



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de
defensa en servidores investigados en una entidad pública de
Lambayeque, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Calle Romero, Mabel (orcid.org/0000-0001-8285-5608)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Con cariño dedico este trabajo de investigación a mi familia, quienes en todo momento me acompañaron en este proceso de aprendizaje. Su valioso apoyo y consideración, han sido sustanciales para materializar este proyecto académico profesional.

Mabel

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios por darme la oportunidad de hacer posible esta investigación. También extendo mi agradecimiento a la plana docente de la Universidad César Vallejo, por sus valiosos aportes académicos proporcionados en el decurso de esta experiencia curricular.

Mabel

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Nivel de efectividad del procedimiento administrativo disciplinario y dimensiones aplicado en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	18
Tabla 2. Grado de protección del derecho de defensa y dimensiones en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	19
Tabla 3. Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	20
Tabla 4. Relación de las variables procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	21
Tabla 5 Relación de la dimensión razonabilidad y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	22
Tabla 6 Relación de la dimensión de la participación del investigado y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	22
Tabla 7 Relación de la dimensión presunción de licitud y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	23
Tabla 8 Relación de la dimensión debido proceso y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.....	23

Índice de gráficos y figuras

	Página
Figura 1. Diseño de la investigación.....	12

Resumen

Los servidores públicos, en el desempeño de sus funciones pueden cometer faltas y ser parte de un procedimiento administrativo disciplinario. Por tal motivo, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. El estudio fue de tipo básico, cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional, la muestra fue de 27 servidores investigados, la técnica se realizó con la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario de Alzamora (2020). El 81,5% de los servidores investigados evaluaron de inadecuado el procedimiento administrativo disciplinario, también en un nivel inadecuado sus dimensiones como la razonabilidad (92,6%), la participación del investigado (77,8%), la presunción de licitud (85,2%) y debido proceso (92,6%) y el 81,5% calificó como bajo el derecho de defensa. Las dimensiones del procedimiento administrativo presentaron una relación significativa con el derecho de defensa, razonabilidad ($\rho=0,824$), participación del investigado ($\rho=0,743$), presunción de licitud ($\rho=0,861$) y debido proceso ($\rho=0,934$). Concluye que existe una correlación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque.

Palabras clave: Derecho de defensa, procedimiento administrativo disciplinario, servidor público.

Abstract

Public servants in the performance of their duties may commit misconduct and be part of an administrative disciplinary proceeding. For this reason, the objective of the study was to establish the relationship between the administrative disciplinary procedure and the right to defense in investigated public servants of the Head Office of the Regional Government of Lambayeque, 2022. The study was of basic type, quantitative, non-experimental design, cross-sectional and correlational scope, the sample was 27 investigated servers, the technique was carried out with the survey and as instruments, Alzamora's (2020) questionnaire was used. A total of 81.5% of the investigated servers evaluated as inadequate the administrative disciplinary procedure, also at an inadequate level its dimensions such as reasonableness (92.6%), participation of the investigated (77.8%), presumption of lawfulness (85.2%) and due process (92.6%), and 81.5% rated as low the right of defense. The dimensions of the administrative procedure presented a significant relationship with the right to defense, reasonableness ($\rho=0.824$), participation of the investigated ($\rho=0.743$), presumption of lawfulness ($\rho=0.861$) and due process ($\rho=0.934$). It concludes that there is a significant correlation between the administrative disciplinary procedure and the right to defense in investigated civil servants of the Lambayeque Regional Government Headquarters.

Keywords: Right of defense, administrative disciplinary procedure, public servant.

I. INTRODUCCIÓN

El cumplimiento del ordenamiento normativo constituye el principal medio por el cual las sociedades pueden garantizar su desarrollo, además de constituirse en un referente disuasivo de cualquier acto que atente contra el Estado sobre todo en el debido curso de las funciones y responsabilidades de cualquier servidor y funcionario estatal, entonces para asegurar las pretensiones del Estado se establece el procedimiento sancionador; pero, este tiene en medida que realizarse de manera justa, coordinada, transparente y oportuna, a su vez, permite el cumplimiento de las pretensiones de ambas partes (La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OECD], 2020). En ese sentido, una adecuada aplicación del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se convierte en un mecanismo de protección para el servidor que ante un escenario de ser sancionado, acceda a un procesamiento y sanción de acuerdo a ley (Soluciones Laborales, 2021).

En China, los trabajadores públicos fueron los más golpeados y despedidos sin haber sido procesados administrativamente. En la mayoría de los casos, se identificó el bajo desempeño laboral como una principal causa de despido, siendo común que, dichos trabajadores no gocen del derecho a la defensa, al no recibir un proceso administrativo en el que se demuestre su responsabilidad por la falta cometida, además, la sanción impuesta adolecía de una suficiente motivación (Lau, 2022). Las infracciones de las normas de conducta de la función pública resultan de gran interés para el Gobierno (Civil Service Bureau, 2020). En Colombia, se estima un aumento significativo y progresivo de las sanciones disciplinarias al haberse incluido nuevas infracciones conductuales en su ordenamiento jurídico, asociadas, fundamentalmente a situaciones sociales y políticas, y al incremento en el número de funcionarios públicos (Hernández et al., 2020).

En el ámbito nacional, la acción disciplinaria se aplica estrictamente a los servidores y funcionarios públicos que incurren en vulneración del ordenamiento normativo, siendo pasibles de medidas disciplinarias. Los servidores civiles de las instituciones del gobierno peruano, en el desempeño laboral y funcional, en ocasiones incurren en faltas de carácter disciplinario, algunas con un carácter leve

otras de magnitud graves, por tal motivo, el Estado ha implementando un PAD con el propósito de sancionar disciplinariamente a los servidores civiles que vulneran el ordenamiento jurídico y ponen en peligro la buena administración pública; sin embargo, en algunas ocasiones, el PAD no concluye con la imposición de una sanción disciplinaria, al no realizarse en el tiempo apropiado, e incluso, suelen presentarse arbitrariedades que vulneran el derecho de una persona a tener un debido procedimiento (Ramos et al., 2021).

El problema general fue: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?. Los problemas específicos fueron: (a) ¿Cuál es la relación entre razonabilidad y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la participación del investigado y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre la presunción de licitud y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre el debido proceso y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022?.

La justificación teórica del estudio se sustenta en las teorías enfocadas en el derecho a la defensa; y, principio-garantía constitucional de presunción de inocencia. La teoría del derecho de defensa y la teoría del arraigo social de Hirschi abordan la trascendencia y relevancia que ostenta el derecho de defensa que les asiste a los servidores investigados inmersos en un PAD. En lo que concierne a la justificación metodológica del estudio, precisar que este constituye un referente para estudios posteriores. Por otro lado, se puede comparar las teorías con otras realidades, arribando a nuevas conclusiones, teniendo como supuestos los resultados obtenidos; y, sobre todo, aporta en nuevos conocimientos e información con alto valor probatorio y credibilidad; y a partir de los mismos se pueden implementar nuevas herramientas para la recopilación de datos. La justificación práctica del estudio de investigación permite mantener incólume el derecho garantía constitucional de defensa, pues su debida

observancia y respeto, garantizarán una adecuada administración de justicia administrativa pública. Asimismo, cabe rescatar que los resultados obtenidos tendrán una incidencia óptima en los PAD de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, para la adecuada cautela del derecho al debido procedimiento administrativo y derecho de defensa que les es inherente a los servidores investigados de la precitada institución estatal.

El objetivo general fue: establecer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Los objetivos específicos: (a) Identificar la relación entre la razonabilidad y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (b) Identificar la relación entre la participación del investigado y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (c) Identificar la relación entre la presunción de licitud y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (d) Identificar la relación entre el debido proceso y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

Por último, la hipótesis general fue: H0. No existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; y, Hi. Existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022. Las hipótesis específicas fueron: (a) Existe relación entre la razonabilidad y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (b) Existe relación entre la participación del investigado y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (c) Existe relación entre la presunción de licitud y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022; (d) Existe relación entre el debido proceso y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios previos que abordaron sobre las variables en el ámbito internacional, sólo se identificaron estudios en un nivel exploratorio, muy necesarios porque favorecen en un mayor entendimiento sobre la literatura existente y su forma de abordaje desde otra arista; tal como establece Arranz (2022) al realizar un estudio sobre la no autoincriminación como parte amplificada del derecho de defensa en el procedimiento administrativo en España, que comprendió un estudio analítico y la revisión de la normativa. Los resultados muestran que hay una gran deficiencia en el marco procesal debido a las dudas en el acto sancionador, lo que le permitió establecer que, un servidor puede acceder a su derecho a guardar silencio y a no autoinculparse; sin embargo, no se trata de un derecho absoluto porque se puede corroborar con las pruebas acusatorias.

Aguirre et al., (2019) en un estudio que analizó la inconstitucionalidad en el procedimiento administrativo sancionador en Ecuador, siguieron la metodología de un estudio cuantitativo, en una muestra de 26 servidores a quienes se les aplicó un cuestionario en línea. Los resultados evidencian que el 70% tiene una confusión con el cumplimiento de los principios, en razón a ello, concluyen que al servidor investigado le protege su derecho a la inocencia; la misma que debe ser acreditada con evidencias y pruebas presentadas a lo largo del proceso; así también asumen que, se incurre en ilegitimidad del acto administrativo cuando se revela un acto de desigualdad. De manera que, el trabajador no puede ejercer su derecho a la legítima defensa, aumentando las probabilidades de incurrir en vulneración de derechos de servidores públicos, porque las autoridades a cargo del PAD están obligadas a permitir el acceso a la información y a recabar las pruebas que acrediten la responsabilidad o inocencia de un procesado.

Velásquez (2019) realizó un estudio comparativo en materia disciplinaria en España y Ecuador. A través de un estudio exploratorio comparativo, los resultados muestran que en ambos países no se cautela adecuadamente el principio de independencia e imparcialidad que deben acompañar las decisiones de las autoridades; afectando, de esta manera, el principio de presunción de inocencia. Concluye que se necesita de un fortalecimiento de la independencia e

imparcialidad para así mejorar los procedimientos y estos cumplan con los principios del debido proceso y tutela efectiva. En ese sentido, las denuncias después del PAD son más probables ya que en todo el proceso se vulnera la defensa, no se evidencia un sentido crítico para evaluar los descargos, pruebas o evidencias; también, es muy común que se alarguen los tiempos y se venzan los plazos, sin opciones para que la defensa pueda solicitar la ampliación.

Dorador (2018) realizó un análisis del procedimiento administrativo sancionador, la metodología comprendió los pasos de un estudio de tipo analítico. En el estudio utilizó como técnica, el análisis documental mediante la revisión e interpretación de la Ley N°19880. Los resultados muestran que la mayoría de las pruebas y antecedentes de la autoridad a cargo del procedimiento no fueron recabados en el tiempo pertinente. Concluyendo, de esta manera que, la normativa aún presenta dudas al momento de abordar el derecho a la defensa. Del estudio se evidencia, la importancia de los tiempos pertinentes y del conocimiento del servidor investigado, para que sepa el lapso en el cual debe remitir el descargo; así como, informar si hay pruebas en su contra con la finalidad que refute las mismas. En ese contexto, los procesos llegan a prescribir e inclusive, podría darse el caso que se prorroguen, excediendo el plazo de ley.

Del Águila (2021) en su investigación evaluó el PAD y su relación con la ética en la función pública en una institución de salud de San Martín. La investigación se caracterizó por ser de tipo cuantitativa, tomando como referencia, a una muestra de 40 trabajadores estatales, a quienes les aplicó un cuestionario de autoría del mismo investigador. En los resultados destacó un nivel medio en el cumplimiento del PAD (65,0%); y, en lo concerniente a la ética en la función pública, destacó en un nivel medio (57,5%), concluyendo, de esta manera que, la ética en la función pública sí se relaciona con la dimensión de notificación de la resolución administrativa de imputación de cargos; y, la dimensión de infracciones administrativas del PAD y una correlación entre el PAD y la ética en la función pública; por lo tanto, afirma que, a mayor ética, un mayor cumplimiento en el PAD.

Ruiz (2021) en su estudio estableció la relación del PAD con la función pública en una Dirección Regional de Educación (DRE) en Ucayali; el mismo que fue abordado mediante una metodología de investigación correlacional. Su

muestra consistió de 40 servidores. En el estudio utilizó un cuestionario. En los resultados se muestra que el 85% estuvo de acuerdo con la prevención, el 97,5% con la dimensión instauración, el 87,5% con la sanción, en tanto que, el 95% con la legalidad. Concluye que, existe relación del PAD y la finalidad pública en la DRE Ucayali; asimismo, comprueba que, el cumplimiento a lo largo de todo el PAD, mejora en la ejecución de la gestión de las instituciones del Gobierno al centrarse en hacer cumplir la normativa; evidenciándose, además, un incremento en el cumplimiento de las funciones y actividades asignadas al servidor.

También, Quezada (2019) en su estudio de investigación propuso como objetivo general abordar sobre la problemática del PAD y su relación en el desempeño laboral de docentes de la UGEL de Rioja. En un estudio cuantitativo, la muestra la conformaron 49 profesores sancionados. Utilizó como técnica el análisis de documentos. Los resultados demuestran que el 53% de los casos cuentan con un nivel medio en el manejo del PAD, la única dimensión que tenía un nivel alto fue la instauración (43%), en un nivel medio se encuentran las dimensiones informe final (59%), ejercicio del derecho a la defensa (49%), imposición de sanción (47%) y presentación de la denuncia (37%); y, en un nivel bajo, informe preliminar (45%) y solicitud de informe oral (37%). El estudio concluyó que existe un manejo medio del PAD y del desempeño laboral docente.

Espillico (2018) abordó la problemática del debido PAD en una DRE de Puno. El estudio siguió un proceso de tipo mixto y contempló una muestra de 30 administrados y 6 trabajadores encargados del procedimiento; y, por ende, de la revisión de cada uno de los expedientes. Entre las observaciones del proceso se encontró el incumplimiento de plazos en un 6%, seguido de las deficiencias en las investigaciones con un 27%; además, la sanción no fue proporcional con la falta cometida tal como lo estableció el 13%, tampoco se cauteló el derecho a la defensa, ni el acceso a las copias del expediente (7%); concluyendo en tal contexto que, no se cumple el adecuado PAD y tampoco los principios del derecho administrativo disciplinario. Se identificó que una tercera parte de los servidores investigados han experimentado deficiencias en el PAD.

Barsallo (2018) realizó un estudio para establecer los factores que limitan el PAD y la objetividad funcional en el área de secretaría de una institución de

salud de la ciudad de Lima, a través de una metodología de un estudio correlacional que incluyó a 73 trabajadores como muestra y el instrumento fue el cuestionario. Entre sus resultados destacó un nivel medio de la presencia de limitantes (78,1%), en las tres limitantes encontró el nivel medio, mayor en los factores administrativos (74%), seguido de los factores normativos (72,6%) y factores culturales organizacionales (53,4%), estableciendo, de esta manera que, a más factores limitantes disminuye la objetividad funcional ($R=-0,764$). En ese sentido, considera necesaria la evaluación de los aspectos administrativos y normativos del PAD que pueden favorecer a un mejor manejo y cumplimiento del proceso.

Chuzón (2022) elaboró un protocolo de prescripción para acortar los plazos del PAD en el Gobierno Regional de Lambayeque. Con un estudio analítico de 50 resoluciones emitidas por las autoridades del PAD, en el 52% de los casos no se cumplieron los plazos, en la dimensión razonabilidad; en el 40% y el 20% no se identificó la causa y el cargo respectivamente, en la dimensión potestad sancionadora, la mitad de los procesos no indicaban el tipo de sanción ni la sanción punitiva (38%), en la dimensión legalidad y debido procedimiento; el 90% no tenía un adecuado PAD y el 60% carecía de un cumplimiento normativo, en la dimensión causalidad; el 60% no indicaba el perjuicio, el 24% no contaba con una resolución de primera instancia, concluyendo, de esta manera que, más de la mitad de los documentos no cumplen con un adecuado proceso administrativo por falta de requisitos mínimos.

El estudio se sustenta en la teoría del control social, según el cual las operaciones sociales se basan en métodos para regular las relaciones entre individuos y grupos mediante instituciones sociales que buscan garantizar el bienestar de la sociedad; por lo tanto, a través de una serie de códigos éticos y conductuales se puede influir en el comportamiento humano para mantener un orden esperado; asimismo, el control social busca influir en los individuos al involucrar puntos de vista generales (Abulhul, 2021). También, la teoría del control social se aplica en la función pública porque permite establecer medidas externas por medio de las normas sociales que sí se incumplen, implica recibir ciertas sanciones (Kapeev, 2013); por lo tanto, el personal debe regular sus acciones en

el desarrollo de sus actividades laborales a fin de no cometer faltas que importen una transgresión a las normas especiales vigentes.

También, se consideró la teoría de las relaciones especiales de sujeción, que repara que hay un apartado especial para los servidores públicos o particulares cuando ejecutan sus deberes funcionales a favor del Estado. Se origina un "vínculo legal-reglamentario, a razón de un contrato o resolución para cumplir con funciones", acto que exige una determinación de actuar con respeto y dar cumplimiento a las funciones asignadas; por lo tanto, existe la relación entre el servidor y el Estado, correspondiéndole a este último, velar por el estricto cumplimiento de las funciones del servidor. También, la teoría de la norma subjetiva de determinación es otra de las teorías que sustentan el presente estudio; y, se basa en el principio de ilicitud sustancial que es innato del derecho disciplinario "lo muestra como la principal medida importante en el Derecho Disciplinario, por estar muy ligado con la ética, la conducta y la dirección de la voluntad expresada por los deberes" (Duarte, 2020).

El Estado debe hacer cumplir su prerrogativa de dictar sanciones administrativas, con la finalidad de preservar el interés público; así también, preservar el funcionamiento idóneo de la organización y la función estatal, de ahí que, para el tema en concreto, resulta pertinente citar la teoría de las relaciones de sujeción que se ocupa de medir la capacidad estatal para castigar al servidor que incumple el marco de derecho (Nettel y Rodríguez, 2017). El castigo del servidor debe servir para preservar el funcionamiento de las instituciones del Estado; pero, eso no implica que el proceso deba ser como una cacería de brujas; sino que, debe sustentarse en la normativa vigente y en los derechos del servidor investigado; con un adecuado manejo de los conflictos en el marco laboral; es utilizado, además, como elemento disuasivo para otros servidores, al regular el correcto actuar en la función pública.

El marco conceptual, aborda sobre la primera variable PAD, al reconocer el estado social de derecho. Establece el modo de sancionar las conductas que se contraponen a los principios y perspectivas de la función estatal, como una forma de asegurar a la ciudadanía que los servidores públicos cumplen con sus funciones y sus deberes para con el Estado; por lo tanto, se basa en un marco

regulatorio que limita las funciones para evitar sancionar a servidores y funcionarios públicos (López et al., 2018). Además, la responsabilidad administrativa se genera una vez que, “el servidor administrativo contraviene el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad” (Inga y Arista, 2018, p. 3). Por lo tanto, la inobservancia en el cumplimiento funcional del trabajador, faculta a las autoridades competentes del PAD, iniciar el procedimiento correspondiente según lo previsto en la norma especial vigente.

El PAD se contempla en el derecho disciplinario como un componente del derecho administrativo sancionador que otorga competencia al Estado para imponer sanciones a sus autoridades o agentes que desempeñen función estatal (Duarte, 2020). El derecho disciplinario busca hacer prevalecer los principios relacionados a la obediencia, comportamiento ético, disciplina, moralidad y eficiencia de los servidores estatales, y con ello asegurar la correcta operativización de las funciones del servidor público (Acosta y Sánchez, 2019). En otras palabras, se encarga de regular el actuar del personal público, indistintamente, del cargo funcional que ostentan al interior del Estado, con el propósito de asegurar una mejor gestión; así también, cautela que los servicios que brindan a la ciudadanía se otorguen de una manera eficiente y oportuna, fundamentalmente,

En el Perú, la solución de discrepancias en el servicio civil, se realizan aplicando el principio de pluralidad de instancias; la primera instancia opera en la propia institución pública, la competencia a nivel de segunda instancia se encuentra a cargo del tribunal del servicio civil; en tanto que, el arbitraje aplica para la negociación colectiva (Carrera, 2019). Los servidores públicos se encuentran sujetos en las relaciones laborales a subordinación de la normativa y procedimiento; por lo tanto, el respeto por el proceso disciplinario tiene como finalidad evitar actos abusivos y arbitrarios en la solución de conflictos laborales o incumplimiento de las funciones contractuales de los servidores (Tejada, 2016). Con el derecho administrativo se les otorga a las autoridades hacer cumplir la normativa y velar por los intereses y la seguridad de las instituciones (Castro y Gómez, 2020).

Los procedimientos son más ágiles cuando estos siguen una línea de

modernización, pues favorecen a las partes intervinientes en el seguimiento de la carpeta mediante entornos virtuales; reduce los tiempos y facilita el acceso a la información (Hernández et al., 2020). El objeto de los procedimientos disciplinarios es determinar si el funcionario o servidor público en cuestión, se encuentra apto para permanecer en el servicio. En el proceso disciplinario no se trata de juzgar ningún delito penal, pues dicha competencia, conforme lo prevé la norma penal y procesal penal, le corresponde al órgano jurisdiccional, previo requerimiento del titular de la acción penal representado por el Ministerio Público, quien interviene en los actos preliminares y preparatorios de la investigación fiscal; y, en las demás etapas previstas en la normativa procesal penal.

Las dimensiones del PAD se sustentan, fundamentalmente, en las disposiciones de carácter normativo contempladas en el Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444 (2019). La primera dimensión corresponde a la participación del investigado. La autoridad está en la obligación de permitir la participación de los investigados, así como de su representante, esto involucra el acceso a la información, salvo las restricciones establecidas por ley; así también, su derecho y decisión de opinar. La dimensión de la razonabilidad, importa que las decisiones de la instancia administrativa se emitan de tal manera que, se pueda evidenciar que existe proporcionalidad entre los medios que emplea y los fines públicos a cautelar. La tercera dimensión es el debido procedimiento. Los investigados se benefician de las garantías y derechos del debido procedimiento administrativo, al presentar sus argumentaciones, proporcionar y generar pruebas, entre otros beneficios más que se contemplan en la normativa especial.

Como última y cuarta dimensión se tiene la presunción de licitud. Las autoridades tienen que partir de que el administrado se ha desempeñado de acuerdo a su deber; por lo tanto, le corresponde probar, más allá de la duda razonable, la comisión de la infracción y que esta le es atribuida al investigado. (TUO de la Ley N° 27444, 2019). Desde esa perspectiva, es evidente que, el servidor procesado, bajo ninguna circunstancia, se encuentra en la obligación de aportar o generar pruebas que demuestren que no ha incurrido en la falta disciplinaria que se le imputa; pues conforme lo prevé los lineamientos normativos y jurisprudenciales que se ocupan sobre esta temática, han establecido, de

manera clara y precisa que, en un procedimiento administrativo, la carga de la prueba recae sobre la autoridad que ha formulado la imputación, consecuentemente, la imposición de una sanción disciplinaria, necesariamente, deberá sustentarse en la prueba obtenida por el órgano sancionador.

El derecho a la defensa es un principio que reconoce la oportunidad que tiene el investigado para presentar pruebas, descargos y alegatos de acuerdo a lo que la ley contemple en el proceso disciplinario en curso, en el lapso establecido en el ordenamiento jurídico vigente (Torrado et al., 2019). También, se establece que el derecho a la defensa forma parte de la garantía básica del debido proceso, como un aspecto esencial que se fundamenta en el Estado constitucional de derecho y de justicia (Farfán, 2021). Respecto al proceso administrativo, resulta aplicable lo contemplado en nuestra carta magna de 1993, que prevé, en su artículo 139 numeral 14, el principio de no ser privado del derecho de defensa en ninguna fase o etapa del proceso. Por tanto, toda persona será informada de forma inmediata y por escrito las razones de la acusación (Duarte, 2020). De manera que, todo acto administrativo emitido durante el PAD debe contener la fundamentación en la que se sustenta la decisión adoptada.

El derecho a la defensa se equipara con el derecho ciudadano de tener acceso a la información y se trasluce como un procedimiento administrativo. Posee características distintas en relación a otros derechos fundamentales; por tal motivo, no se considera como de igualdad, libertad o prestación, pero sí se torna un derecho para obtener algo. En resumen se trata de un derecho de acción, que no tiene, sino algo más complejo del proceso administrativo. Se puede manifestar cuando un solicitante requiere una información, y, esta no puede ser negada por la autoridad cuando está participando en un proceso administrativo; por lo tanto, el derecho se muestra en la respuesta que obtiene del servidor o funcionario público (Ochoa, 2015).

También se reconoce como el derecho a ser oído el cual forma parte esencial del debido proceso administrativo disciplinario. El servidor que se encuentra investigado administrativamente tiene derecho a conocer de manera concreta y entendible los cargos incriminados, así también, conocer cuál es la norma presuntamente inobservada; se beneficiará del derecho a recabar copias

de los actuados administrativos y tener acceso al expediente administrativo, bajo el amparo del debido procedimiento administrativo y la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Dicha prerrogativa le asistirá en la medida que acredite ser participante del procedimiento. Además, le asiste el derecho a expresar por escrito y en forma oral sus argumentos y posiciones, para así alcanzar una decisión dentro de los parámetros legales vigentes (Tapia, 2015).

Las dimensiones del derecho a la defensa se sustentan en el TUO de la Ley N° 27444 (2019): La primera dimensión es el respeto de los plazos. El procedimiento exige que los procesos se lleven en el tiempo razonable, y se respete el proceso (TUO de la Ley N° 27444, 2019), la segunda dimensión es la presentación de pruebas. La autoridad es la encargada de obtener las pruebas pertinentes, los administrados están obligados a brindar toda la información necesaria para la decisión y prueba de valoración (TUO de la Ley N° 27444, 2019), como tercera dimensión se tiene el acceso al expediente. La autoridad es la responsable de facilitar la información a los administrados como parte del procedimiento, esto implica acceder, obtener copias y documentos (TUO de la Ley N° 27444, 2019); y, por último la dimensión motivación. Establece que todo procedimiento debe estar claramente fundamentado por unas razones jurídicas y normativas que dan valor al acto (TUO de la Ley N° 27444, 2019). De acuerdo a lo expresado por Tirado (2021), los actos realizados por las autoridades a cargo del procedimiento y las decisiones que adopten, tienen que encontrarse justificados, a fin de prevenir arbitrariedades. El servidor público goza de un derecho fundado de obtener una decisión motivada, y que esté de acuerdo a la petición inicial (Cordero, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

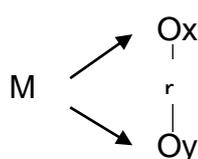
Tipo básico. Desde la perspectiva del Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC (2020), este tipo de estudio se encarga de aumentar el conocimiento ya existente mediante el estudio de un problema de la realidad. Enfoque cuantitativo, se denomina así porque se apoya en la herramienta de la estadística, prevalece el paradigma positivista y la objetividad en la investigación (Bernal, 2010).

Diseño de investigación

Diseño; no experimental – transversal – correlacional. En el estudio no experimental, según Hernández (2018), el investigador se encarga de observar el objeto de estudio sin realizar manipulación o experimentación, transversal se refiere al tiempo de la recolección, que fue por única vez y es correlacional debido a que mide la relación entre dos a más variables en estudio (Maldonado, 2018).

Figura 1

Diseño de la investigación



Dónde

M: Muestra (servidores investigados)

Ox: Procedimiento administrativo disciplinario

Oy: Derecho de defensa

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: procedimiento administrativo disciplinario

Definición conceptual

Atribución del Estado para determinar la conducta funcional de los servidores civiles y funcionario públicos, con el objeto de preservar la organización administrativa, en salvaguarda del orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las

funciones administrativas, mediante procesos administrativos que establecen la responsabilidad (Inga & Arista, 2018).

Definición operacional

Se desarrolló mediante un cuestionario que evaluó el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario del TUO de Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2019); y, en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013), que contempla los componentes de razonabilidad, la participación del investigado, la presunción de licitud y el debido proceso.

Dimensiones

La participación del investigado. La autoridad se encuentra obligada a extender todas las posibilidades de participación de los investigados, así como de su representante, esto involucra el acceso a la información y su derecho y decisión de opinar (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Razonabilidad. Todas las decisiones de la autoridad en el procedimiento deben encontrarse dentro de los límites de la facultad atribuida y mantener una proporcionalidad entre el investigado y los fines del Estado (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Debido proceso. Los investigados tienen el derecho y garantías que implican el cumplimiento del procedimiento, estos son enunciativos; pero no limitan al administrado (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

La presunción de licitud. Las autoridades tienen que partir de que el administrado se ha desempeñado de acuerdo a su deber; por lo tanto, requiere probar más allá de la duda razonable la existencia de la infracción y la culpabilidad del mismo (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Variable 2: Derecho a la defensa

Definición conceptual

El derecho a la defensa es un principio que reconoce la oportunidad para presentar pruebas, descargos y alegatos de acuerdo a lo que la ley contemple en el proceso disciplinario en curso; y, puedan admitirse en el tiempo permitido (Torrado et al., 2019).

Definición operacional

Se midió con un cuestionario que evaluó el cumplimiento del derecho a la defensa en un servidor público mediante las dimensiones de respeto de los plazos, acceso al expediente, presentación de pruebas y motivación.

Dimensiones

Respeto de los plazos. El procedimiento exige que los procesos se desarrollen en el tiempo razonable, y se respete el proceso (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Presentación de pruebas. La autoridad es la encargada de obtener todas las pruebas pertinentes, los administrados están obligados a brindar toda la información para la decisión y prueba de valoración (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Acceso al expediente. La autoridad es la responsable de facilitar la información a los administrados como parte del procedimiento, esto implica acceder, obtener copias y documentos (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Motivación. Establece que todo procedimiento debe estar claramente fundamentado por unas razones jurídicas y normativas que dan valor al acto (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

En ambas variables se consideró la escala Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población se refiere a un conjunto de personas u objetos que se encuentran en un sitio geográfico cercano, con ciertas similitudes y que son objeto de un estudio (Bernal, 2010). La población del estudio estuvo conformada por 27 servidores investigados en el 2022 en la sede central del Gobierno Regional de Lambayeque.

Los criterios de inclusión consideraron: Servidores investigados en el año 2022 y servidores que firmaron el consentimiento informado, como criterios de exclusión se consideró: servidores que no fueron investigados y servidores investigados en periodos anteriores al año 2022.

Muestra

La muestra representa una porción de la población, está se puede obtener por medio de fórmulas u otros procedimientos, su uso permite obtener características de un tema en específico (Baena, 2014). La muestra fue censal porque estuvo conformada por los 27 servidores investigados en el periodo 2022 que fue igual a la población.

Muestreo

Por ser una muestra pequeña se utilizó el muestreo no probabilístico (Bernal, 2010).

Unidad de análisis

Servidor investigado en el periodo 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta.

Instrumentos

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario del procedimiento administrativo disciplinario

Autor: Alzamora (2020)

Dimensiones: conformado por 20 ítems, agrupados en la dimensión razonabilidad (1- 5), participación del investigado (6 – 10), presunción de licitud (11 - 15) y debido proceso (16 – 20), mediante la escala de likert de nunca (0), a veces (1) y siempre (2).

Baremos: Inadecuado (< 28), Regular (28 – 53), adecuado (54 – 80)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario del derecho a la defensa

Autor: Alzamora (2020)

Dimensiones: Respeto de plazos (1 – 5), presentación de pruebas (6 – 10), acceso al expediente (11 - 15) y motivación (16 – 20)

Baremos: bajo (< 14); medio (14 – 27), alto (> 27)

Validez y confiabilidad

La confiabilidad del instrumento procedimiento administrativo disciplinario tiene una confiabilidad de 0,992 y fue validado mediante juicio de expertos; sin

embargo, en el estudio se procedió a su validación recurriendo a jueces expertos debido a las modificaciones realizadas en algunas preguntas.

El cuestionario de derecho a la defensa tiene una confiabilidad de 0,997 y fue validado mediante juicio de experto. En el estudio también se validó porque se realizaron algunas modificaciones en las preguntas.

3.5. Procedimientos

El procedimiento del estudio siguió los siguientes pasos: Se recibió la aprobación del proyecto por parte de la Universidad César Vallejo, se envió una carta a la institución (P.0134-2022-UCV-EPG-SP), para la recolección de datos de la institución, la misma que fue aprobada por el responsable de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, mediante Oficio N° 000813-2022-GR.LAMB/OERH, de fecha 14 de junio de 2022, dirigido a la precitada universidad; después se accedió a la muestra de estudio y se envió el link de Google del formulario virtual (<https://forms.gle/f1tgHQuQpgKuWS8s69>), en el cual se agregó el consentimiento informado y los dos cuestionarios. Después se descargó la base de los cuestionarios para su respectivo análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó una base de datos con su respectivo diccionario de datos, donde se otorgó un número de 1 al cinco a cada una de las alternativas y las sumatorias por dimensiones y variables, luego se utilizó el programa SPSS versión 25 y se calculó los niveles para cada variable, la primera parte se realizó con la estadística descriptiva en tablas con frecuencias relativas y absolutas y la segunda parte con la estadística inferencial y se empleó la prueba de correlación de Pearson, según la normalidad de los datos (ver anexo 4).

3.7. Aspectos éticos

El estudio consideró los siguientes criterios: Credibilidad, la revisión de la literatura se realizó de fuentes fidedignas, se reconoció el derecho del autor mediante las citas; la aplicabilidad y transferibilidad, los instrumentos pueden aplicarse en otros entornos que corresponde a instituciones públicas; la confidencialidad, el investigador veló por mantener el anonimato de los participantes, en los cuestionarios no se solicitó su nombre. En el principio de

justicia, el investigador trató por igual a todos los participantes, sin hacer distinciones de raza, sexo, creencias. Además, el turnitin presenta un porcentaje menor al veinticinco por ciento, lo cual garantiza la originalidad en la producción de este documento; así también, se tomó en consideración las normas APA 7ma edición, que es la que actualmente se encuentra vigente en este rubro; además, considera los lineamientos básicos para la adecuada elaboración y presentación de un manuscrito de carácter científico. (Noreña, et al, 2012).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

De acuerdo a los resultados que se muestran en la tabla 1, se identificó que, de 27 servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, el 81,5% indicaron que la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario era inadecuado, seguido de un 18,5% en nivel regular; asimismo, ninguno de los investigados estableció un nivel adecuado. Se muestra que todos los componentes del procedimiento administrativo disciplinario estaban en un nivel inadecuado siendo mayor en la razonabilidad (92,6%) y el debido proceso (92,6%), seguido de la presunción de licitud (85,2%) y la participación del investigado (77,8%), esta última obtuvo una mayor cantidad en el nivel regular (22,2%), evidenciándose un inadecuado manejo del procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 1

Nivel de efectividad del procedimiento administrativo disciplinario y dimensiones aplicado en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022

	V1. Procedimiento administrativo disciplinario		D1. Razonabilidad		D2. Participación del investigado		D3. Presunción de licitud		D4. Debido proceso	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Inadecuado	22	81,5	25	92,6	21	77,8	23	85,2	25	92,6
Regular	5	18,5	2	7,4	6	22,2	4	14,8	2	7,4
Adecuado	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

En la tabla 2, de 27 servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, el 81,5% indicaron que tuvieron una baja protección de su derecho a la defensa y el 18,5% en un nivel medio. El mayor porcentaje en el nivel bajo se encontró en la presentación de pruebas (92,6%) y motivación 88,9%, el respeto de plazos (70,4%) y acceso al expediente (63%). Se puede constatar que, en lo concerniente al acceso al expediente, el 37% accedió con cierta regularidad (medio).

Tabla 2

Grado de protección del derecho de defensa y dimensiones en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022

	V2. Derecho de defensa		D1. Respeto de los plazos		D2. Presentación de Pruebas		D3. Acceso al expediente		D4. Motivación	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	22	81,5	19	70,4	25	92,6	17	63,0	24	88,9
Medio	5	18,5	8	29,6	2	7,4	10	37,0	3	11,1
Alto	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0	27	100,0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

4.2. Análisis inferencial

En la Tabla 3, se observa que, de los servidores investigados en la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, que evaluaron como inadecuado el procedimiento administrativo disciplinario, el 95,5% indicaron un nivel bajo de la protección del derecho a la defensa, y el 4,5% un nivel medio, mientras que, los que consideraron en un nivel regular el procedimiento administrativo disciplinario, el 80% calificó de nivel medio la protección de su derecho a la defensa.

Tabla 3

Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

Procedimiento administrativo disciplinario	Derecho de defensa				Total	
	Bajo		Medio		N	%
	N	%	N	%		
Inadecuado	21	95,5	1	4,5	22	100,0
Regular	1	20,0	4	80,0	5	100,0
Total	22	81,5	5	19	27	100,0

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

Contrastación de hipótesis

Hipótesis nula. H_0

No existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

Hipótesis alterna. H_a

Existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$ (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha$ = acepta H_0 se rechaza la hipótesis alterna

$p < \alpha$ = rechaza H_0 se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Pearson.

Tabla 4

Relación de las variables procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022.

		Derecho de defensa
Procedimiento	Correlación de Pearson	,928**
administrativo	Sig. (bilateral)	,000
disciplinario	N	27

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

El resultado del p valor (Sig = 0.000) < 0.05; es decir, existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque. Además, el coeficiente de correlación de Pearson que es igual a 0,928 indica una relación positiva muy alta; por lo tanto, a medida que mejora la eficiencia del procedimiento administrativo disciplinario, mayor es la protección del derecho de defensa en los servidores investigados.

Hipótesis específica 1

H0. La dimensión razonabilidad y la variable derecho de defensa no se relaciona.

Hi. La dimensión razonabilidad y la variable derecho de defensa se relaciona.

El resultado del p valor (Sig = 0.000) < 0.05; es decir, existe una relación significativa entre la dimensión de razonabilidad del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa. Además, el coeficiente Rho de 0,824 indica una relación positiva muy alta.

Tabla 5

Relación de la dimensión razonabilidad y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario		Derecho de defensa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,824**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

Hipótesis específica 2

H₀. la dimensión de la participación del investigado y la variable derecho de defensa, no se relacionan.

H_i. la dimensión de la participación del investigado y la variable derecho de defensa, se relacionan.

El resultado del p valor (Sig = 0.000) < 0.05; es decir, existe una relación significativa de la dimensión participación del investigado del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa. Además, el coeficiente Rho de Spearman de 0,743 indica una relación positiva alta.

Tabla 6

Relación de la dimensión de la participación del investigado y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario		Derecho de defensa
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,743**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	27

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

Hipótesis específica 3

H₀. La presunción de licitud y la variable derecho de defensa, no se relacionan.

H_i. La presunción de licitud y la variable derecho de defensa, se relacionan.

El resultado del p valor (Sig = 0.000) < 0.05; es decir existe una relación significativa de la dimensión presunción de licitud del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,861 indica una relación positiva muy alta.

Tabla 7

Relación de la dimensión presunción de licitud y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario			Derecho de defensa
Rho de Spearman	Presunción de licitud	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,861** ,000 27

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

Hipótesis específica 4

H₀. La dimensión debido proceso y el derecho de defensa, no se relacionan.

H_i. La dimensión debido proceso y el derecho de defensa, se relacionan.

El resultado del p valor (Sig = 0.000) < 0.05; es decir, existe una relación significativa de la dimensión debido proceso del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,934 indica una relación positiva muy alta.

Tabla 8

Relación de la dimensión debido proceso y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario			Derecho de defensa
Rho de Spearman	Debido proceso	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,934** ,000 27

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

V. DISCUSIÓN

En estudio buscó establecer la relación del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, 2022, el cual se muestra en la tabla 4, al confirmar que existe una correlación positiva alta entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa, porque se encontró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.928, además es significativo con una sig. de 0,000 menor de 0,05; por lo tanto, a mayor cumplimiento del PAD, mayor es la protección el derecho de defensa en los servidores investigados y favorece en la percepción de un proceso más justo.

Estos hallazgos concuerdan con Alzamora (2020) quien también estableció una correlación alta de un coeficiente de correlación de Pearson de 0,801 y una significancia menor a 0,05. Desde el punto de vista de Logan (2018), sí durante la investigación de un servidor no se cumple el debido PAD puede afectar su derecho a la defensa, el cual se evidencia cuando no accede a la información y no se encuentra informado de los motivos del proceso; por lo tanto; una sanción disciplinaria, debe ir acompañada del acceso irrestricto a la información, si esto no se cumple, el afectado puede solicitar una reparación. También, Saoud (2022) confirma que el servidor tiene derecho a conocer su responsabilidad y el motivo que lo llevó a ser parte de un proceso disciplinario. Gajda y Markiewicz (2020) reconoce que en un PAD arbitrario se vulneran muchos derechos destacando el derecho a la defensa, en la medida que no se otorgue libertad al servidor para presentar sus pruebas o para acceder a la información.

Pradhan (2017) confirma que cuando los procesos disciplinarios se ejecutan; las acusaciones son infundadas y el trato es injustificado, malicioso y arbitrario, este suceso afecta en la batalla legal. Es más propensa después de que un funcionario adverso haya sido condenado a reclamar que no se le dio un trato justo, no se informó sobre su acusación y se alegó su información como un aspecto que atenta contra la privacidad. Para Al-Haidar (2018) reconoce que las etapas de los procedimientos disciplinarios significan para un funcionario investigado, graves consecuencias y afectarán la productividad del trabajo. Los procedimientos de investigación administrativa pueden requerir que los

empleados públicos sean suspendidos o destituidos de sus empleos. Resulta, por tanto, obligatorio que, la administración comunique al empleado público las diferentes acciones disciplinarias que se pueden llevar en su contra. A su turno, el empleado procesado, puede exigir se respete su derecho de defenderse y de tener un proceso justo y razonable.

Jara y Reyes (2020) concuerda que para eso es importante un buen PAD que se oriente a corregir los errores de los servidores, se tiene que velar por el debido proceso en cada oportunidad, sobre la base del derecho de defensa, en donde se debe demostrar el acto de ilegalidad y sobremanera que, la búsqueda de la verdad no vulnere el derecho del servidor. Además, el respeto por el proceso disciplinario tiene como finalidad evitar actos abusivos y arbitrarios en la solución de conflictos laborales o incumplimiento de las funciones contractuales de los servidores (Tejada, 2016). En el desarrollo del PAD, las autoridades instructoras y sancionadoras se encargan de demostrar que la falta cometida por el funcionario requiere una sanción; sin embargo, tal circunstancia implica observar, estrictamente, los lineamientos contemplados en la Ley N° 30057 y demás normas conexas, en salvaguarda del debido proceso.

El 81,5% de los investigados catalogaron como inadecuado el procedimiento administrativo disciplinario que se observa en la tabla 1, coincidiendo con el estudio de Alzamora (2020) quien encontró un nivel bajo en 55% de los servidores investigados. Difiere con Quezada (2019) quien encontró un nivel regular en un 53% en el manejo del PAD, también del Águila (2021) encontró un nivel medio (65%), en Quezada (2019) el 53% evaluaron en un nivel medio el PAD. En los diferentes estudios que abordaron sobre el PAD prevaleció el nivel bajo o inadecuado y el nivel medio o regular; asimismo, los estudios, preferentemente, se han realizado en gobiernos locales e instituciones educativas. Aún se identifica una necesidad del abordaje a nivel cuantitativo, porque la mayoría sigue un método exploratorio y por lo general orientan sus dimensiones en base a los principios del PAD.

Aguirre et al., (2019) establecen que el 70% de los servidores cuestionan que hay confusión en el cumplimiento de los principios. Por su parte, Velásquez (2019) reconoce la necesidad de fortalecer la imparcialidad, mejorar los

procedimientos y el cumplimiento de los principios; situación que vulnera el derecho a un adecuado procedimiento en los servidores que se encuentran siendo investigados en un proceso disciplinario.

También se identificó que en el 92,6% el debido proceso fue inadecuado, al igual que las dimensiones razonabilidad (92,6%), presunción de licitud (85,2%), participación del investigado (77,8%). Coincide con Alzamora (2020) al señalar que, todas las dimensiones también se encontraron en un nivel bajo; pero en su estudio se evaluó como más bajo, la presunción de licitud y que la autoridad no dirige el procedimiento de acuerdo a su deber inherente de demostrar la duda razonable. En este estudio también se puede corroborar que los investigados se encuentran muy disconformes porque no se garantizan sus derechos, la argumentación y proporcionalidad en generar las pruebas; y en los medios que le compete al Estado tutelar. Sobre el particular, Marchinares (2021) asevera que se debe promover una mejor conducta orientada a presumir la licitud del actuar del funcionario o servidor, sobre todo en respetar la discrecionalidad para una mejor gestión pública.

Respecto al derecho a la defensa, en la tabla 2, el 81,5% de los servidores investigados lo catalogaron como bajo, coincidiendo de esta manera con la investigación de Alzamora (2020) quien también encontró un nivel bajo (50%); ahora bien, de acuerdo con lo subrayado por Torrado et al., (2019), la oportunidad que tiene el investigado para presentar pruebas, descargos y alegatos en el proceso disciplinario en curso en el tiempo establecido en el ordenamiento jurídico vigente, dicho aspecto no se cumple. A su turno, Trujillo (2017) también se encuentra de acuerdo con el criterio de los autores citados anteladamente, al señalar que, muchas veces se vulnera el derecho a la defensa; y, que esta situación se presenta debido a la aún existente falta de claridad y de precisar adecuadamente los procesos.

Respecto a la relación de la razonabilidad con la variable derecho a la defensa se estableció con el coeficiente de correlación de Spearman de 0,824 y una significancia de 0,000 menor de 0,05. Los resultados indican una alta relación que resulta preocupante ya que en la tabla 1, el 92,6% catalogaron como inadecuado; por lo tanto, a un menor incumplimiento de la razonabilidad en el

PAD también menor es la protección del derecho a la defensa. Es decir, de acuerdo al TUO de la Ley N° 27444 (2019), no todas las decisiones de la autoridad que se adopten en el procedimiento, deben encontrarse dentro de los límites de la facultad atribuida; sin embargo, es necesario que prevalezca una proporcionalidad entre el investigado y los fines del Estado.

Además; Falco (2020) Indica que cuanto más razones de la autoridad se enfocan a la luz de la historia y el contexto del procedimiento; entonces las decisiones siguen un curso coherente, y se toman en cuenta todos los aspectos legales, los principios de interpretación, las evidencias, las presentaciones de las partes basadas en el acto administrativo y el impacto que se tiene en el individuo a quien se aplica; en este caso el servidor que forma parte de un PAD, es quien tendrá que defenderse de un acto emitido por el ente administrativo que bajo ningún contexto es razonable; incluso podría ser catalogado como arbitrario, de acreditarse que, desde su emisión, se sustentó en fundamentos carentes de una debida y suficiente motivación, afectando de esta manera, derechos constitucionales de quien se siente perjudicado por el inicio de un PAD.

Cuando el procedimiento no es razonable se vulnera el derecho de defensa porque se pueden emitir resoluciones administrativas con urgencia, o con mucha demora, que, finalmente, impidan disponer del tiempo suficiente a la parte afectada de defenderse y tener una oportunidad genuina de dar su opinión sobre lo que está siendo materia de controversia. Cuando se aplica la razonabilidad en el procedimiento administrativo se verifica que la decisión se justifica en razones suficientes y debidamente comprobadas; es decir, asume un punto de vista que exige a las partes presentar la mayor parte de evidencias para que la decisión no se realice en base a irracionalidades; constituyendo una forma de proteger la moral y ética de las autoridades emisoras del acto; asimismo, reduce el riesgo de que las decisiones del gobierno sean injustas al garantizar que proceden sobre la base de un razonamiento suficientemente confiable (Dindjer, 2021).

Respecto a la dimensión participación del investigado y la variable derecho de defensa, el coeficiente de Spearman $\rho=0,743$, fue significativo y se demostró una relación alta positiva. Además, en la tabla 1, el 77,8% de los investigados indicaron un nivel inadecuado, lo que confirma que, la autoridad en el desarrollo

de su obligación funcional no facilita todas las posibilidades de que los investigados participen, tampoco a sus representantes facilitan el acceso a la información y de su facultad de opinar (TUO de la Ley N° 27444, 2019). Por lo tanto, dicho resultado también demuestra una mayor vulneración de la protección del derecho a la defensa, dado que, un investigado que no conoce o participa en el proceso, o no dispone de los medios para acceder al expediente con la finalidad de diseñar su estrategia de defensa, se encontrará en desventaja, y, por tanto, se encontraría habilitado para denunciar irregularidades en el PAD.

La dimensión presunción de licitud mostró un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,861$ con la variable derecho de defensa con el que se confirma una relación directa positiva. Además, en la tabla 1, el 85,2% de los investigados evaluaron como inadecuada la presunción de licitud, situación que repercute en una mayor vulneración de derecho de defensa, a razón de que las autoridades tienen que partir de que el desempeño del administrado no es de acuerdo a su deber; por lo tanto, requiere probar más allá de la duda razonable la existencia de la infracción y la culpabilidad del mismo (TUO de la Ley N° 27444, 2019).

Por último, la dimensión debido proceso y la variable derecho de defensa establecieron un coeficiente de correlación de Spearman $\rho=0,934$ y una significancia de 0,000 menor del 5%, a este se suma el resultado de la tabla 1, que el 92,6% indicaron como inadecuado el debido proceso; por lo tanto, de acuerdo al TUO de la Ley N° 27444 (2019) no se ofrecen garantías en el cumplimiento del procedimiento, y con esto un menor reconocimiento de la oportunidad de realizar sus descargos, presentar pruebas y sobre todo, no llegan a admitirse en el debido tiempo.

Por lo tanto, Drew y Payard (2020), en el estudio evidencia que los trabajadores públicos tienen que cumplir con un estricto de procedimientos de disciplina y gestión del desempeño con la finalidad de no caer en el riesgo de infringir la Ley del Servicio Civil; sin embargo, el empleado público puede encontrarse en desventaja porque desconocen la lista de las principales infracciones que deben evitar para no ser parte de un PAD. Si bien es cierto que, con el PAD se busca una buena gestión de desempeño y un nivel conductual aceptable del personal, que finalmente, redundará en una adecuada atención al

ciudadano; y, evidentemente, el cumplimiento del propósito de la Ley del Servicio Civil; no obstante, la acción de disciplina se constituye en un mecanismo del cual dispone el Estado para sancionar conductas que considere muy graves.

Además, se identifica la necesidad de mejorar el proceso disciplinario a la luz de las circunstancias actuales, así como proporcionar pautas y capacitación a quienes participan en la conducción de dichos procesos; en ese sentido, la autoridad pública adoptará las mejores decisiones acorde al marco legal respectivo. También mejora la forma de realizar los actos de investigación; además, en todo el avance del proceso debe prevalecer la comprobación de las faltas graves de todos los funcionarios públicos y de las personas sujetas al régimen funcional de determinados establecimientos de la administración pública; por otro lado, el procedimiento debe realizarse con indicios suficientes de autoría y materialidad, con el respeto de que el denunciado puede defenderse de los hechos que se le imputan (Carvalho et al., 2021).

Las limitaciones del estudio comprenden que, en otras investigaciones, por lo general, las variables han sido evaluadas desde un enfoque cualitativo; además, se han avocado al estudio del respeto de plazos, aspecto que, dificultó la elaboración de las dimensiones; así como, comparar los hallazgos con otros estudios. También se identificó una carencia de literatura sobre las variables en estudio, se necesita de una mayor cantidad de estudios cuantitativos y de la categorización de sus componentes como una forma de evaluación del desempeño en la labor del PAD en las diferentes instituciones públicas; otra limitación fue la muestra pequeña; por lo tanto, los hallazgos son validados sólo para el contexto de la investigación; pero sí se constituye en un referente para otros estudios, donde se puede incluir no sólo información mediante encuestas, sino también la revisión del procedimiento y la entrevista a los involucrados, que puede favorecer en un mejor descubrimiento de las categorías de las variables en estudio. En otras palabras, se necesita de un estudio integral que incluya la parte objetiva (enfoque cuantitativo) y las percepciones subjetivas (enfoque cualitativo).

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye del estudio que, existe una correlación significativa entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque con un grado alto ($r=0,928$, $p=0,000$). Los servidores investigados que calificaron como inadecuado el procedimiento administrativo, el 95,5%; también, indicaron un bajo grado de derecho de defensa.
2. Se concluye que existe relación alta entre la razonabilidad del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa ($\rho= 0,824$, $p=0,000$). Cuanto más se cumple el principio de razonabilidad, mayor es el derecho de defensa.
3. Se concluye que existe relación alta entre la participación del investigado y la variable derecho a la defensa ($\rho= 0,743$, $p=0,000$). Cuanto más se permite la participación del investigado, mayor es el derecho de defensa.
4. Se demostró que existe relación alta entre presunción de licitud y la variable derecho a la defensa ($\rho= 0,861$, $p=0,000$). Cuanto más la autoridad se desempeña acorde a su deber, mayor es el derecho de defensa.
5. Se demostró que existe relación alta entre debido proceso y la variable derecho a la defensa ($\rho= 0,934$, $p=0,000$). A mayor cumplimiento de que el proceso se realice respetando el tiempo, el investigado pueda presentar pruebas, mayor es el derecho de defensa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque a cargo de los procedimientos administrativos, que la selección de personal esté acorde a la meritocracia; así como, se capacite en temas éticos y gestión pública.
2. Se recomienda una auditoria de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque, de manera que, a través de un análisis exploratorio se identifique el cumplimiento del procedimiento, y la selección idónea de personal especializado en derecho administrativo.
3. Se recomienda a las autoridades de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque promover el uso de herramientas digitales para el acceso de los investigados a los archivos; así como para la entrega de pruebas.
4. Se recomienda a las autoridades de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque responsable del procedimiento disciplinario, la capacitación constante para un mejor desempeño y respeto del debido proceso.
5. Se recomienda a las autoridades de Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque responsable del procedimiento disciplinario velar por observar en todas las instancias que, los investigados puedan defenderse irrestrictamente.

REFERENCIAS

- Abulhul, Z. (2021). Social Work (Social Policy) Used as a Tool of Social Control. *Open Journal of Social Sciences*, 9(1), 249-262. <https://doi.org/10.4236/jss.2021.91018>
- Acosta, H. L. D., & Sánchez, J. F. L. (2019). Las Irregularidades En El Procedimiento Disciplinario De La Uae Junta Central De Contadores *. *Criterio Libre*, 17(30), 101-125.
- Aguirre, C. M. V., Campoverde, J. J. Y., & Ocampo, A. R. D. (2019). Inconstitucionalidad del procedimiento administrativo sancionador. *Opuntia Brava*, 11(2), 373-389.
- Al-Haidar, F. (2018). Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK. *International Journal of Law and Management*, 60, 00-00. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2017-0081>
- Alzamora, D. L. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61839>
- Arranz, A. P. (2022). El derecho a la no autoincriminación en el procedimiento administrativo sancionador: Un estudio a la luz de la jurisprudencia del TJUE. *Revista de Estudios Europeos*, 79, 367-388. <https://doi.org/10.24197/ree.79.2022.367-388>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Barsallo, O. G. (2018). *Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21264>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. (3ra ed.). Pearson Educación.
- Carrera, J. B. (2019). *El derecho de la función pública y el servicio civil: Nociones fundamentales*. <https://eds.p.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzlyNjUzM>

[TRfX0FO0?sid=5019e470-b722-4611-ae89-b49cb9064853@redis&vid=0&hid=http://eds.p.ebscohost.com/&format=EK](https://doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18116)

- Carvalho, P. L. de, Melo, F. C. S., & Abreu, J. C. da C. (2021). Processo e Procedimento Administrativo Disciplinar Militar: Necessidade de ampliação dos encarregados de sindicância e de procedimento investigatório preliminar no âmbito da Polícia Militar do Estado do Tocantins. *Research, Society and Development*, 10(9), e29510918116-e29510918116. <https://doi.org/10.33448/rsd-v10i9.18116>
- Castro, F. G., & Gómez, J. R. (2020). El procedimiento administrativo sancionatorio en el marco de las empresas de servicios públicos domiciliarios: Aproximación teórica a sus postulados básicos. *Revista IUSTA*, 53, 161-188.
- Chuzon, F. de M. (2022). *Protocolos de prescripción para los plazos de procesos administrativo disciplinarios en el gobierno regional Lambayeque* [Tesis Doctoral, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78773>
- Civil Service Bureau. (2020). *Oficina del Servicio Civil— Sanciones*. <https://www.csb.gov.hk/english/admin/conduct/145.html>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/24968/n/r.p.-097-2020-concytec-p-anexo-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyectos>
- Cordero, E. (2014). Los principios que rigen la potestad sancionadora de la Administración en el derecho chileno. *Revista de Derecho (Valparaíso)*, 42, 399-439.
- Del Aguila, I. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario y ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70146>

- Dindjer, H. (2021). *A theory of reasonableness in administrative law* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, University of Oxford]. <https://ora.ox.ac.uk/objects/uuid:957326f0-d6e7-4c04-97a8-24ae50339afe>
- Dorador, C. A. (2018). *Consideraciones acerca de la prueba en el procedimiento administrativo sancionador análisis de la regulación en el derecho chileno* [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/151447>
- Drew, R., & Payard, D. (2020). *Understanding the public service disciplinary framework in Queensland—Constitutional & Administrative Law—Australia*. <https://www.mondaq.com/australia/constitutional-administrative-law/1012898/understanding-the-public-service-disciplinary-framework-in-queensland>
- Duarte, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública 1. *Revista*, 50(132), 100-122. <http://dx.doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>
- Espillico, W. F. (2018). Estudio del debido procedimiento en los procesos administrativos disciplinarios respecto a los derechos de los administrados en la Dirección Regional de Educación Puno en el año 2014. *Revista de Derecho*, 3(2), 157-180. <https://doi.org/10.47712/rd.2018.v3i2.22>
- Falco, M. (2020). *Tribunals and courts: Defining reasonableness*. <https://www.torkinmanes.com/our-resources/publications-presentations/publication/tribunals-and-courts-defining-reasonableness>
- Farfán, J. E. P. (2021). Derecho a la defensa en el procedimiento administrativo. *Revista Científica Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 115-125
- Gajda, K., & Markiewicz, K. (2020). Disciplinary Proceedings as an Instrument for Breaking the Rule of Law in Poland. *Hague Journal on the Rule of Law*, 12(3), 451-483. <https://doi.org/10.1007/s40803-020-00146-y>
- Hernández, I. P., Guachetá, J. D., Paredes, H. H., & Reyes, E. del C. (2020). Derecho Disciplinario en Colombia, desde la imposición de Sanciones ¿la pérdida de su vocación preventiva?: Disciplinary law in Colombia from the imposition of sanctions, is it the loss of its preventive vocation? *El Ágora*

USB, 20(1), 66-81. <https://doi.org/10.21500/16578031.4204>

Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Inga, J., & Arista, A. (2018). *Procesos administrativos disciplinarios*. <http://edutalentos.pe/wp-content/uploads/2018/11/PPT-oficial-Minedu.pdf>

Jara, D. O., & Reyes, R. M. (2020). *La errónea calificación probatoria en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de la autoridad administrativa* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2696577>

Капеев, Н. (2013). *Before the emergence of sociology in Russia*. Directmedia.

Lau, M. (2022). *Pandemic pressure hits officials in China as more sacked over spread*. South China Morning Post. <https://www.scmp.com/news/china/politics/article/3173608/covid-19-pandemic-pressure-hits-officials-china-more-punished>

Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2001). Ley n° 27444 ley del procedimiento administrativo general. <https://www.peru.gob.pe/normas/docs/ley-27444.pdf>

Ley N° 30057 (2013). Ley del Servicio Civil. <https://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Logan, J. (2018, noviembre 16). *Administrative discharge in lieu of military disciplinary proceedings—Supportive or subversive of a military justice system?* [Presentation]. Federal Court of Australia. <https://www.fedcourt.gov.au/digital-law-library/judges-speeches/justice-logan/logan-j-20181116>

López, S. M. L., López, K. A. P., & González, A. V. (2018). Aplicación de los principios de proporcionalidad y legalidad en el derecho disciplinario al momento de la tasación de la sanción disciplinaria para los funcionarios de la rama judicial*. *Via inveniendi et iudicandi*, 13(2), 129-161.

Maldonado, J. E. (2018). *Metodología de la investigación social* (Ediciones de la

U).

- Marchinares, E. A. (2021). *Límites en la aplicación de sanciones administrativas en el sector público. Caso: Contraloría General de la República* [Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/20860>
- Nettel, A., & Rodríguez, L. (2017). El derecho administrativo sancionador en el ámbito disciplinario de la función pública. *Revista misión jurídica*. <https://www.revistamisionjuridica.com/el-derecho-administrativo-sancionador-en-el-ambito-disciplinario-de-la-funcion-publica/>
- Noreña, L., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolleda, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.
- Ochoa, C. H. (2015). El Carácter Administrativo del Derecho a la Información. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, XLVIII(142), 149-183.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD). (2020). *OECD Public Integrity Handbook*. OECD. <https://doi.org/10.1787/ac8ed8e8-en>
- Pradhan, R. (2017). *Disciplinary action. Vis-à-vis government servants*. http://www.rmlnlu.ac.in/webj/rajat_pradhan.pdf
- Quezada, C. N. (2019). *Proceso administrativo disciplinario y desempeño laboral en docentes procesados de la UGEL Rioja, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39501>
- Ramos, J. G. C., Muñoz, S. T., & Aranda, R. G. (2021). Omisión del debido procedimiento y prescripción en la Dirección Regional de Salud, Amazonas, 2017—2018. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(3), 28-34. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20214.787>
- Ruiz, J. J. P. (2021). *Procedimiento administrativo disciplinario y la finalidad pública en la Dirección Regional de Educación de Ucayali—2021* [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74462>

- Saoud, A. (2022). The Legal Value of the Principle of Confrontation in Disciplinary Proceedings: An Analytical Study within the Kuwaiti Civil Service Law and Comparative Law. *Kilaw Journal*. <https://journal.kilaw.edu.kw/the-legal-value-of-the-principle-of-confrontation-in-disciplinary-proceedings-an-analytical-study-within-the-kuwaiti-civil-service-law-and-comparative-law/?lang=en>
- Soluciones Laborales. (2021). *Tribunal de Servir: 6 pronunciamientos clave sobre los principios aplicables en un Procedimiento Administrativo Disciplinario*. La Ley - El Ángulo Legal de la Noticia. <https://laley.pe/art/12136/tribunal-de-servir-6-pronunciamientos-clave-sobre-los-principios-aplicables-en-un-procedimiento-administrativo-disciplinario>
- Tapia, R. (2015). El derecho constitucional al debido procedimiento administrativo en la ley del procedimiento administrativo general de la República del Perú. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2(1), 137-165.
- Tejada, J. G. (2016). Debido proceso y procedimiento disciplinario laboral. *Opinión Jurídica*, 15(30), 227-248. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a11>
- Tirado, J. A. (2021). Notas sobre el acto de inicio del procedimiento administrativo sancionador. *Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica*, 16, 173-189.
- Torrado, M. L. R., Meza, N. H., & Nueva, E (2019). Los contornos flexibles del principio del debido proceso en las sanciones disciplinarias. *Vniversitas*, 68(138). <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.vj138.cfpd>
- TUO de la Ley N° 27444 (2019). Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/320709/DS_004-2019-JUS.pdf
- Trujillo, J. del R. (2017). *Vulneración del derecho a la defensa en los casos de flagrancia aplicados al proceso inmediato en el Distrito Fiscal de Ventanilla en el año 2016* [Tesis Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/3871>

Velásquez, B. I. H. (2019). *El principio de independencia e imparcialidad en el procedimiento administrativo sancionador de los servidores públicos: Estudio comparado entre el sistema español y el sistema ecuatoriano* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Autónoma de Madrid]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=238353>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados en una entidad pública de Lambayeque, 2022.							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario				
¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022?.	Establecer la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	Existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Razonabilidad	Proporcionalidad de los actos	1,2,3, 4,5	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2: Siempre	Inadecuado (< 34) Regular (34 – 47) Adecuado (47 – 60)
			Participación del investigado	Integración del administrado	6,7,8, 9,10		
			Presunción de licitud	Respeto a la inocencia	11,12, 13,14, 15		
Debido proceso	Respeto de los actos	16,17, 18,19, 20					
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2: Derecho de defensa				
¿Cuál es la relación entre la razonabilidad y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022?	(a) Identificar la relación entre la razonabilidad y la variable derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	(a) Existe relación entre la razonabilidad y el derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Respeto de los plazos	El cuidado de plazos	1,2,3, 4,5	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2: Siempre	Bajo (< 34) Medio (34 – 47) Alto (47 – 60)
¿Cuál es la relación entre la participación del investigado y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022?	(b) Identificar la relación entre la participación del investigado y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	(b) Existe relación entre la participación del investigado y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	Presentación de pruebas	valoración de las pruebas	6,7,8, 9,10		
			¿Cuál es la relación entre la presunción	(c) Identificar la relación entre la presunción de	(c) Existe relación entre la presunción de licitud y derecho de	Acceso al expediente	Participación del

de licitud y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022?	licitud y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.	defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022.		imputado	15		
			Motivación	Argumentación de los actos	16,17, 18,19, 20		
¿Cuál es la relación entre el debido proceso y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022?	(d) Identificar la relación entre el debido proceso y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022	(d) Existe relación entre el debido proceso y derecho de defensa en servidores investigados de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Transversal Diseño: No experimental		Población: 27 servidores Muestra: 27 servidores		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas descriptivas Inferencial: Correlación de Pearson	

Anexo 2. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Niveles o rangos
Procedimiento administrativo disciplinario Variable 1	Atribución del Estado para determinar el comportamiento de los funcionarios y servidores civiles, para preservar la organización administrativa, velando por el orden, la disciplina y el correcto ejercicio de las funciones administrativas, mediante procesos administrativos que establecen la responsabilidad (Inga & Arista, 2018).	Se realizó mediante un cuestionario que evaluará el cumplimiento de los principios del procedimiento administrativo disciplinario en el TUO de Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (2001) y en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (2013), que contempla los componentes a razonabilidad, la participación del investigado, la presunción de licitud y el debido proceso.	Razonabilidad	Proporcionalidad de los actos	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2: Siempre	Bajo (< 34) Medio (34 – 47) Alto (47 – 60)
			Participación del investigado	Integración del administrado		
			Presunción de licitud	Respeto a la inocencia		
			Debido proceso	Respeto de los actos		
Derecho de defensa Variable 2	El derecho a la defensa es un principio que reconoce la oportunidad para presentar pruebas, descargos y alegatos de acuerdo a lo que la ley contemple en el proceso disciplinario en curso, y puedan admitirse en el tiempo permitido (Torrado et al., 2019).	Se midió con un cuestionario que evalúa el cumplimiento del derecho a la defensa en un servidor público mediante las dimensiones respeto de los plazos, presentación de pruebas y motivación.	Respeto de los plazos	El cuidado de plazos	Ordinal 0: Nunca 1: A veces 2: Siempre	Bajo (< 34) Medio (34 – 47) Alto (47 – 60)
			Presentación de pruebas	valoración de las pruebas		
			Acceso al expediente	participación del imputado		
			Motivación	argumentación de los actos		

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Instrumento de medición del Procedimiento administrativo disciplinario en el Gobierno Regional Lambayeque

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

0: Nunca 1: A veces 2: Siempre

	ÍTEMS	0	1	2
	D1. Razonabilidad	0	1	2
1	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas	0	1	2
2	Los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes son adecuados.	0	1	2
3	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados	0	1	2
4	El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en el Gobierno Regional Lambayeque	0	1	2
5	La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuado	0	1	2
	D2. Participación del investigado			
6	Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción	0	1	2
7	La participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada	0	1	2
8	Conoces las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario	0	1	2
9	La participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación.	0	1	2
10	El trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.	0	1	2
	D3. Presunción de licitud			
11	Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario	0	1	2
12	Se ha desvirtuado la presunción de inocencia al momento de imponer las sanciones	0	1	2
13	Se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado.	0	1	2
14	A los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.	0	1	2
15	Al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado	0	1	2
	D4. Debido proceso			
16	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	0	1	2
17	Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el	0	1	2
18	trámite del procedimiento administrativo disciplinario			
19	Las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas	0	1	2
20	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales	0	1	2

Instrumento de medición del derecho de defensa en el Gobierno Regional Lambayeque

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

0: Nunca 1: A veces 2: Siempre

	ÍTEMS	0	1	2
	D1. Respeto de los plazos	0	1	2
1	Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados	0	1	2
2	Se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario	0	1	2
3	A los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra.	0	1	2
4	Los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado.	0	1	2
5	Es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios	0	1	2
	D2. Presentación de Pruebas			
6	Las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones.	0	1	2
7	Las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente.	0	1	2
8	Los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	0	1	2
9	Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados.	0	1	2
10	Los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.	0	1	2
	D3. Acceso al expediente			
11	Se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.	0	1	2
12	Se notifica el expediente administrativo junto con la resolución que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	0	1	2
13	Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.	0	1	2
14	Crees que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.	0	1	2
15	Los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos	0	1	2
	D4. Motivación			
16	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica están bien argumentados	0	1	2
17	Los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario están bien argumentados	0	1	2
18	La resolución que impone una sanción está debidamente fundamentada	0	1	2
19	La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada	0	1	2
20	Las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario están bien fundamentadas	0	1	2

Anexo 4. Carta de presentación



Lima, 11 de mayo de 2022

Carta P. 0134-2022-UCV-EPG-SP

SUPERIOR UNIVERSITARIA
JUAN MANUEL MECHAN VEGA
JEFE DE LA OFICINA EJECUTIVA DE RECURSOS HUMANOS
GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **CALLE ROMERO MABEL**, identificado(a) con DNI/CE N° 16732371 y código de matrícula N° 7000626579; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores de la Sede Central del Gobierno Regional de Lambayeque 2022

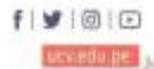
En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 5. Validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **LIDIA MARGOT TAPIA CACHAY**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa en servidores investigados en una entidad pública de Lambayeque, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 
Nombre completo: **MABEL CALLE ROMERO**
DNI: 16732371

Recibido:



Mag. Lidia M. Tapia Cachay
DNI N° 33826300
Ch. 12/05/2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Razonabilidad							
1	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas	✓		✓		✓		
2	Los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes son adecuados.	✓		✓		✓		
3	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados	✓		✓		✓		
4	El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en el Gobierno Regional Lambayeque	✓		✓		✓		
5	La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuada	✓		✓		✓		
	Participación del investigado	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción	✓		✓		✓		
7	La participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada	✓		✓		✓		
8	Las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario fueron claros	✓		✓		✓		
9	La participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación.	✓		✓		✓		
10	El trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.	✓		✓		✓		
	Presunción de licitud	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado.	✓		✓		✓		
14	A los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
15	Al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado	✓		✓		✓		
	Debido proceso	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓		

17	Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓	
18	Las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas	✓		✓		✓	
19	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales	✓		✓		✓	
20	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Items planteados son suficientes para medir dimensión

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Tapia Bachay, Lidia Margot DNI: 33826300

Especialidad del validador: Magister en políticas, Legislación y Gestión Ambiental

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Mayo del 2022



Firma del Experto Informante,
 Mag. Lidia M. Tapia Bachay
 DNI N° 33826300

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DERECHO A LA DEFENSA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Respeto de los plazos							
1	Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados	✓		✓		✓		
2	Se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
3	A los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra.	✓		✓		✓		
4	Los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado.	✓		✓		✓		
5	Es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios	✓		✓		✓		
	Presentación de Pruebas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones.	✓		✓		✓		
7	Las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente.	✓		✓		✓		
8	Los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
9	Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados.	✓		✓		✓		
10	Los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.	✓		✓				
	Acceso al expediente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.	✓		✓		✓		
14	Crees que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.	✓		✓		✓		
15	Los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica expresan las sanciones acordes a la falta notificada	✓		✓		✓	
17	Los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario recogen el descargo del servidor que está siendo sancionado	✓		✓		✓	
18	La resolución que impone una sanción es acorde a la falta del inicio del proceso administrativo	✓		✓		✓	
19	La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada	✓		✓		✓	
20	Las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario están bien fundamentadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Items planteados son suficientes para medir dimensión.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Tapia Bachay Lidia Margot DNI: 33826300

Especialidad del validador: Magister en Políticas, Legislación y Gestión Ambiental

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de Maya del 20 22



Firma del Experto Informante.

Mag. Lidia M. Tapia Bachay
DNI N° 33826300

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **LITO ROOSWELL BECERRA ANGULO**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

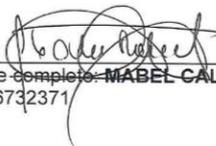
El título nombre del proyecto de investigación es: **Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa en servidores investigados en una entidad pública de Lambayeque, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

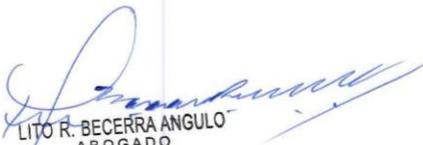
El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 
Nombre completo: **MABEL CALLE ROMERO**
DNI: 16732371


LITO R. BECERRA ANGULO
ABOGADO
I.C.A.L. N° 917

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Razonabilidad							
1	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas	✓		✓		✓		
2	Los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes son adecuados.	✓		✓		✓		
3	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados	✓		✓		✓		
4	El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en el Gobierno Regional Lambayeque	✓		✓		✓		
5	La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuada	✓		✓		✓		
	Participación del investigado	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción	✓		✓		✓		
7	La participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada	✓		✓		✓		
8	Las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario fueron claros	✓		✓		✓		
9	La participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación.	✓		✓		✓		
10	El trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.	✓		✓		✓		
	Presunción de licitud	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado.	✓		✓		✓		
14	A los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
15	Al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado	✓		✓		✓		
	Debido proceso	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓		

17	Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓	
18	Las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas	✓		✓		✓	
19	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales	✓		✓		✓	
20	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EN MI CONDICION DE VALIDADOR CONSIDERO QUE, SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LITO RODOLFO BECERRA ANGULO DNI: 16414240

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO y CIENCIAS POLITICAS

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

LITO R. BECERRA ANGULO
 ABOGADO
 I.C.A.L. N° 917

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DERECHO A LA DEFENSA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Respeto de los plazos							
1	Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados	✓		✓		✓		
2	Se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
3	A los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra.	✓		✓		✓		
4	Los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado.	✓		✓		✓		
5	Es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios	✓		✓		✓		
	Presentación de Pruebas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones.	✓		✓		✓		
7	Las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente.	✓		✓		✓		
8	Los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
9	Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados.	✓		✓		✓		
10	Los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.	✓		✓		✓		
	Acceso al expediente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.	✓		✓		✓		
14	Creer que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.	✓		✓		✓		
15	Los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica expresan las sanciones acordes a la falta notificada	✓		✓		✓	
17	Los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario recogen el descargo del servidor que está siendo sancionado	✓		✓		✓	
18	La resolución que impone una sanción es acorde a la falta del inicio del proceso administrativo	✓		✓		✓	
19	La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada	✓		✓		✓	
20	Las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario están bien fundamentadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EN MI CONDICION DE VALIDADOR CONSIDERO QUE, SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LITO RODSWELL BECERRA ANGULO DNI: 16414240

Especialidad del validador: DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

LITO R. BECERRA ANGULO
ABOGADO
I.C.A.L. N° 917

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): **RICARDO VICENTE SILVA PERALTA**

.....

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

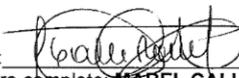
El título nombre del proyecto de investigación es: **Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa en servidores investigados en una entidad pública de Lambayeque, 2021** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Firma: 
Nombre completo: **MABEL CALLE ROMERO**
DNI: 16732371

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Razonabilidad							
1	Las sanciones que se imponen en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuadas	✓		✓		✓		
2	Los argumentos dados por los órganos del procedimiento administrativo disciplinario, al momento de emitir sus respectivos informes son adecuados.	✓		✓		✓		
3	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica son adecuados	✓		✓		✓		
4	El trámite del procedimiento administrativo es adecuado en el Gobierno Regional Lambayeque	✓		✓		✓		
5	La actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario es adecuada	✓		✓		✓		
	Participación del investigado	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Se toman en cuenta los actos resarcitorios de los investigados al momento de aplicar la sanción	✓		✓		✓		
7	La participación de los investigados en los procedimientos administrativos disciplinarios es valorada	✓		✓		✓		
8	Las etapas y actos administrativos que conforman el trámite general del procedimiento administrativo disciplinario fueron claros	✓		✓		✓		
9	La participación de los investigados ante la Secretaría Técnica contribuye a aclarar la investigación.	✓		✓		✓		
10	El trato hacia los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario es adecuado.	✓		✓		✓		
	Presunción de licitud	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se presume y se respeta la inocencia en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Se respeta la presunción de inocencia al momento de imponer una medida cautelar al investigado.	✓		✓		✓		
14	A los investigados se les trata como inocentes en todo el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
15	Al momento de imponer las sanciones, se ha demostrado la culpabilidad del investigado	✓		✓		✓		
	Debido proceso	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓		

17	Los órganos del procedimiento administrativo disciplinario son justos en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓	
18	Las sanciones impuestas en los procedimientos administrativos disciplinarios son justas	✓		✓		✓	
19	Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son imparciales	✓		✓		✓	
20	Los derechos de los investigados en el procedimiento administrativo disciplinario se respetan	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE VERIFICA LA SUFICIENCIA DEL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [✓] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SILVA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI: 16587870

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de MAY del 2022



Firma del Experto Informante.

Mg. RICARDO VICENTE SILVA PERALTA
DNI No. 16587870

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DERECHO A LA DEFENSA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Respeto de los plazos							
1	Se concede prórroga de plazos cuando la solicitan los investigados	✓		✓		✓		
2	Se respetan los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario	✓		✓		✓		
3	A los imputados, se les otorga el plazo necesario para realizar los descargos y desvirtuar los cargos que pesan en su contra.	✓		✓		✓		
4	Los plazos en el procedimiento administrativo disciplinario son adecuados para determinar la inocencia en el investigado.	✓		✓		✓		
5	Es largo el plazo para declarar la prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios	✓		✓		✓		
	Presentación de Pruebas	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las pruebas que sustentan la aplicación de las sanciones, son suficientes para imponer dichas sanciones.	✓		✓		✓		
7	Las pruebas en los procedimientos administrativos disciplinario se evalúan correctamente.	✓		✓		✓		
8	Los indicios tomados por la Secretaría Técnica son suficientes para recomendar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
9	Los órganos de los procedimientos administrativos disciplinarios realizan una adecuada ponderación de las pruebas presentadas por los investigados.	✓		✓		✓		
10	Los investigados consiguen en la Administración Pública de forma fácil las pruebas.	✓		✓		✓		
	Acceso al expediente	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se permite acceder al expediente administrativo materia del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
12	Se notifica la resolución del expediente que da lugar al origen del procedimiento administrativo disciplinario.	✓		✓		✓		
13	Si solicitas copias del expediente administrativo, se otorgan dichas copias en un tiempo prudencial.	✓		✓		✓		
14	Creas que los órganos del procedimiento administrativo disciplinario le dan un adecuado uso al expediente materia del caso.	✓		✓		✓		
15	Los expedientes de los procedimientos administrativos guardan un orden correlativo de los hechos	✓		✓		✓		
	Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	

16	Los informes emitidos por la Secretaría Técnica expresan las sanciones acorde a la falta notificada	✓		✓		✓	
17	Los informes de los órganos del procedimiento administrativo disciplinario recoge el descargo del servidor que está siendo sancionado	✓		✓		✓	
18	La resolución que impone una sanción es acorde a la falta del inicio del proceso administrativo	✓		✓		✓	
19	La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario está bien argumentada	✓		✓		✓	
20	Las medidas cautelares emitidas en los procedimientos administrativos disciplinario está bien fundamentadas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SE VERIFICA LA SUFICIENCIA DEL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

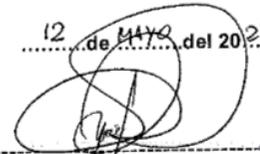
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SILVA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI: 16587840

Especialidad del validador: MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de MAYO del 2022



Firma del Experto Informante.

Mg. RICARDO VICENTE SILVA PERALTA
DNI No. 16587840

Anexo 6. Evidencia de Grados y títulos de los expertos
Juez experto 01

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>TAPIA CACHAY, LIDIA MARGOT DNI 33826300</p>	<p>BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS Fecha de diploma: 13/01/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU</p>
<p>TAPIA CACHAY, LIDIA MARGOT DNI 33826300</p>	<p>ABOGADA Fecha de diploma: 01/04/2005 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU</p>
<p>TAPIA CACHAY, LIDIA MARGOT DNI 33826300</p>	<p>TÍTULO DE MAGÍSTER EN POLÍTICAS, LEGISLACIÓN Y GESTIÓN AMBIENTAL Fecha de Diploma: 15/10/2015 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> • RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 10/06/2016 Modalidad de estudios: Duración de estudios:</p>	<p>UNIVERSIDAD PAULO FREIRE NICARAGUA</p>

Juez experto 02

Resultado		
GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BECERRA ANGULO, LITO ROOSWELL DNI 16414240	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
BECERRA ANGULO, LITO ROOSWELL DNI 16414240	ABOGADO Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
BECERRA ANGULO, LITO ROOSWELL DNI 16414240	MAESTRO EN DERECHO CON MENCION EN CIENCIAS PENALES Fecha de diploma: 16/01/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/09/1997 Fecha egreso: 22/08/1999	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
BECERRA ANGULO, LITO ROOSWELL DNI 16414240	DOCTOR EN DERECHO Y CIENCIA POLITICA Fecha de diploma: 02/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 14/04/2012 Fecha egreso: 11/05/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU

Juez experto 03

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SILVA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI 16587870	ABOGADO Fecha de diploma: 25/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SILVIA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI 16587870	ABOGADO Fecha de diploma: 25/03/2003 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SILVA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI 16587870	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 05/06/92 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SILVA PERALTA, RICARDO VICENTE DNI 16587870	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 21/04/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/04/2018 Fecha egreso: 17/01/2021	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i>

Anexo 7. Resultados

Antes de realizar el estudio inferencial, se realizó la prueba de normalidad para determinar si los datos son paramétricos o no paramétricos, que favorece en la mejor elección del coeficiente de correlación de los datos.

Prueba de normalidad

H0: Los datos tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los datos no tienen distribución normal

$P < 0.05$

Tabla 9

Prueba de normalidad de los datos de las dimensiones y variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Razonabilidad	,905	27	,018
Participación del investigado	,934	27	,088
Presunción de licitud	,960	27	,363
Debido proceso	,917	27	,034
Procedimiento administrativo disciplinario	,955	27	,277
Derecho de defensa	,985	27	,955

Nota. Resultados obtenidos del cuestionario

Para la prueba de normalidad, se tuvo en cuenta la prueba de Shapiro-Wilk, porque el tamaño de la muestra fue de 27 servidores investigados, de acuerdo a los valores obtenidos se obtuvo resultados menores y mayores a 0.05, entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y el derecho a la defensa se encuentran frente una distribución no paramétrica, de manera que se aplicó la prueba de correlación de Rho de Spearman. Mientras que para las variables ambas presentaron valores significativos mayores a 0,05 y se utilizó correlación de Pearson.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CUEVA RODRIGUEZ MEDALI, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa en servidores investigados en una entidad pública de Lambayeque, 2022", cuyo autor es CALLE ROMERO MABEL, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 14 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CUEVA RODRIGUEZ MEDALI DNI: 46196989 ORCID 0000-0002-1301-5477	Firmado digitalmente por: MCUEVARO el 17-08- 2022 07:34:07

Código documento Trilce: TRI - 0414084