del procedimiento administrativo y del procedimiento administrativo sancionador, se basa en **teorías y conceptos** que definen, describen, explican y predicen conceptos científicos en forma general el objeto cognoscible a través de leyes y principios y en forma específica mediante el método deductivo se exponen lo siguiente:

Para las reglas del poder disciplinario según Nettel et al., (2018); adquiere gran importancia a nivel de legislación comparada colombiana al desarrollar del que se desglosa la Potestad administrativa disciplinaria en los trabajadores públicos que tiene por objeto proteger el adecuado funcionamiento del servicio público y de su prestación. En el contexto disciplinario sobre particular de transgresiones de actos ilícitos administrativos que los empleados realizan perjuicio del régimen disciplinario que se encuentren sometido, pues resulta una anomalía en la función que se ha encomendado, la legislación coloca que esa competencia se les atribuye que el estado tiene la obligación de instruir un procedimiento administrativo disciplinario, sino lo hace estaría vulnerando el deber de atender un disposición constitucional de responsabilidad administrativa a los servidores públicos.

Según lo precisa Morón citado por (Surco, 2017); debido proceso a fin de establecer criterios el tribunal constitucional señala que no solo tiene alcance jurisdiccional sino también en el ámbito administrativo público cuyas garantías complejas no se encuentran conformado por garantías establecidas en las reglas de la ley, estas derivan de principio de dignidad y respeto hacia la persona humana emanada de un proceso valido y justo.

Para definir que la eficacia del debido proceso en la ley de procedimientos administrativo general, al regular el derecho a la regularidad uno de los temas controvertidos; que se trata de un derecho de configuración jurídica derivado de la Constitución y que presenta ciertas peculiaridades derivadas de la administración pública. Se verifica que es material y sustancialmente diferente del campo procesal, en cuanto es necesario extraer cuál es el alcance de la regulación del debido proceso como derivado del derecho constitucional a un procedimiento regular como cauce para el ejercicio de la función administrativa.

Para Rosario Acevedo Ken chau (2016) establece que: El proceso sancionador es el conjunto de actos afines que deben perseguir para imponer sanciones administrativas a los ciudadanos, de acuerdo con el principio de legalidad, establece que solo las normas que tienen derecho que la facultad de sancionar puede ser ya que sólo se castigan las conductas formalmente previstas en el rango reglamentario de Ley.

According to the Commission of the European Communities (2014), Señala que, en el ámbito procesal, la propuesta más importante se refiere a una reorganización del horario de presentación y discusión de compromisos en la primera y segunda fase de investigación, con miras a dar más tiempo a todos los involucrados para tomar contribuciones. En concreto, el documento propone una disposición para detener el reloj. Esto operaría a solicitud de las partes, evitando así cualquier prolongación de oficio del procedimiento. Pág. 5

El Derecho constitucional al debido procedimiento administrativo, según el autor Huapaya (2019); lo que busca es vincular si bien el poder judicial vinculado a la especialidad civil es un canal de la función jurisdiccional, el llamado procedimiento administrativo forma parte de la función administrativa; pero ambos tienen semejanzas de la matriz procesal común ella debe tener en cuenta que los procedimientos administrativos tienen a modo justo también al amparo de los derechos de los individuos, esto hace que uno junto con la búsqueda de la satisfacción de intereses públicos y legales garantiza que constituye un instrumento formal por excelencias.

Es menester hacer énfasis que la Ley del Procedimiento administrativo General N° 27444, publicada el 22 de enero del 2019, aprobado mediante Decreto Supremo N°40-19-JUS del Texto Único Ordenado que de acuerdo en el numeral 1.2 del Artículo IV del Título preliminar y otros establecidos en el marco jurídico vigente se desprende bajo: el principio con la variable del Debido Procedimiento como un principio de acatamiento dentro del ámbito público, por el cual permitir a los ciudadanos el disfrute y de los derechos y libertades implícitos en un procedimiento administrativo regular. Se considera que tales derechos deben ser concebidos a manera enunciativa y no limitativa, incluyendo en ello el derecho a ser notificados y cuando lo requiera a solicitar el expediente, contradecir la imputación de los cargos exponiendo sus argumentos y sus alegatos, pedir la palabra si es necesario, obtener una decisión legalmente fundada, expedida por un órgano competente y dentro de un plazo prudente y de considerarlo a impugnar tales resoluciones finales que afecten sus derechos.

Respecto a la variable el Procedimiento Administrativo disciplinario a través de los fundamentos de la teoría de la potestad sancionadora refiere Alarcón (citado Deza,2017) el procedimiento administrativo sancionador implica que es comprendido en primer orden como el conglomerado de hechos predestinados a fijar la subsistencia de la responsabilidad en la sede administrativa, basado en una comisión de una transgresión y, como consecuencia de una decisión, ya que dicho procedimiento establece una garantía esencial y por la cual los presuntos infractores se realiza una prognosis de una presunta comisión de una falta imputada, estos solicitan las tutela de sus derechos frente al Estado señalado por Deza et al. (2017).

Se entiende que la acción disciplinaria de la función pública, según lo cita Reategui (2018); se lleva a cabo en una estricta línea jerárquica existente entre el empleado público y la entidad dentro del marco de acción y lineamientos públicos, lo cual genera la inobservancia de una obligación o de una restricción; la supresión o excedente en el cumplimiento de las acciones públicas. Por lo que, se deduce que la finalidad principal de la acción disciplinaria es asegurar el óptimo

desenvolvimiento del empleado, con el objetivo principal de obtener eficacia y eficiencia en la ejecución en el desarrollo de las funciones.

Por otro lado, Guzmán (2016) considera que la función pública y el estado están regulados por las actuaciones establecida en la ley, no obstante, el procedimiento común desarrollados de carácter general debe regirse por las normas y cuando no hay una regla de quién regula el procedimiento de manera especial, es decir que el procedimiento general reglamenta obligatoriamente aquello que no esté regulado por la norma especial.

De esta manera como lo sostiene el miembro de la asociación Argentina Carl, (2018), la teoría funcional de la imputación objetiva se establece en un instrumento útil en la individualización de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos desde que estos ostentan en un riesgo permitido basado en el ejercicio de la ocupación estatal y que, al estar sustentado en el principio de legalidad, pretende garantizar la vigencia de la norma jurídica administrativa.

De conformidad con la ley del Servicio Civil N° 30057 publicada el 13 de julio de 2013, relativa a la ley sobre el procedimiento administrativo disciplinario. Que, de acuerdo con su aprobación por Decreto Supremo 40-2014-PCM; El régimen disciplinario y el procedimiento sancionador son por el artículo 93, responde a los siguientes párrafos.

93.1 El órgano procesal administrativo disciplinario de primera instancia procesa en la solicitud de denuncia o de oficio, notifica al servidor por escrito de la supuesta falta y concede un plazo de cinco días hábiles para presentar el alta y las pruebas que estime oportunas.

93.2 Antes del pronunciamiento de las autoridades del procedimiento administrativo de primera instancia y posterior a la presentación de los vertidos el resto se establecen en la citada norma.

A su vez para la citada Ley la gestión de una entidad pública debe contener ciertas particularidades de ejercitar potestades administrativas de encontrarse en normas

de derecho público, que debe referir con capacidad sancionar y contar con una infraestructura mínima, de área de Talento humano y el titular de la entidad.

El Estado Peruano dentro del ámbito de aplicación de los actos administrativos la institución de debido proceso considera que el estándar se rige por directrices del derecho administrativo como es el reglamento de derecho procesal es aplicable solo en la medida en que sea compatible con el régimen administrativo, en nuestra legislación Peruana está previsto por la Ley 27444 Procedimiento administrativo General de del título preliminar del artículo IV y rige disposiciones de las entidades para tomar nota de las infracciones. y por la imputación de las sanciones que deben necesariamente respetar los principios garantizados previstos por la citada ley.

Dentro de un procedimiento administrativo se presiden los principios que regulan y explican el funcionamiento del procedimiento ante la oscuridad o cualquier enigma surja de la existencia de poder de sanción aprobados por D.S Nª (006-JUS, 2017) con su Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General que regula el funcionamiento relacionado con el artículo 246 que etiqueta todas las entidades Los siguientes principios especiales también están protegidos: 1. Legalidad; 2. Debido procedimiento; 3. Razonabilidad; 4. Tipicidad; 5. Irretroactividad; 6. Concurso de infracciones; 7. Causalidad; 8. Presunción de licitud; 10. Culpabilidad; y, 11. Non bis in ídem.

Por ello la teoría del Debido proceso es un derecho principal de naturaleza constitucional de carácter instrumental que funda su existencia en la garantía de ser el mismo derecho principal y el ordenamiento jurídico que plasma una función garantista de los demás derechos en su conjunto, dentro del desarrollo de un proceso o procedimiento buscando que este sea válido y justo según lo define Hoyos citado por (Terrazos, 2017).

A su vez el debido proceso como teoría formal señalado por Hoyos citado por (Terrazos, 2017), lo conceptualiza como una institución jurídica que debe garantizarse a las partes de un proceso legítimamente concreto y que se desarrolle sin aplazamientos injustificados, es decir, se trata del derecho del sujeto parte del

proceso a que dicha causa sea vista por un órgano competente, y señalado previamente por la Ley, un órgano que sea imparcial; donde las partes puedan ejercer debidamente su derecho de defensa, sea alegando o impugnando la decisión resolutoria, todo ello en el marco del ejercicio y defensa de sus libertades individuales.

Por otro lado la teoría del debido proceso sustantivo según Bustamante citado por (Terrazos, 2017) se define como aquella que reclama al ordenamiento jurídico una actuación justa que implique el uso y la aplicación correcta del principio de razonabilidad y proporcionalidad al momento de establecer sanciones; se trata de una figura jurídica que se comporta como un modelo de justicia al momento de determinar el método axiológico legítimo de todo acto de la administración. En tal sentido es que se concibe al principio de razonabilidad como el conjunto de valores, fines o intereses que se deben tener en cuenta al momento de sancionar, basado en la racionalidad (la válidamente lógico) del cual se permita evaluar y usar los medios adecuados para obtener determinado fin, sino también que mediante la razonabilidad se debe buscar la justificación al porqué de la actuación de una o de otra manera, y dicha razón apunta a una finalidad intrínseca lo que finalmente se dice que la conducta o decisión se sustente en el valor de justicia.

A raíz de ello las dimensiones del debido proceso esta concepción clásica consistió en preservar aquel derecho orientado a garantizar a que se cumplan las formas preestablecidas en la ley, es en otras palabras el respeto a las formas de ley, lo cual ha sido superada por la concepción actual porque va más del derecho procesal. Es por eso por lo que debe analizar el contenido del debido proceso de dos planos:

En la dimensión procesal, formal o adjetiva, exige el respeto de las garantías mínimas de los imputados, tiene como objetivo la vulneración de derechos por la ausencia de un procedimiento procesal no advertido por la ley.

Por otro lado, dimensión sustancial o material, se dirige a la persona facultada que la resolución emitida se fundamenta en la interpretación y la aplicación pertinente de la normativa vigente la solución razonable y coherente del caso contencioso.

Esta dimensión prohíbe lo absurdo, exhorta la arbitrariedad, promueve la razonabilidad y la proporcionalidad, busca garantizar sentencias justas que respondan a la lógica y grado de congruencia.

Ahora bien en el sistema administrativo señala nociones de la Teoría de las Relaciones de Especial Sujeción y su influencia que vincula en la construcción de la Responsabilidad disciplinaria peruana surge en Alemania con un análisis entre la relación del servidor público y el estado que asume deberes del servidor para con la administración pública que lleva como un precepto de una serie de principios como probidad, observancia del principio de juridicidad, imparcialidad, ética pública entre otros (...) y como prohibiciones nepotismo y a la doble remuneración, restricciones entre otros. Lo cual nos lleva definir que el estado y los administrados existe una relación de sujeción que se fundamenta en el "*Ius Imperium*" del estado, de modo tal esta teoría se evidencia de modo la experiencia española que efectúa un tratamiento diferenciado entre procedimiento administrativo sancionador que rige las relaciones de sujeción general y el procedimiento administrativo disciplinario de sujeción especial, ambas figuras son expresión del poder punitivo del estado y que rigen las mismas garantías para ambos procedimientos. (Boyer, 2016).

According to Brussels (2015) señala en su artículo que, la prohibición puede definirse como una medida que prohíbe, por un período limitado o ilimitado, a una persona jurídica el ejercicio de determinados derechos, el ejercicio de funciones, el ejercicio desplazamientos a establecer lugares o la ejecución de determinadas medidas. Se trata de una categoría de sanción cuyo objetivo es totalmente preventivo. Cuando a una persona condenada por un delito se le priva de la posibilidad de ejercer determinados derechos, es principalmente para impedirle. En un espacio de libertad, de seguridad y donde las personas deben beneficiarse en un alto grado de equidad, por lo tanto, sería conveniente reconocer el efecto de las confiscaciones en todo el territorio de la Unión. La pregunta es aún más relevante en un mercado en el que las personas se mueven libremente. Pag 2

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

En el presente trabajo de investigación obedece con un enfoque mixto que según Hernández et al. (2018) sostienen que el proceso comienza examinando los hechos en sí y revisando los estudios previos su propósito con una pequeña intervención de la recolección de datos y su procesamiento posterior, teniendo que en la presente se busca reformar la realidad de un sistema para establecer en este sentido la naturaleza de las variable estudiadas que permitan el estudio y la asociación o relación directa entre las mismas.

La Investigación es aplicada se denomina también empírica o practica”. Para Vargas (2009) sostiene que los conocimientos que se adquieren son aplicados y genera otros conocimientos novedosos que habilitan la implementación y sistematización de la rutina en grado de la pesquisa, sostiene que su indiferente es administrar cierta inquietud que buscan y consolidan conocimientos para fines de constancia y, consecuentemente desarrollan aspectos culturales y científicos.

El informe tuvo un diseño no experimental transversal, que según Palomino et al. (2015) busca aplicar estudios en los cuales el investigador no tiene una intervención directa con las variables, es decir no manipula porque los hechos materia de investigación ya han ocurrido en la realidad; son investigaciones de las cuales se observan figuras materia de investigación tal como se presentan en la realidad para luego analizarlos.

A partir de las hipótesis, la investigación se aplica por la necesidad de perfeccionar, para mejorar u optimizar el funcionamiento de sistemas, procedimientos, estándares, reglas modernas a la luz del progreso de la ciencia y de esta investigación no se presta a la apreciación de verdadero o falso o probable, sino a la de eficaz, eficiente o ineficaz Ñaupas, et al. (2014).

Este diseño es no experimental en su contenido correlacional, entendido por Hernández et al.(2014); básicamente promueve el conocimiento entre valor de sociedad que existe entre dos nociones, categorías variables en una muestra o

contexto particular, a veces solo se analiza la relación entre dos o más pero los vínculos entre tres se encuentran frecuentemente en cuatro o más variables, en estudios correlacionales, de ellos primero se calcula y luego se mide, analiza y estas correlaciones se apoyan en hipótesis probadas.

Lo que se pretende con este diseño de investigación correlacional es conocer el grado de asociación de la variable “eficacia del debido procedimiento” con relación a la variable “procedimiento administrativo disciplinario”, con esta medida de cada una de las variables indicadas, se busca analizar y establecer las vinculaciones existentes entre dichas variables.

Es descriptiva, porque determinará las características de una situación en un momento en el tiempo, tal sería el caso de estudios que describen el debido procedimiento, además de proporcionar que se relacionan a nuestra hipótesis.

En el presente trabajo de investigación el enfoque adoptado es cuantitativa, la cual es definida por (Angulo, 2012) como El contraste de las teorías ya existentes de una de las hipótesis de las que derivan, siendo necesaria para obtener una aleatoria o discriminada, pero representativa de una población o fenómeno estudiado, descansa en la medida numérica y la por oposición la que, según Hernández et al.(2014) argumentan que el proceso comienza con el examen de los hechos y el examen de estudios previos, su propósito es de la realidad como el análisis profundo y reflexivo de los subjetivos e intersubjetivos que forman parte del estudio realidades privilegiadas.

3.2. Variables y operacionalización

Una variable constituye un hecho observable o medido, aplicable a determinado grupo de personas u objetos, que permitirá adquirir información. Constituyen conceptos con los que se forman enunciados de una hipótesis (Espinoza Freire, 2018)

Según Moreno (2019) las variables se determinan al formularse la hipótesis y se clasifican en variable **independiente** (V.I.) es aquella que ejerce su influencia o es

la causa de otra variable, y dependiendo del enfoque adoptado, puede ser manipulado o medida. Asimismo, la **variable dependiente** (V.D.) aquella que sufre la influencia de la variable independiente, algunos lo llaman efecto o consecuencia de otra variable, su valor directamente se mide. En el presente trabajo, se identifican las siguientes variables:

a) Variable Independiente: eficacia del Debido Procedimiento porque constituye el cauce que debe seguir todo procedimiento, y por el cual se permita que los administrados el goce y disfrute de sus derechos y libertades implícitas de debido procedimiento Ley del Procedimiento Administrativo General 27444.

b) Variable dependiente: Procedimiento Administrativo Disciplinario, según Deza et al (2017)) constituye un universalismo de destreza procedimentales a contar la existencia de responsabilidad administrativa en las presuntas faltas realizadas en el ejercicio de sus puestos (**ver anexo :1 operacionalización de la matriz**).

3.3. Población, muestra y muestreo

La población para Sampieri et al (2014) como el conjunto de los casos que concuerdan con determinadas relaciones.

Según López (2004) la población en realidad es una parte del universo materia de estudio, contiene un subconjunto de la muestra porque es parte representativa de aquella; a fin de calcular el tamaño de la muestra existen fórmulas, lógicas y otros componentes.

Por ello, la población de la presente investigación es conformada por 25 personas, de los cuales 13 son funcionarios, entre gerentes, secretario técnico, subgerentes de área y por otro lado 12 trabajadores.

La muestra como lo afirma Sampieri (2014), se utiliza por economía de tiempo y recursos implica definir la unidad de muestreo y de análisis, además requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetro.

El muestreo que se empleó para el presente trabajo de investigación es de tipo no probabilística por conveniencia así lo considera (Garcia, 2017) También se define como a veces accidental, se basa en un buen conocimiento de estratos de población y / o individuos más representativos o adecuados.

Criterio de Inclusión de funcionarios

Gerentes, secretario técnico (abogado), subgerente de área, funcionarios del área de Recursos Humanos, Jefaturas, que cumplen un rol de jefes inmediatos.

Criterio de inclusión de Trabajadores

Miembros del sindicato de trabajadores, trabajadores de secretaria técnica, trabajadores sometidos a procedimiento administrativo disciplinario.

Criterio de exclusión para funcionarios y trabajadores:

Todos los administrados que no estén comprendidos en los criterios de inclusión

Tabla 1: Muestra estratificada

Universo	Estratos	Cantidad
25	Funcionarios de Recursos H.	1
	Gerentes	09
	Subgerentes	03
	Miembros del sindicato	03
	Trabajadores de secretaria técnica	4
	Trabajadores sometidos a PAD	5
Totales		25

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se manejó para la investigación fue la encuesta, aquella que facilitó investigación sobre actitudes y opiniones mediante cuestionamientos para obtener sistemáticamente medios sobre conceptos cuál de un problema de investigación construido previamente al respecto López et al. (2015).

En este caso se utilizó la técnica de la encuesta la cual permitió recoger la opinión de los funcionarios y servidores necesarias para obtener datos de las ambas variables de investigación a la Municipalidad Provincial de Piura 2018-2019.

El instrumento de recolección de datos que se empleó es el cuestionario, el mismo que fue comprendido por 18 preguntas, que a decir de Ñaupas, et al. (2014) citado por Gómez Risco (2020), es formular un conjunto sistemático de preguntas de forma vinculada a la supuestos y por tanto a las variables e indicadores de la encuesta.

La encuesta ha sido elaborada basado en preguntas agrupadas y según los objetivos de la investigación, en concordancia con los indicadores, para obtener la información, objetiva y realizar la prueba de hipótesis. **(Ver anexo 4-Encuesta).**

El instrumento del cuestionario de encuesta, se aplicó una muestra piloto para determinar la confiabilidad con la aplicación de Alfa de Cronbach lo que permitió si este instrumento recogía la información pertinente.

Del mismo modo el análisis de la confiabilidad del instrumento se efectuó a través del procesamiento de 18 preguntas que contiene el cuestionario con la utilización del programa SPSS versión 25, el cual analizó las variables, dando como resultado de confiabilidad: Alfa de Cronbach con 0.907 con 10 elementos lo que significa que hay un nivel aceptable de confiabilidad **(ver anexo 6 -Analices de confiabilidad):**

Se validó mediante fichas por consulta de expertos fungiendo como tales **(ver anexo 3 Validación de expertos**

Tabla 2: Validación de expertos

N°	Datos de expertos	Calificación
1	Doctora Jesús Sandoval Valdiviezo Especialista en Derecho y Responsabilidad civil	Muy bueno
2	Magister Milton Coronado Reyes	Muy Bueno

	Docente Universitario de Derecho Constitucional y Derecho administrativo	
3	Doctor Juan Carlos Bustamante Zavala Especialista en Responsabilidad civil y Contratos	Muy Bueno

3.5. Procedimientos

Siguiendo la línea de Pérez (2005) el procedimiento de la investigación cuantitativa se desarrolló en 5 pasos:

Paso 1: Se estableció la población y correspondiente muestra que se encuentra conformada por 13 funcionarios; gerente municipal, secretario técnico, jefe de personal, gerentes de jefaturas y subgerentes de áreas en el rol de jefes inmediatos y 12 empleados: miembros del sindicato de trabajadores, secretaria técnica y trabajadores que fueron sometidos a procedimiento administrativo disciplinario.

Paso 2: Se hizo la selección y elaboración de la encuesta; es decir, se adecuó para el recojo de datos de 18 preguntas que fueron planteadas acorde con la matriz de operacionalización de variables donde se pudo recolectar la información pertinente de la presente investigación.

Paso 3: El instrumento fue sometido a evaluación de 03 especialistas en derecho civil - administrativo y su finalidad fue validar el mismo, entre los criterios se consideró claridad, objetividad y consistencia.

Paso 4: Se realizó una prueba piloto del instrumento mediante el Alfa de Cronbach con el propósito de medir el grado de confiabilidad con el programa SPSS versión 25 lo que reflejó un nivel favorable del mismo.

Paso 5: se aplicó de manera virtual el instrumento a 25 personas con el que se obtuvieron la consistencia y seguridad los datos recolectados que contribuyeron a la discusión de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos

Este trabajo de tesis se utilizó el Alfa de Cronbach, esto fue útil para evaluar la confiabilidad del instrumento. El procedimiento se enmarca en la investigación cuantitativa, se empleó la estadística descriptiva correlacional para examinar los datos recogidos con la encuesta, entre otros se emplearon distribución de frecuencias, la información de la muestra tabulada ordenada por categorías lo cual permitió un estudio objetivo. Las figuras de las variables cuantitativas que han

permitido los datos de forma instantánea y su respectiva correlación de las variables que han permitido las conclusiones y las sugerencias que corresponden.

El método de análisis de datos es deductivo que dieron respuestas validas con relevancia explicativa que fueron contrastadas y existió la posibilidad de aceptar y refutarlas para solución a las interrogantes.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación se realizó basado en una realidad problemática actual en la competencia del Derecho Administrativo, para la cual se acopió información pertinente, para tal efecto se ha recurrido a diversas fuentes, llámese: bibliografía en sus formas física y virtual, investigaciones anteriores que sirven de antecedentes, revistas, artículos científicos, todo este material ha sido indicado en nuestro trabajo respetando las normas Apa.

El trabajo respeta los principios éticos, destacamos la beneficencia, en tanto que la investigación contribuirá en beneficio de abogados y litigantes del derecho administrativo.

Respecto a la recolección de datos, se realizado de manera anónima, respetando el consentimiento informado de los consultados, no se ha falseado datos ni manipulado los resultados que se ha adquirido se procesaron con objetividad, reiterando el respeto por los principios éticos.

IV. RESULTADOS

Se trabajó con las variables, gráfico de conversión de puntuaciones directas a niveles establecidas para su respectivo análisis por cada variable.

Tabla 3: Matriz de categorización con una escala cuantitativa de las dimensiones de la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario.

Variable/ Dimensión		Rango de puntuación	Evaluación de puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango (0-1)	Prioridad
			Bajo	Medio	Alto				
Var1	Eficacia del debido procedimiento	0 a 63	<18	18 a 33	>33	60.0	Alto	0,05	
Dim1	Dimensión: Procesal Formal o Objetiva	0 a 33	<19	19 a 33	>33	63.3	Alto	0,05	
Dim2	Dimensión: Sustantiva o Material	0 a 26	<15	15 a 18	>18	50.0	Alto	0,05	1
Variable/ Dimensión		Rango de puntuación	Evaluación de puntuación			Puntuación	Evaluación	Rango (0-1)	
			Medio	Alto					
Var2	Facultad disciplinaria	0 a 28	<19	19 a 19	>19	63.3	Alto		
Dim1	Facultad disciplinaria	0 a 16	<16	11 a 16	>11	36.7	Medio		

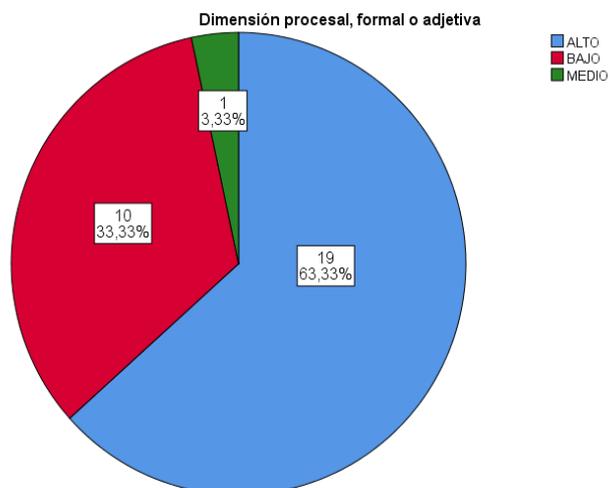
Interpretación : En la tabla N° 3, se define cada clase con una escala cuantitativa para cada variable y sus respectivas dimensiones y rangos, así podemos advertir que la variable eficacia del debido procedimiento, en el orden de 0 a 1, tiene un valor de 0.05 está en la categoría de nivel alto y en cuanto a sus dimensiones estas se comportan como la variable es decir todos se ubican en un nivel alto, lo que se prueba que la municipalidad tiene un apto funcionamiento en el nivel de estructuración y el desempeño de funciones, lo sitúa la eficacia y la validez en correlación con la administración pública que cumple con sus fines y objetivos del estado de la mejor manera o con obtención de resultados efectivos, lo que supone una adecuada disposición de los elementos y sus servidores que cumplen sus funciones a través de las normas plasmadas en sus reglamentos y demás directivas internas de la sociedad con el cual se brinda un buen servicio a la comunidad.

Respecto al variable procedimiento administrativo disciplinario administrativo tiene un índice un valor de 1 de 0.637 que en la clasificación está dentro de la categoría alto, teniendo en cuenta que las reglas le es aplicable para el régimen sancionador comprendido un marco legal administrativo Ley del Servicio Civil y su reglamento, la directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la misma ley Servir, La Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y Reglamento interno de servidores en la municipalidad, dentro de la normativa lo que se observa que se han realizado las acciones que preceden de un acto administrativo y que se han identificado las sanciones según los resultado obtenidos por dos fases instructiva y sancionadora y la más aplicable es la suspensión a la vez son proporcionales en parte las falta cometidas y que estas se ha determinado como la grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el estado. Por tanto, la responsabilidad administrativa disciplinaria en esta entidad indica que funcionario y servidor que comete en el ejercicio de sus funciones, se inicia el respectivo procedimiento e imponiéndoles las sanciones que correspondan según las falta tipificada, en estos procedimientos únicos se han desarrollado con las reglas no claras y tal como se evidencia en la municipalidad la observancia a las directrices de razonabilidad y proporcionalidad en aplicación a las sanciones son de nivel medio.

Análisis descriptivo de la eficacia del debido procedimiento de la Municipalidad provincial de Piura año 2018-2019.

Tabla 4: Distribución de frecuencias en su dimensión formal del debido procedimiento.

Dimensión formal o adjetiva, procesal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	19	63,3	63,3	63,3
	BAJO	10	33,3	33,3	96,7
	MEDIO	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

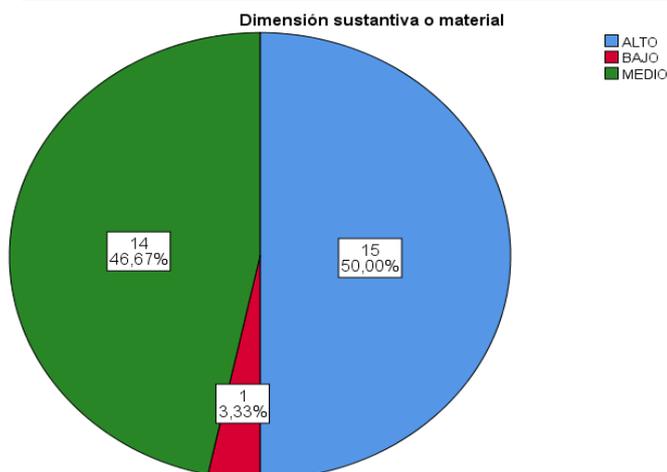


Interpretación: En la tabla 4 se describe la variable eficacia del debido procedimiento con la dimensión formal, Procesal o adjetiva en la Municipalidad de Piura 2018-2019, como resultado se observa que el 63.3% del total de encuestados manifiestan que es alto la eficacia del debido procedimiento administrativos en la dimensión formal, procesal o adjetiva en la municipalidad del 2018-2019 lo que implica que la validez de los actos administrativos hace referencia con la conformidad del ordenamiento jurídico, y la eficacia del debido procedimiento a partir del momento del cual el acto administrativo produce sus efectos; de otro lado un 33.3% del total encuestados afirma que es bajo la eficacia del debido procedimiento dimensión formal, procesal o adjetiva del año 2018, según los resultados recogidos por los servidores durante ese año existieron vicios del acto administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario la autoridad no actuó con las diligencias competentes en las formalidades previstas sobre la actividad probatoria ni normas reglamentarias por contravención a la constitución y finalmente un 3.3% de los encuestados manifiesta que es medio la eficacia del debido en la dimensión formal.

Tabla 5: Distribución de frecuencias en su dimensión sustantiva del debido procedimiento.

Dimensión sustantiva o material

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	15	50,0	50,0	50,0
	BAJO	1	3,3	3,3	53,3
	MEDIO	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

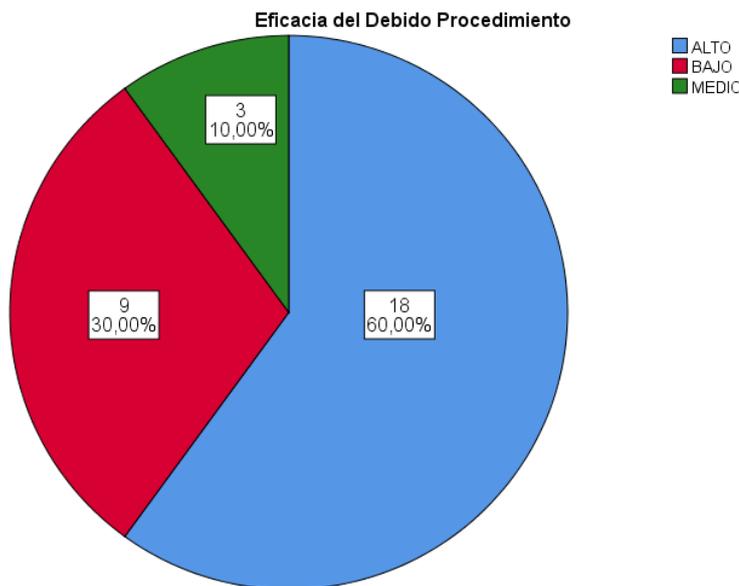


Interpretación: En la tabla 5 se describe la dimensión sustantiva o material de la variable eficacia del debido procedimiento califica que esta dimensión se comportan como la variable es decir se ubica en la clase de valido de nivel alto representado por más de la mitad de los encuestados con un 50%, lo que significa que el justiciable obtiene una decisión de una resolución justa que implica la correcta aplicación de las disposiciones sobre materia disciplinaria, es decir el acto administrativo es válido y emitido cumpliendo la observancia del procedimiento administrativo previsto en la ley; mientras que la otra mitad de encuestados en la categoría de nivel medio se observa que el 46,67% está de acuerdo en parte con esta dimensión, lo que devendría que las decisiones no son equitativas que se vulnera principios de razonabilidad y proporcionalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo surte efectos de un nivel regular y; en nivel bajo es 3.3 % la distribución de esta dimensión.

Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable eficacia del debido procedimiento de la Municipalidad provincial de Piura año 2018-2019.

Eficacia del Debido Procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	18	60,0	60,0	60,0
	BAJO	9	30,0	30,0	90,0
	MEDIO	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

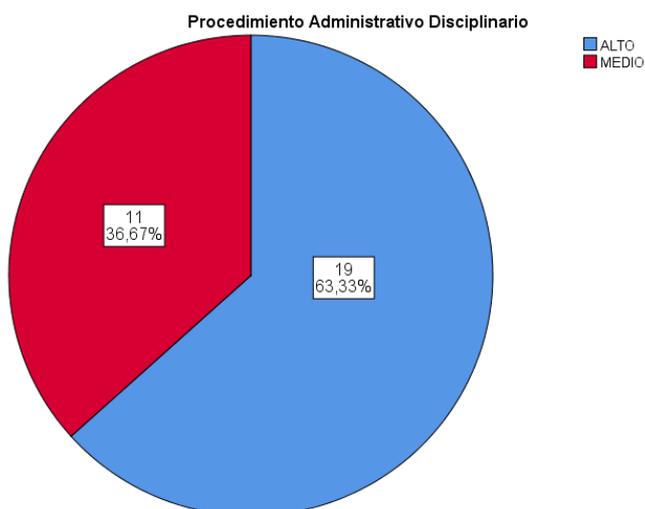


Interpretación: En la tabla 6 se describe la variable eficacia del debido procedimiento en el cual se obtiene que el 60.0% del total de 18 encuestados muestran que es alto la eficacia debido procedimiento, como se evidencia este principio tiene una aplicación directa con lo regulado de la Ley del servicio Civil, así mismo el 30.0% de 9 encuestados afirma que es baja la eficacia del debido procedimiento en la municipalidad provincial de Piura, y finalmente un 10.0% de 3 encuestados manifiesta que medio la eficacia del debido procedimiento en la municipalidad provincial de Piura de 2018-2019.

Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura año 2018-2019.

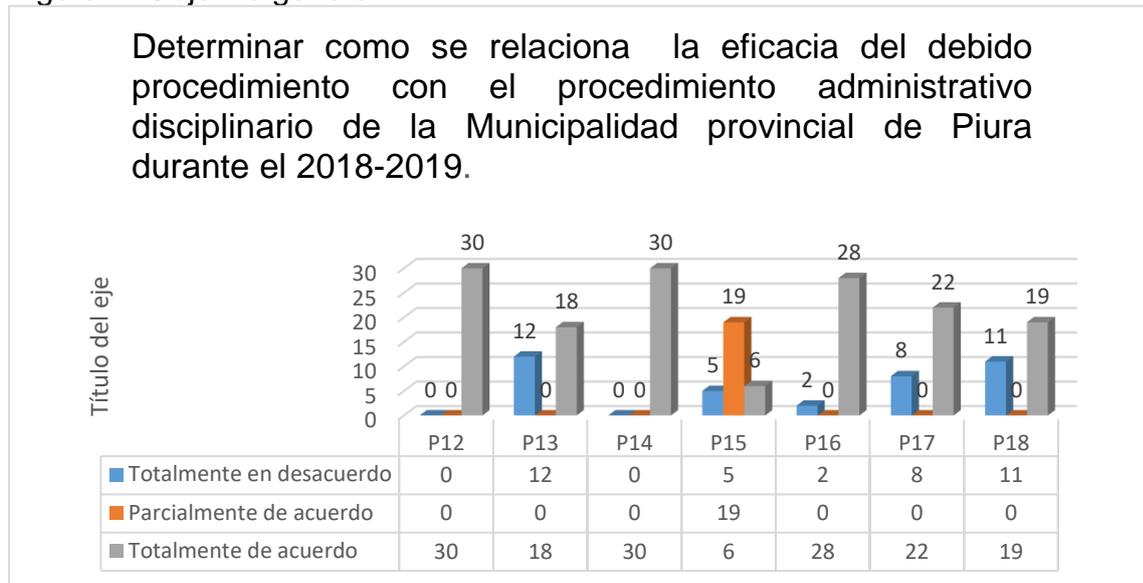
Procedimiento Administrativo Disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ALTO	19	63,3	63,3	63,3
	MEDIO	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Interpretación: En la tabla 7 se describe la variable procedimiento administrativo disciplinario en el cual se percibe que el 63.0% del total de 19 encuestados manifiestan que es alto procedimiento administrativo disciplinario en su facultad sancionadora la municipalidad provincial de Piura lo que se visualiza que la acción disciplinaria asegura el óptimo desenvolvimiento de funcionarios y servidores lo que se obtiene la eficacia y la validez para que se obtenga se rige por el ordenamiento normativo en la función pública, así mismo el 36.67% de 11 encuestados afirma que es medio el procedimiento administrativo disciplinario en la municipalidad provincial de Piura en el año 2018 lo que evidencia existe un nivel medio que no es acorde a lo justo y lo razonable a la norma aplicable para este procedimiento administrativo disciplinario.

Figura 1: Objetivo general

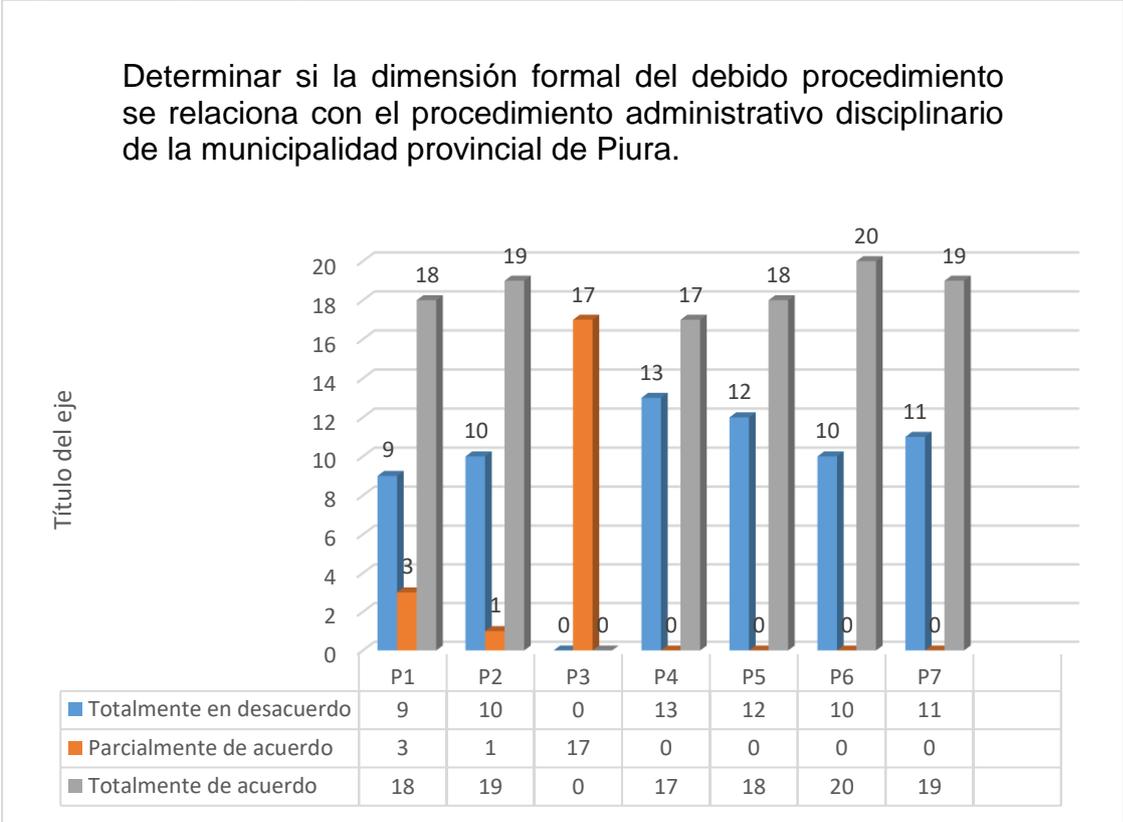


Interpretación: como se aprecia, las preguntas que se formularon en torno a este objetivo general responden a: a las siguientes preguntas 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18:

En el figura N° 01, con respecto **pregunta 12**, se aprecia que el 30 por ciento de 25 encuestados calificaron estar totalmente de acuerdo que se tiene accesos de los expedientes; respecto a la **pregunta 13**, de los encuestados concernientes a 13 servidores responden a un 18 ciento que están en acuerdo, lo que equivale que la decisión de la entidad alcanza los resultados u objetivos y un 12 por ciento sostiene que está en desacuerdo; **en la pregunta 14**, 25 trabajadores de un por 30 ciento sostiene que la municipalidad ejerce la facultad disciplinaria dentro de la limitaciones de la ley; **pregunta 15**, con relación a las sanciones disciplinarias son más frecuentes en el procedimiento administrativo, 19 por ciento de personas encuestadas están de acuerdo parcialmente lo que equivale que la suspensión es más frecuente y el 6 por ciento manifiesta que la destitución de los servidores están de acuerdo mientras que un 5 por ciento está en desacuerdo sostienen que amonestación más frecuente; **pregunta 16** de los 23 encuestados concernientes a servidores y funcionarios el 28 por ciento manifiesta estar de acuerdo que la separación de una etapa instructiva y una etapa sancionadora coadyuva a obtener una decisión justa y un 2 por ciento señala que no está de acuerdo que las fases instructiva y sancionadora no coadyuva a obtener una decisión justa; **pregunta 17**, de 19 funcionarios y servidores encuestados señalan que el 28 por ciento

respetar el procedimiento y notificar de acuerdo a la ley, y un 10 por ciento de 8 servidores indican lo contrario que no respeta el procedimiento; **pregunta 18**, de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones de 01 día a un año se considera que la elección de la cantidad de días de suspensión se efectúa evaluando los criterios de la Ley de servicio Civil, un 19 por ciento equivale que esta de totalmente de acuerdo, y un 11 por ciento de los servidores sostiene que no está de acuerdo lo que se puede afirmar que la suspensión de un 1 a un año no se efectúa de acuerdo a ley.

Figura 2: Objetivo específico 1

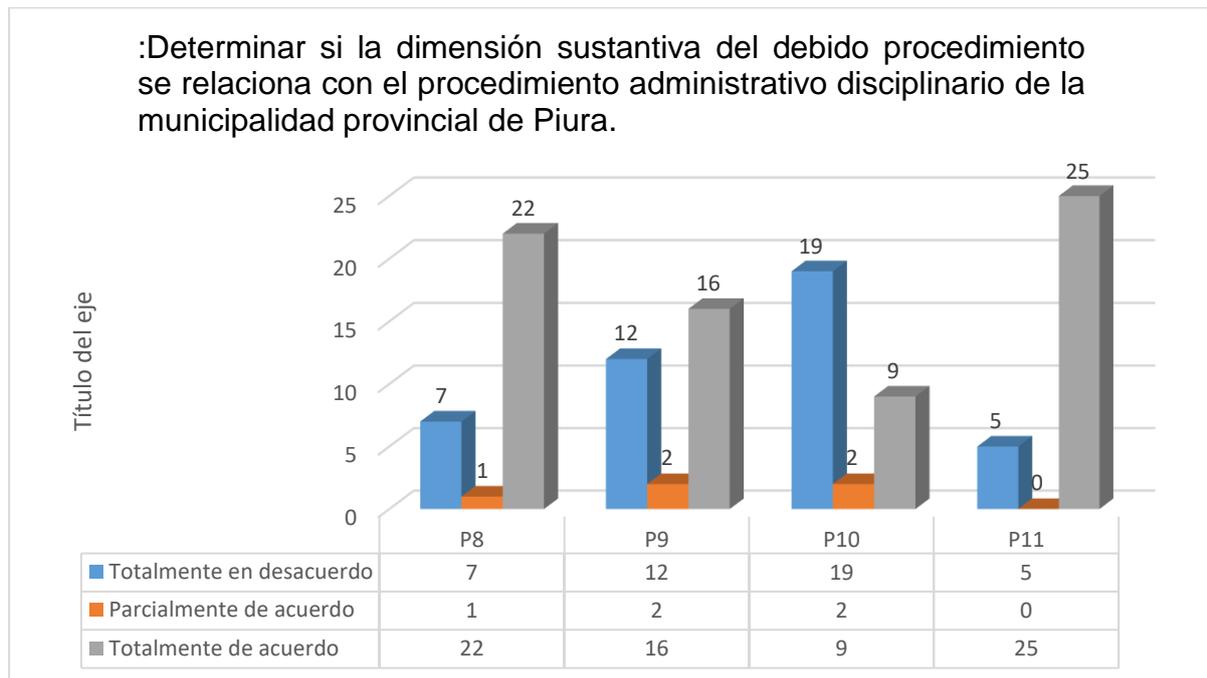


Interpretación: como se aprecia, las preguntas que se formularon en torno a este objetivo específico 1 responden a: 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07.

En la figura N° 02, con respecto a **la pregunta 1**, se aprecia que el 18 por ciento de 13 encuestados calificaron estar totalmente de acuerdo que la municipalidad respeta el debido procedimiento, mientras que 9 por ciento indica que está parcialmente de acuerdo y un 3 por ciento señala que está totalmente en desacuerdo que la entidad no respeta el debido procedimiento; respecto a **la pregunta 2**, de los encuestados concernientes a 13 funcionarios responden a un

19 ciento que están totalmente de acuerdo, lo que equivale que las partes tiene la oportunidad de ser escuchadas en la comisión de una presunta falta instaurada por la entidad y un 10 por ciento que equivale a 12 servidores sostiene que está en desacuerdo que las partes no se les brinda las garantías necesarias y 1 por ciento manifiesta estar totalmente de acuerdo en parte; en la **pregunta 03**, 25 funcionarios y trabajadores de un por 17 ciento sostiene que la actuación legal de la municipalidad es correcta porque es el órgano sancionador responsable del procedimiento disciplinario; **pregunta 04** de los 25 encuestados concernientes a 13 servidores responden a un 17 ciento que están en acuerdo, lo que equivale que los medios de prueba que permite nuestro ordenamiento jurídico administrativo son suficientes que emite la entidad y un 13 por ciento sostiene que está en desacuerdo; **pregunta 05** de los 13 encuestados concernientes a servidores y funcionarios el 20 por ciento manifiesta estar de acuerdo que la amonestación impuesta a manera de sanción que debe ser revisada por Servir y un 12 por ciento señala que no está de totalmente en desacuerdo; **pregunta 6**, de 15 funcionarios y servidores encuestados señalan que el 28 por ciento respeta la defensa de los administrados, y un 10 por ciento de 8 servidores indican lo contrario que no respeta este derecho; **pregunta 7**, en relación al principio de razonabilidad y proporcionalidad es aplicados eficazmente en los procedimientos administrativos disciplinarios un 19 por ciento de indica que está de acuerdo y un 11 por ciento en totalmente en desacuerdo.

Figura 3: Objetivo específico 2.



Interpretación: como se aprecia, las preguntas que se formularon en torno a este objetivo 2 responden a las siguientes interrogantes: 8, 9, 10 y 11.

En el figura N° 03, de la **pregunta 08**, se puede apreciar que un 22 por ciento de 13 encuestados calificaron totalmente de acuerdo y un 07 por ciento equivalente a 11 encuestados sostienen que están totalmente en desacuerdo y 01 encuestado parcialmente de acuerdo lo que se puede visualizar que los descargos y el informe oral son suficientes oportunidad para que el servidor ejerza su derecho de defensa es alto la calificación; a la **pregunta 09**, de los encuestados concernientes a 13 funcionarios responden a un 16 por ciento que están de acuerdo, lo que equivale que la Ley del código de ética de la función pública se valora principios, deberes y las prohibiciones para la instauración en un procedimiento administrativo disciplinario y un 12 por ciento de 12 servidores sostiene que está totalmente en desacuerdo que no se valora en la decisión que alcanza la sanción impuesta al servidor y un 2 por ciento señala que está parcialmente de acuerdo ; en la **pregunta 10**, de los trabajadores encuestados de un 19 por ciento calificaron estar totalmente en desacuerdo que la actuación de la entidad pública es arbitraria en el procedimiento administrativo mientras un 9 por ciento de sostiene está

totalmente de acuerdo que la entidad es arbitraria y un 2 por ciento parcialmente de acuerdo ; en la **pregunta 11**, que fue un acierto o un desacierto el nuevo régimen disciplinario en la normativa del servidor civil al no incluir a un de los trabajadores en la Ley N°30057 de la comisión de procesos administrativos disciplinarios del D.L.N° 728 con relación a las el 19 por ciento de personas encuestadas están totalmente de acuerdo y un 5 por ciento califico estar en desacuerdo.

Análisis Correlacional:

Tabla 8: Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad provincial de Piura durante el 2018-2019.

		Procedimiento Administrativo Disciplinario					
		ALTO		MEDIO		Total	
		N	%	N	%	N	%
Eficacia del debido Procedimiento	ALTO	17	56,7%	1	3,3%	18	60,0%
	BAJO	0	0,0%	9	30,0%	9	30,0%
	MEDI O	2	6,7%	1	3,3%	3	10,0%
	Total	19	63,3%	11	36,7%	30	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

			Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Eficacia del	Debido	Chi-cuadrado	23,062	
Procedimiento		df	2	
		Sig.	,000 ^{*,b}	

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

En la tabla N°8, se observa que, el 56.7% de los trabajadores manifestaron que la Eficacia del debido Procedimiento, así como el Procedimiento Administrativo Disciplinario que presenta la Municipalidad es de un nivel alto. Como $p\text{-valor}=0,000$ es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), entonces se concluye que, Eficacia del debido Procedimiento se relaciona con el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con un 95% de confiabilidad.

Figura

4:

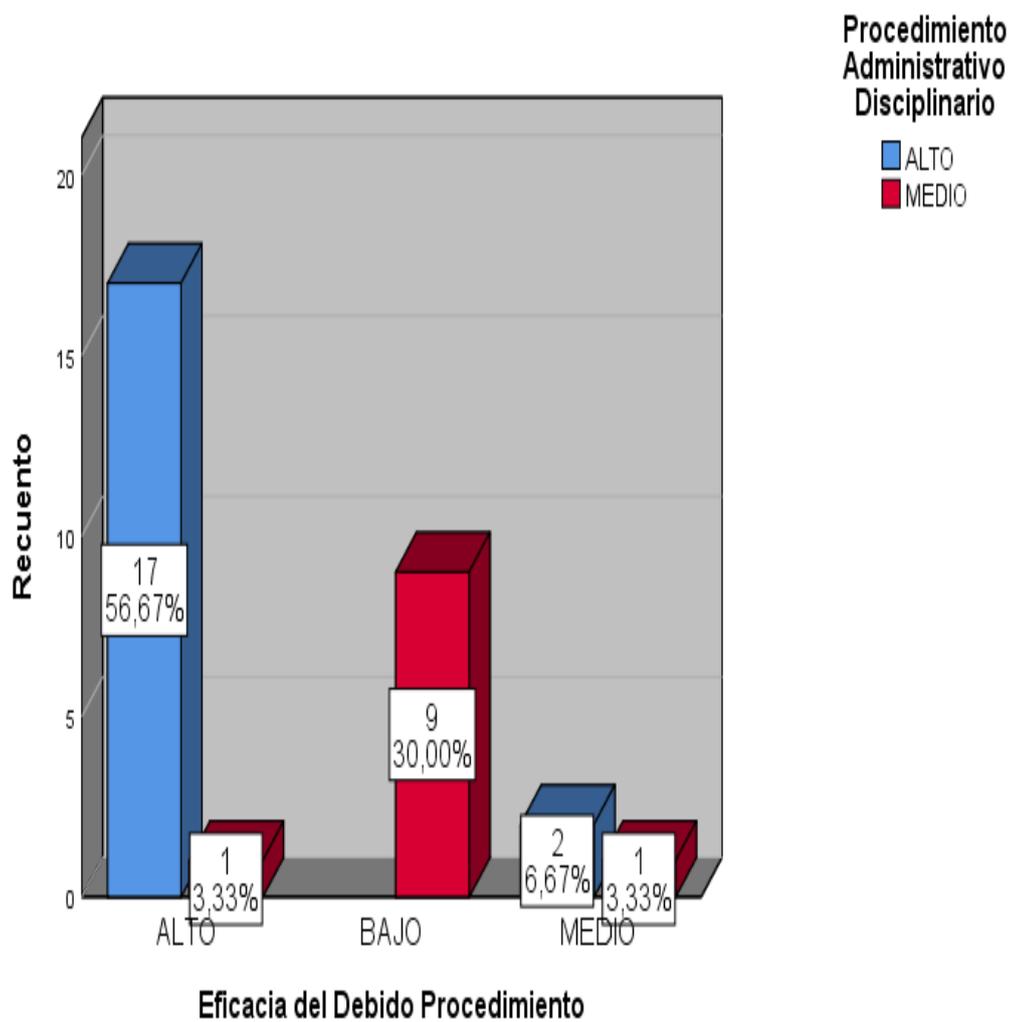


Tabla 9: Objetivo específico 1.

Determinar si la dimensión formal del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad provincial de Piura 2018-2019.

		Procedimiento Administrativo Disciplinario					
		ALTO		MEDIO		Total	
		N	%	N	%	N	%
Dimensión procesal, formal o adjetiva	ALTO	18	60,0%	1	3,3%	19	63,3%
	BAJO	0	0,0%	10	33,3%	10	33,3%
	MEDI O	1	3,3%	0	0,0%	1	3,3%
	Total	19	63,3%	11	36,7%	30	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

		Procedimiento Administrativo Disciplinario	
Dimensión procesal, formal o adjetiva	Chi-cuadrado	25,920	
	df	2	
	Sig.	,000*	

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subtabla más interna.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

En la tabla N°9 se observa que, el 60.0% de los trabajadores manifestaron que la Municipalidad presenta un nivel alto en cuanto a la Dimensión procesal, formal o adjetiva, así como en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Como p-valor=0,000 es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), entonces se concluye que, la dimensión “Procesal, formal o adjetiva” se relaciona con el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con un 95% de confiabilidad.

Figura 5:

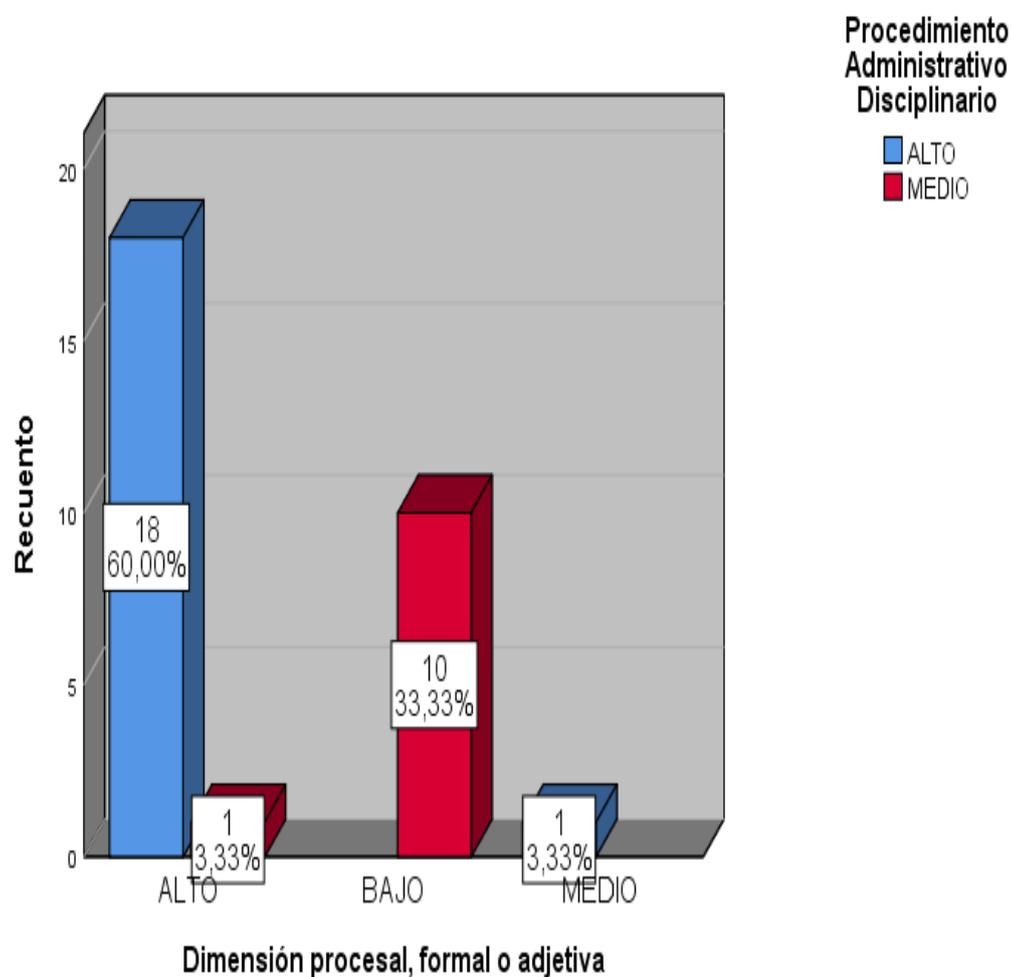


Tabla 10: Objetivo específico 2.

- Determinar si la dimensión sustantiva del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura 2018-2019

		Procedimiento Administrativo Disciplinario					
		ALTO		MEDIO		Total	
		N	%	N	%	N	%
Dimensión sustantiva o material	ALTO	14	46,7%	1	3,3%	15	50,0%
	BAJO	1	3,3%	0	0,0%	1	3,3%

	MEDI	4	13,3%	10	33,3%	14	46,7%
	O						
	Total	19	63,3%	11	36,7%	30	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado de Pearson

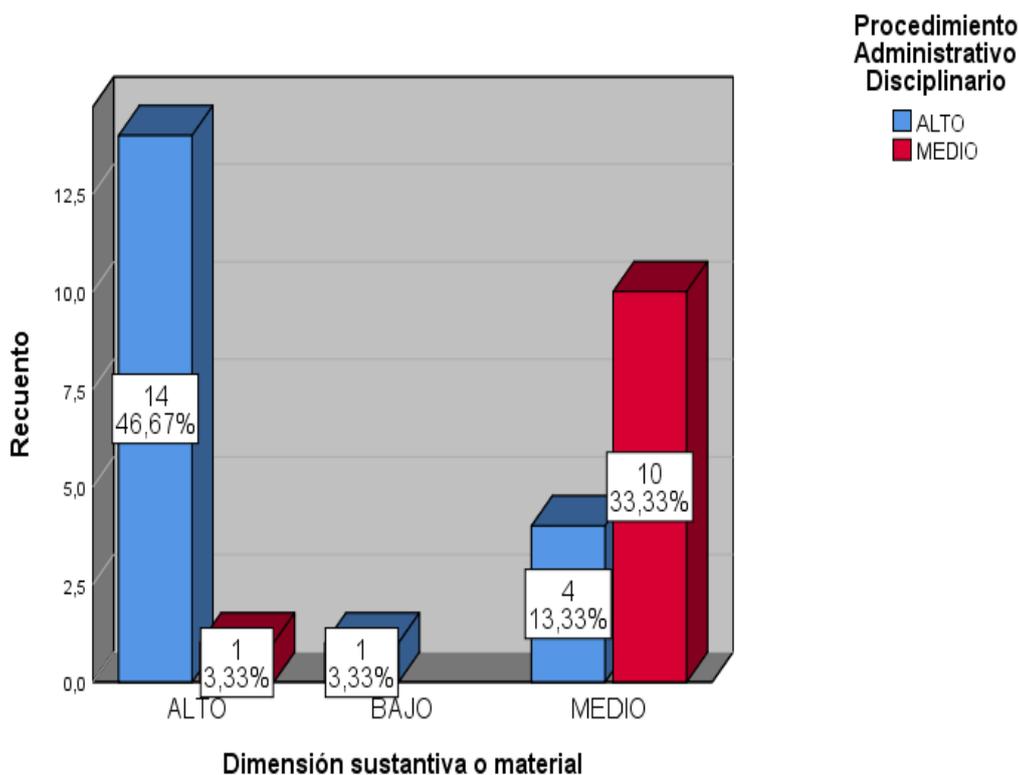
			Procedimiento Administrativo Disciplinario
Dimensión sustantiva o material	Chi-cuadrado	13,677	
	df	2	
	Sig.	,001 ^{*,b,c}	

Los resultados se basan en filas y columnas no vacías en cada subyazla más interna.

*. El estadístico de chi-cuadrado es significativo en el nivel ,05.

En la tabla N°10, se observa que, el 46.7% de los trabajadores manifestaron que la Municipalidad ostenta un nivel alto en cuanto a la Dimensión sustantiva o material, así como en el Procedimiento Administrativo Disciplinario. Como p-valor=0,001 es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), entonces se concluye que, la dimensión "Sustantiva o material" se relaciona con el Procedimiento Administrativo Disciplinario, con un 95% de confiabilidad.

Figura 6



La hipótesis de la investigación:

Existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018-2019

Planteamiento de la hipótesis

H0: No existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018-2019

H1: Existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018-2019

Nivel de significancia

$\alpha = 5\% = 0,05$

Estadístico de prueba

Aplicación de la fórmula Rho de Spearman con el software estadístico SPSS versión 26.0.

Tabla 11: Correlaciones

			VD_PR	OCEDI	MIENT	O_AD	MINIST	RATIVO	VI_EFICACIA_DE	_DISCIP
			L_DEBIDO_PRO	CESO	O					
Rho de Spearman	VI_EFICACIA_DEL_DEBIDO_P	Coefficiente de correlación	1,000							
	ROCESO	Sig. (bilateral)	.							
		N	30							
	VD_PROCEDIMIENTO_ADMI	Coefficiente de correlación	,637**							
	NISTRATIVO_DISCIPLINARIO	Sig. (bilateral)	,000							
		N	30							

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

1. Decisión

Como p-valor=0.000 es menor al nivel de significancia $\alpha=0.05$; entonces se rechaza H_0 .

2. Conclusión

La prueba de hipótesis realizada con un nivel de significancia de 5% y un nivel de confianza al 95% se comprueba a través del Rho de Spearman, del cual se obtiene una Sig.= 0.000; valor que es menor al nivel de significancia establecido en la investigación ($0.000 < 0.05 \rightarrow$ Rechazo de H_0), por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que Existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura durante el 2018-2019.

Se concluye además que, con el Rho de Spearman obtenido, cuyo valor es $Rho=0.637$ se encontró una correlación lineal, directa, positiva (coeficiente positivo), entre moderada y fuerte (0.51- 0.75),

estadísticamente significativa al 5% y altamente significativa a un nivel de sig. = 1%, entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se discutirá los resultados obtenidos en la Municipalidad Provincial de Piura, en mérito a procedimientos administrativos disciplinarios de servidores civiles que laboran en esta entidad cuyo propósito es establecer la vinculación de las variables con las dimensiones formal, procesal adjetiva, sustantiva y material, facultad disciplinaria para asumir una posición teórica que permita construir para el trabajo académico.

Este informe se relaciona con Carl, (2018) que define en la teoría funcional de la imputación objetiva, es una herramienta útil en la identificación de la responsabilidad administrativa de los servidores públicos desde que estos ostentan en un riesgo permitido basado en el ejercicio de la ocupación estatal y que, al estar sustentado en el principio de legalidad, se pretende garantizar la vigencia de la norma jurídica administrativa para sancionar aquellos que transgredan en una relación laboral.

En la discusión cuantitativa se percibe que en mérito a los resultados se observa que en la tabla N°4 se evidencia la variable con la dimensión formal, procesal o adjetiva en la eficacia del debido procedimiento está en un rango de nivel alto de 63.3 por ciento lo que refiere que los actos administrativos emitidos por las autoridades designadas para el procedimiento de la Municipalidad son eficaces, se desarrollan sin aplazamientos su actuación en la parte procedimental es imparcialidad y la razonable alegando que los imputados se les otorgue los plazos requeridos para impugnar las decisiones que no estén acorde a la sanción impuesta. Con respecto al grupo de trabajadores encuestados señalan que la eficacia del debido procedimiento es baja de un 33.3 por ciento lo que significa en los resultados recogidos por los servidores quienes indican que no desarrolla un debido procedimiento administrativo, existiendo vicios en los actos administrativo emitidos por parte de las autoridades establecidas en un PAD por lo que se observa que no actúan con las diligencias competentes en las formalidades previstas sobre la actividad probatoria y demás normas lo cual guarda relación con la tesis de Albines y Cabrera (2018) el "Proceso Administrativo disciplinario y la

medida cautelar a los trabajadores del municipio provincial de Cajamarca” se deba exigir que un procedimiento se lleve a cabo con todas las diligencias necesarias para sancionar las faltas y que se otorgue respuestas claras a la determinación de las sanciones.

Por otro lado, se observa la tabla N°5 en la variable la eficacia del debido procedimiento en su dimensión sustantiva o material un 50 por ciento afirma que es válido lo que señala el Terrazos (2017) que la institución actúa de correcta aplicación al principio de razonabilidad y proporcionalidad para establecer las sanciones dado que la conducta o decisión se sustente en el valor a la justicia. Sin embargo, el 46,67% de los encuestados está de acuerdo en parte con esta dimensión, lo que devendría que las decisiones no son equitativas se vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo surte efectos de un nivel regular lo que guarda relación con la tesis de Chávez (2018), “Analices del Proceso Administrativo del Personal de asistencia del Hospital Santa Rosa de la Ciudad de Puerto Maldonado 2018”. Concluye que el cumplimiento del procedimiento administrativo de sanción es regular y débil lo que se observa que los criterios técnicos legales deben definirse a fin de evitar demora en la prescripción y la vulneración en los derechos de los trabajadores.

En lo respecta a la tabla 8 según el objetivo general, se aprecia el cálculo de la correlación entre la variable de la eficacia del debido procedimiento y la variable procedimiento administrativo disciplinario sobre los participantes estudiados, con un valor p-valor=0,000, el cual es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), el cual nos lleva a rechazar la hipótesis general nula H_0 , aceptando la hipótesis general positiva H_1 , sobre que si existe relación directa entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento disciplinario, con un nivel alto, con un 95% de confiabilidad, se comprueba lo encontrado por Albines y Cabrera (2018) “El proceso administrativo disciplinario y la medida cautelar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en el periodo 2014–2015”, quienes obtuvieron en su estudio realizado en Perú, que concluye una relación directa y significativa entre las variables que fueron sometidas a una

investigación este resultado en concordancia de los resultados que se obtuvieron de la investigación.

Se percibe que la eficacia del debido procedimiento, en el rango de 0 a 1, tiene un valor de 0.05 está en la categoría alto de un 63.3 por ciento en cuanto a sus dimensiones, estas se comportan como la variable es decir todos se ubican en la condición alto, lo que se evidencia que la municipalidad tiene un adecuado funcionamiento en el nivel de organización y el cumplimiento de funciones, lo sitúa la eficacia y la validez en relación con la entidad pública que tiene competencia para cumplir con sus fines y objetivos del estado de la mejor forma posible o con producción de resultados efectivos, lo que supone una adecuada disposición de la organización, los medios y sus servidores al no cumplir las reglas de sus funciones a través de las normas plasmadas en sus reglamentos y demás directivas internas de la institución va devenir de sanción que está relacionada a la pregunta 15¿Qué sanciones disciplinarias son más frecuentes en el procedimiento disciplinario? que aducen que en el procedimiento administrativo disciplinario, un 19 por ciento señalan que es la forma correcta aplicación de la suspensión en el ejercicio del cargo a los servidores que cometen faltas administrativas, y por otro lado un 6 por ciento que las sanción impuesta es la destitución con nivel medio y un 5 por ciento que es la amonestación que es de nivel bajo lo que contrasta con los resultados de la tesis de Terrones (2018) titulada “Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir” en el que concluye que la sanción más impuesta es la suspensión, seguida de la amonestación, no se evidencia la destitución lo que refleja la observancia del principio de proporcionalidad es baja. Sin embargo en la Municipalidad de Piura se evidencia que la sinopsis de la sanciones se vulneran cierto principios como el debido procedimiento.

Se observa la tabla N° 09 según el objetivo específico1 es determinar si la dimensión formal del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura, se muestra la relación de la correlación entre la dimensión formal de la variable debido procedimiento y la variable procedimiento administrativo disciplinario sobre los

participantes estudiados, Como $p\text{-valor}=0,000$ es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), el cual nos lleva a aceptar la hipótesis específica positiva H1, sobre que si existe relación directa entre la dimensión formal del debido procedimiento y el procedimiento administrativo disciplinario, con un nivel alto, con un 95% de confiabilidad, se comprueba lo señalado por Bartra (2017), “La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la ley del Servicio Civil” quien en su investigación, evidencio la correlación entre la dimensión formal, con niveles alto, lo que se dota de competencias a la autoridad sin que se considere el nivel de jerárquico, a su vez la aplicación del régimen de competencia afecta el debido procedimiento es menester que las instituciones del estado, al producir un acto administrativo, tienen que realizarlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los antecedentes anteriormente establecidos para la consecución de tal fin, de lo opuesto se estaría vulnerando el inicio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo. Al respecto Terrazos (2017), menciona que la dimensión formal se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario, que se aplica en las instituciones del estado con un 60 por ciento lo que ejemplifica un nivel alto de significancia de las variables. Si bien la entidad administra justicia en los resultados encontrados hay un grado elevado lo cual equivale que la potestad sancionadora de la municipalidad cumple el poder jurídico que posibilita castigar a los servidores una vez que éstos presuntamente lesionan determinados bienes jurídicos identificados por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de infracciones.

Sin embargo hay otro grado medio de 36.7 en los cuales los servidores no están de acuerdo que la entidad no respeta el debido procedimiento que actúa de forma autoritaria en efecto, el debido proceso es concebido como el cumplimiento de cada una de las garantías, requisitos y reglas de orden público que tienen que observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, con el propósito de que los individuos se encuentren en condiciones de proteger correctamente sus derechos frente a cualquier acto del se refiere a la pregunta ¿Considera usted que la amonestación obligada a forma de

sanción, además debe ser revisada por servir? Lo cual contrasta con la tesis de Cubas (2017) Tesis doctoral “Justicia administrativa del Perú” llegando a la conclusión que el trabajador individuo al método tenga la posibilidad de pedir la oralidad y a objetar los cargos del que se le imputa y recibir una sanción justa basándose en la primacía de la constitución y los inicios de la ley.

En la tabla N° 03, en el objetivo específico 2, establecer si la dimensión sustantiva del debido procedimiento se relaciona con el procedimiento administrativo disciplinario de la municipalidad provincial de Piura se muestra el cálculo de la correlación entre la dimensión sustantiva de la variable debido procedimiento y la variable procedimiento administrativo disciplinario sobre los participantes estudiados, Como $p\text{-valor}=0,001$ es menor que el nivel de significancia asignado a la investigación ($\alpha=0,05$), el cual nos lleva a aceptar la hipótesis específica positiva H1, sobre que si existe relación directa entre la dimensión sustantiva del debido procedimiento y el procedimiento administrativo disciplinario, con un nivel alto, con un 95% de confiabilidad. se comprueba lo señalado por Chávez (2018) “Análisis del proceso administrativo del personal asistencial del hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado-2018”, en esta tesis doctoral se realiza un análisis del proceso administrativo disciplinario de una forma esporádica y un porcentaje mínimo”, no actúa con imparcialidad del caso a su vez en su investigación, evidenció la correlación entre la dimensión sustantiva, con niveles altos.

Al respecto Terrazos (2017), menciona que la dimensión sustantiva se relaciona con el procedimiento disciplinario, lo que se entiende que el 33.3 por ciento se observan sobre la pregunta Numero 9 que ¿considera usted que la Ley del código de ética de la función pública se valora los principios, deberes y las prohibiciones para la instauración en un procedimiento administrativo disciplinario? 16 personas responden que están totalmente de acuerdo, y 12 por ciento que están totalmente en desacuerdo y un 2 por ciento está parcialmente de acuerdo la Ley del código de ética de la función pública no es objetiva porque no está con arreglo a la norma sustantiva, exista motivación donde se demuestre un razonamiento valido que sustente la decisión; consecuentemente si, no se siguen razonamientos congruentes, se violenta el debido procedimiento y este generará que el procedimiento disciplinario se invalide, vale decir ni una persona podría ser

sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo cual no podría ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o consideradas, vale mencionar que la entidad con labor administrativa debería fomentar que la parte imputada puede ejercer su defensa con su informe oral y se valore los medios presentados; asimismo los administrados tengan derecho a la protección exponer sus argumentos, dar y crear pruebas, y a la decisión de una resolución debidamente motivada y fundamentada.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que la relación entre la eficacia del debido procedimiento tiene relación directa con un nivel alto con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad provincial de Piura durante los periodos 2018 y 2019, confirmándose la hipótesis positiva planteada, con lo que se corrobora además las aportaciones de las teorías, los antecedentes y se revalida que existe correlación entre las variables que han sido materia de estudio y nos indica la trascendencia que estas variables tendrán en las instituciones del estado.
2. El nivel de relación que sobre la dimensión formal del debido procedimiento y la variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad provincial de Piura en los periodos 2018 y 2019, califican la valoración de nivel alto, con un 95% de confiabilidad, confirmándose la correlación entre las variables. La dependencia afirma: a mayor desarrollo del debido procedimiento administrativo disciplinario, mayor desarrollo de la dimensión formal dentro de la eficacia del debido procedimiento en la Municipalidad provincial de Piura, se deba exigir que un procedimiento se lleve a cabo con todas las diligencias necesarias para sancionar las faltas y que se otorgue respuestas claras a la determinación de las sanciones.
3. Se determinó que la relación entre la dimensión sustantiva del debido procedimiento y la variable procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad provincial de Piura en los periodos 2018 y 2019, es de nivel alto, con un 95% de confiabilidad, confirmándose la correlación entre las variables. La relación afirma: a mayor desarrollo del debido procedimiento administrativo disciplinario, mayor desarrollo de la dimensión sustantiva dentro de la eficacia del debido procedimiento en la Municipalidad provincial de Piura, considerando que tiene un índice un valor de 1 de 0.637 que en la clasificación está dentro de la categoría alto, sin embargo una de las dimensiones la prioridad que están de acuerdo en parte lo que significa que los servidores civiles puedan ejercer su derecho a la defensa a través de un informe oral que puede presentar personalmente o con su abogado defensor

con un plazo razonable y que este sea tomado como valoración para determinar la sanción impuesta conforme lo establece la norma del Reglamento de la Ley del Servicio civil.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Municipalidad de Piura posibilitar la efectividad del debido procedimiento en el procedimiento administrativo disciplinario, debido a que al ordenamiento jurídico administrativo busca implementar, ordenar los procedimientos antes establecidos para la consecución de los objetivos, debido a que es menester valerse de investigaciones cualitativas y cuantitativas que admitan una búsqueda de la problemática de las sanciones impuestas a los servidores civiles, con el fin de desarrollar un óptimo procedimiento administrativo que conlleve a la emisión motivada fundamentada válida y justa que no caiga en las nulidades por existir vicios en los sistemas del estado.
2. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Piura, seguir adoptando el debido procedimiento administrativo disciplinario, como mecanismo sancionador, tomando en consideración que lo que se busca es castigar a los empleados públicos por las faltas cometidas en el contexto de sus labores, esto en el marco al respeto de las garantías formales y tramitación del procedimiento previsto en la Ley del Servicio Civil N° 30057 y la Ley del Procedimiento Administrativo general 27444. Es importante, además, recomendar a la entidad en promover que las partes procesadas puedan ejercer su defensa con su informe oral, en donde puedan exponer sus argumentos, con su abogado defensor y se valore los medios presentados; y así poder tener una decisión debidamente motivada y fundamentada en el marco del derecho constitucional.
3. Se recomienda a la Municipalidad de Piura a través de Recursos humanos y/o jefes que actúan como instructores capacite al personal de manera periódica sobre sanciones, medidas disciplinarias y regímenes sancionadores para que los servidores no incurran en falta por incumplimiento a sus funciones o transgresión de las normas internas de la institución, que les permita generar de esta forma una cultura preventiva sobre el procedimiento administrativo disciplinario.

VIII. REFERENCIAS

- 006-JUS, D. N. (17 de Marzo de 2017). Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General en artículo 246. *Peruano*, pág. 37.
- 40-PCM, D. N. (13 de Junio de 2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil Ley 30057. *Peruano*, pág. 1.
- Acevedo Kenchau, R. (2016). *Procedimiento sancionador y disciplinario*. Obtenido de <http://www.cal.org.pe/pdf/diplomados/12procedimiento.pdf>
- Albines y Cabrera,. (2018). *El proceso administrativo disciplinario y la medida cautelar en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca en los 2014-2015*.
- Anaya y Muñoz. (2018). *la intervención de la Oficina de Asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la Ley Servir en el Hospital Hermilio Valdizan*. Lima: Universidad Autonoma del Peru.
- Angulo, E. (2012). *EUMED,NET*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/eal/metodologia_cuantitativa.html
- Barsallo. (2018). *Factores limitantes del Procedimiento Administrativo disciplinario y la objetividad funcional de la Secretaria técnica en el hospital Cayetano Heredia*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Bartra. (2017). *La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la ley del Servicio Civil*,. Lima: Universidad San Martin de Porres.
- Boyer, J. (2016). Obtenido de <https://janeyriboyer.com/wp-content/uploads/2016/06/2016-EI-PAD-desde-las-relaciones-de-especial-sujeci%C3%B3n-Libro-de-ponencias.pdf>
- Brussels. (2015). *COMMUNICATION FROM THE COMMISSION TO THE COUNCIL AND THE EUROPEAN PARLIAMENT. COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0073:FIN:EN:PDF>
- Burbano, A. (2016). *La violacion al principio de imparcialidad en los procedimientos administrativos*. Obtenido de <http://45.238.216.28/bitstream/123456789/5208/1/TUTAB002-2017.pdf>
- Carl, j. M. (2018). *La imputacion objetiva en el derecho Administrativo Disciplinario. Publicum et Laboris*, 1. Obtenido de https://issuu.com/corporacionhiramservicioslegales/docs/la_imputaci_n_objetiva_en_el_derech

- Chávez. (2018). *Análisis del proceso administrativo del personal asistencial del hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado*. Puerto Maldonado: Universidad Cesar Vallejo.
- COMMUNITIES, C. O. (2014). *on the Review of Council Regulation (EEC) No 4064/89*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0745:FIN:EN:PDF>
- Constitución Política del Perú. (1993). *Constitución política del Perú 1993*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Cubas. (2017). *La justicia administrativa disciplinaria en el Perú*. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- D.S N^o 40-PCM. (13 de Junio de 2014). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil Ley N^o 30057. *Peruano*, pág. 1.
- Devis, H. (2000). *Compendio de la Prueba Judicial*. Buenos Aires: Culzoni Editores.
- Deza, Veramendi, Quequejana y Sauñe. (2017). *Guía del Procedimiento Administrativo Sancionador*. Obtenido de <https://archivosdiversos.weebly.com/uploads/2/1/7/6/21760126/minjus-dgdoj-guia-de-procedimiento-administrativo-sancionador-2da-edicion.pdf>
- Espinoza Freire, E. E. (2018). *La hipótesis en la investigación*. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
- García. (2017). *Muestreo probabilístico y no probabilístico*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/muestreo-probabilistico-no-probabilistico-teoria/>
- Guzmán, C. (2016). *Manual del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Instituto Pacífico. Obtenido de <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/03/Manual-del-Procedimiento-Administrativo-General-Christian-Guzm%C3%A1n-Napur%C3%AD.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2018). *Metodología de la investigación*. Obtenido de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/38911499/Sampieri.pdf?1443413542=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DSampieri.pdf&Expires=1606466365&Signature=SWeA5vA9XTg~G4dt7LyKdq3Td5dJw8t5I95m8jS0NLj2eVzikL1UBedRiG-CNFJnfqO1ZvRBzIJzz-PbT0of-Vr7d>
- Hernández, Fernández y Baptista. (abril de 2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición*. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/descargas/perfeccionamiento/PLAN%20LECTOR%20PROGRAMA%20ALTO%20MANDO%20NAVAL%202020/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/123456789/2776/506_6.pdf
- Huapaya, R. (2019). *Derecho Constitucional al debido procedimiento administrativo e n la ley de pocedimientos administrativo general de la republica del Perú*. Obtenido de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2359-56392015000100137
- Iuslatin. (2019). *Proceso Administrativo Sancionador y Disciplinario* . Obtenido de <https://iuslatin.pe/proceso-administrativo-sancionador-y-disciplinario-pas-y-pad-en-que-se-diferencian/>
- Ley 27444. (s.f.). *Ley del Procediemiento administrativo general*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-Procedimiento-Administrativo-de-PersonalLey27444.pdf>
- Ley N° 30057. (13 de Julio de 2013). Ley del Servicio Civil. *Peruano*, pág. 1.
- López y Fachell. (2015). *Metodologia de la investigacion Social Cuantitativa*. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf
- Moreno. (2018). *Construccion de un concepto de debido proceso en el derecho administrativo chileno*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/153151/Construcci%C3%B3n-de-un-concepto-de-debido-proceso-en-el-derecho-administrativo-chileno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nettel & Rodriguez. (2018). *Derecho administativo sancionador en el ambito de la funcion publica* . Obtenido de <https://www.revistamisionjuridica.com/wp-content/uploads/2020/09/6.-DERECHO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR.pdfy>
- Ñaupas, Mejia, Nova y Villagómez. (2014). *Metodologia de la Investigacion Cuantitativa-Cualitativa*. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/03/Metodologia-de-la-investigacion-Naupas-Humberto.pdf>
- OFFICE, E. A.-F. (2014). *Members of the OLAF Supervisory Committee*. Members of the OLAF Supervisory Committee. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2002:234:0001:0040:EN:PDF>
- Ortiz, Castro & Rodriguez. (2017). *Debido proceso vs actuacion administrativa*. Obtenido de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11838/DEBIDO%20PROCESO%20VS%20ACTUACION%20ADMINISTRATIVA%20EN%20E>

L%20DERECHO%20SANCIONATORIO%20EN%20COLOMBIA2017-
%20noviembre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Puertas, Taquia. (2017). *Puertas Taquia (2017), en el Proceso administrativo sancionador de la Ley Servir de las faltas administrativas de la Red de Salud de Chupaca*. Huancayo: Universidad Peruana los Andes.

Reátegui Lozano, R. (2018). *Corrupción de funcionarios*. Lima: Lustitia. Obtenido de <http://www.sancristoballibros.com/autor/rolando-reategui-lozano/>

Risco, A. (2020). <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20C%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investigaciones.pdf?sequence=4&isAllowed=y>. (U. d. Lima, Editor) Obtenido de Aldo Alvarez Risco

Sierra, M. (2019). *Un estudio desde la orientación garantista del nuevo Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo*. Obtenido de <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/7754/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Surco. (2017). *Universidad autonoma del Peru*. Obtenido de El Procedimiento administrativo Sancionador y la Vulneracion de los Principios Constitucionales: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/679/1/SURCO%20PAUCAR%20MADELEYNE%20MARCELINA.pdf>

Terrazos. (2017). *Biblioteca Pontifia Universidad Catolica del Peru*. Obtenido de El Debido Proceso y sus Alcances en el Perú: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiqw_CC9KPtAhWcHbkGHh7bAwlQFjABegQIAhAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.pucp.edu.pe%2Findex.php%2Fderechopucp%2Farticle%2Fdownload%2F6426%2F6484&usq=AOvVaw0GpcbPP88cHTyjA6zHxC RD

Terrones. (2017). *Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la ley servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

Union, O. J. (2015). *ACTS ADOPTED UNDER TITLE V OF THE EU TREATY*. Obtenido de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:276:0001:0034:EN:PDF>

ANEXOS



ANEXO :1 DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Verónica Elera Jiménez, estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Declaratoria de Originalidad del Autor titulada: "EFICACIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2018-2019". Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Declaratoria de Originalidad del Autor:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VERONICA ELERA JIMENEZ DNI: 03374251 ORCID: 0000-0003-3859-4206	



ANEXO 2 **DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, DAYRON LUGO DENIS, docente revisor del trabajo investigación de la Universidad César Vallejo Piura, titulado: “EFICACIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y SU RELACION CON EL PROCEDIMIENTO ADMISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2018-2019”. del estudiante: VERONICA ELERA JIMENEZ, he constatado que la investigación tiene un índice de similitud de 22 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

Piura, 29 de junio de 2021

Dr. DAYRON LUGO DENIS

Carnet de Extranjería No: 0011911323

Anexo 03: Matriz de operacionalización de variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ESCALA
Variable 1: Independiente Eficacia del Debido Procedimiento	Según Terrazos (2017) es un derecho de naturaleza constitucional que cumple una función de garantía.	En la presente investigación se medirá a través del debido proceso formal y debido proceso sustantivo mediante el cual las garantías del debido procedimiento se comprenden y se respetan	Procesal, formal o adjetiva	Interpretación pertinente	Cuestionario	Likert
	Según la Ley N° 27444 los administrados gozan de derechos. Es un principio jurídico procesal o procedimental, según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso o procedimiento, a permitirle tener oportunidad de ser oído y a hacer valer sus pretensiones legítimas.		Sustantiva o material	Aplicación razonable de la norma		

<p>Variable 2: Dependiente Procedimiento Administrativo Disciplinario</p>	<p>Ley de servicio civil N°30057(2013) bajo el artículo 93 Cuando el Estado actúa como empleador tiene la facultad de disciplinar a sus funcionarios y servidores a su cargo. Lo hace través de sanciones como las amonestaciones, suspensiones o destituciones. Para tal efecto apertura un Proceso Administrativo Disciplinario, también llamado PAD, se trata de un tipo de proceso sancionador donde la propia misma entidad pública impone la sanción. Pero que en el caso de una suspensión o destitución se puede impugnar ante el Tribunal del Servicio Civil. (Iuslatin, 2019)</p>	<p>Constitución Política del Perú de 1993, artículo 44 defiende y garantiza los derechos humanos y protege el bienestar general. Se medirá si el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad Provincial de Piura garantiza el debido procedimiento.</p>	<p>Facultad disciplinaria</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Secretaría Técnica ▪ Órgano Instructor ▪ Órgano Sancionador 	<p>Cuestionario</p>	<p>Likert</p>
--	---	--	-------------------------------	---	---------------------	---------------

Anexo 4: cuestionario dirigido a funcionarios de la Municipalidad Provincial de Piura

Objetivo: Analizar la información proporcionada por los encuestados en materia de procedimiento administrativo disciplinario respecto al periodo 2018-2019 de la Municipalidad Provincial de Piura, durante el periodo 2018-2019.

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente las preguntas y por favor responda en forma precisa y completa y oportuna.

Datos Generales del encuestado:

Cargo:

Años de experiencia en el cargo:

1. ¿Considera usted que la entidad en la que trabaja respeta el debido procedimiento en un procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

2. ¿Considera usted que las partes tienen la oportunidad de ser escuchadas en un procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

3. ¿Considera la actuación legal del órgano competente responsable del procedimiento administrativo disciplinario es correcta?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
4. ¿Considera usted que los medios de prueba que permite nuestro ordenamiento administrativo son suficientes para los trabajadores inmersos en el procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
5. ¿Considera usted que la amonestación impuesta a manera de sanción, también debería ser revisada por servir?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
6. ¿Considera usted que se respeta el derecho a la defensa de los servidores en los procedimientos administrativos disciplinarios?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
7. ¿Considera usted que el principio de razonabilidad es aplicado eficazmente en los procedimientos administrativos disciplinarios?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
8. ¿Considera usted que los descargos y el informe oral es suficiente para que el imputado puede ejercer su derecho a la defensa?

- a) Totalmente de acuerdo

- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

9. ¿Considera usted que, la Ley del Código de ética de la función pública se valora principios, deberes y las prohibiciones para la instauración en un procedimiento administrativo disciplinario?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo en parte
 - c) En desacuerdo

10. ¿Considera usted que la actuación de la administración pública es arbitraria en los procedimientos administrativos disciplinarios?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo en parte
 - c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

11. ¿Considera usted que fue un acierto o un desacierto el nuevo régimen disciplinario en la normativa del servidor civil al no incluir un representante de los trabajadores en la Ley N°30057 de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios del D.L. 728?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo en parte
 - c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

12. ¿Considera usted que el acceso a los expedientes de instauración del procedimiento administrativo disciplinario a la parte imputada es factible?
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo en parte
 - c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
13. ¿Considera usted que la decisión sancionadora alcanza los resultados u objetivos que la entidad fórmula en un procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
14. ¿Considera usted que la administración pública debe ejercer su facultad sancionadora disciplinaria dentro de las normas que regulan limitaciones de ley?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
15. ¿Qué sanciones disciplinarias son más frecuentes en el procedimiento disciplinario?

- a) Amonestación
- b) Suspensión
- c) Destitución

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....
16. ¿Considera usted que la separación de una fase instructiva y una fase sancionadora en el procedimiento coadyuva a obtener una decisión justa?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

17. ¿Considera usted que la entidad respeta el procedimiento y criterios de la notificación contenida en la Ley 27444 en un procedimiento administrativo disciplinario?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

18. ¿Considera Usted que la sanción sin goce de remuneraciones es proporcional de 01 un día a un año la elección de la cantidad de días de suspensión se efectúa evaluando los criterios del artículo 87° de la Ley del Servicio civil?

- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo en parte
- c) En desacuerdo

De marcar la opción 2, explique brevemente:

.....

Muchas gracias por su colaboración.

TEMA DE TESIS: “EFICACIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2018-2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A CUESTIONARIO DIRIGIDO A FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PÚBLICOS QUE GUARDAN RELACIÓN FUNCIONAL CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																X					80
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																X					80
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																X					80
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																X					80
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																X					80

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JUAN CARLOS BUSTAMANTE ZAVALA con DNI N°03896670 Dr. en Derecho registrado con código N° 02-00010-1431 SUNEDU Abogado de profesión desempeñándome actualmente como presidente de la Segunda Sala Especializada del Tribunal de SUSALUD; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura, 26 de noviembre de 2020

Piura, 26 de Noviembre del 2020.

Doctor : En Derecho.
DNI : 03896670
Especialidad : Civil – Laboral -Constitucional



FIRMA.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Milton Coronado Villareyes con DNI N.º 41359069 Magister (a) en Derecho Constitucional y Administrativo, registrado con Código N° SUNEDU de profesión Abogacía desempeñándome actualmente como Abogado Independiente en asesor legal de empresas.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicaran en el proceso de la investigación. (cuestionario N°1) y (análisis documental N°1).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia				X	
8. Coherencia			X		
9. Metodología			X		

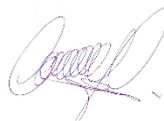
En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de noviembre del Dos mil veinte.

Magister : Milton Coronado Villareyes

DNI : 41359069

Especialidad : Derecho Constitucional y Administrativo

E-mail : miltoncoronado@hotmail.com



Mag. Milton Coronado Villareyes

Constancia y Ficha de Validación del Instrumento

TEMA DE TESIS: “EFICACIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO Y SU RELACIÓN CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA, 2018-2019”.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES QUE GUARDAN RELACIÓN CON LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PIURA

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado															X						75
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables															X						75
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															X						75
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems															X						75
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.															X						75
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación															X						75

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, SANDOVAL VALDIVIEZO JESÚS MARÍA con DNI N.º 02629159 de profesión ABOGADO desempeñándome actualmente como DOCENTE – ULADECH- ESCUELA DE DERECHO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el instrumento: Cuestionario dirigido a funcionarios y trabajadores que guardan relación funcional con la Municipalidad de Piura

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

CUESTIONARIO	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 13 días del mes de noviembre del Dos mil veinte.

DNI : 02629159

Especialidad : DERECHO

E-mail : centroreynapiura@hotmail.com



Dra. JESÚS MARÍA SANDOVAL VALDIVIEZO

Anexo 06 – Análisis de confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Escala: CUESTIONARIO DIRIGIDO A TRABAJADORES DE LA MPP

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	18