

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA**  
**POLÍTICA**  
**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE DERECHO**



**DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO**  
**ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES**  
**MUNICIPALES DE SULLANA, 2021**

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

**Autor:**

**Portugues Castillo, Bryan Yeisson**

**Asesor:**

**Barrionuevo Blas, Patricia**

**Código ORCID:**

**0000-0001-9181-8489**

**PIURA – PERÚ**

**2023**

## Índice General

Índice General .....	i
Índice de Tablas .....	ii
Índice de figuras .....	iii
Palabras clave .....	iv
Constancia de originalidad (firmada por el vicerrector de investigación) .....	v
Título .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
1. Introducción.....	1
1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica .....	1
1.2. Justificación de la investigación.....	10
1.3. Problema.....	11
1.4. Conceptuación y operacionalización de variables .....	12
1.5. Hipótesis .....	13
1.6. Objetivos.....	14
2. Metodología.....	14
2.1. Tipo y Diseño de investigación.....	14
2.2. Población y muestra .....	15
2.3. Técnicas e instrumentos de investigación.....	16
2.4. Procesamiento y Análisis de la Información .....	17
3. Resultados .....	19
4. Análisis y Discusión .....	26
5. Conclusiones y Recomendaciones .....	30
6. Agradecimientos .....	32
Referencias Bibliográficas.....	33
Anexos .....	37

## **Índice de Tablas**

<b>Tabla 1.</b> Participantes que conforman la muestra	16
<b>Tabla 2.</b> Validación por Juicio de Expertos	17
<b>Tabla 3.</b> Formas de garantizar el debido proceso y efectividad del PAD	19
<b>Tabla 4.</b> Debido PAD según infracción funcional	21
<b>Tabla 5.</b> Medidas adoptadas ante actuaciones funcionales en el PAD	22
<b>Tabla 6.</b> Formas en que se garantiza el debido proceso en el PAD	24

## **Índice de figuras**

Figura 1. Formas de garantizar el debido proceso en el PAD	20
Figura 2. . Debido PAD según infracción funcional	21
Figura 3. Medidas institucionales	23
Figura 4. Garantía del debido proceso disciplinario	24

**Palabras clave.**

<b>Tema</b>	Disciplinario
<b>Especialidad</b>	Administrativo

**Keywords:**

<b>Topic</b>	Disciplinary
<b>Specialty</b>	Administrative

**Línea de investigación:**

<b>Línea de Investigación</b>	Instituciones del Derecho Procesal y Litigación Oral
<b>Área</b>	Ciencias Sociales
<b>Sub área</b>	Derecho
<b>Disciplina</b>	Derecho

## Constancia de originalidad (firmada por el vicerrector de investigación)



# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

## HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE SULLANA, 2021" del (a) estudiante: PORTUGUES CASTILLO BRYAN YEISSON, identificado(a) con Código N° 2116100068, se ha verificado un porcentaje de similitud del 30%, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 25 de abril de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN  
VICERRECTOR



**NOTA:** Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

**Título**

**Debido proceso y efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de  
los servidores municipales de Sullana, 2021**

## **Resumen**

La presente investigación, tuvo como propósito determinar la forma de garantizar el debido proceso y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana en el 2021. Para tal fin, se empleó una metodología bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño descriptivo y diseño no experimental-transversal, toda vez que se emplearán distintas fuentes bibliográficas y normativas y doctrina respecto del procedimiento disciplinario. Para ello, se utilizó un cuestionario que fue elaborada por el propio investigador con 15 preguntas y se aplicó a una muestra conformada por 52 funcionarios de la de la entidad edil, respecto de las investigaciones y sanciones en el procedimiento disciplinario por acciones que contravengan el normal ejercicio de sus funciones.

Los resultados obtenidos indicaron que las formas de para garantizar el debido proceso y la efectividad de los procedimientos administrativos disciplinarios fueron los elementos fundamentales en la administración disciplinaria y legal, siendo éstos: i) respeto al derecho de defensa, ii) aplicación de sanciones proporcionadas y iii) adopción de acciones institucionales.

**Palabras clave:** Administrativo, Abuso, Disciplinario, Funcional, Sanción.

## **Abstract**

The purpose of this investigation was to determine how to guarantee due process and the effectiveness of the administrative disciplinary procedure of the municipal servants of Sullana in 2021. For this purpose, a methodology was used under the quantitative approach, of applied type, design descriptive and non-experimental-transversal design, since different bibliographic and normative sources and doctrine regarding the disciplinary procedure will be used. For this, a questionnaire was used that was prepared by the researcher himself with 15 questions and was applied to a sample made up of 52 officials of the municipal entity, regarding investigations and sanctions in the disciplinary procedure for actions that contravene the normal exercise of their functions.

The results obtained indicated that the ways to guarantee due process and the effectiveness of disciplinary administrative procedures were the fundamental elements in disciplinary and legal administration, these being: i) respect for the right of defense, ii) application of proportionate sanctions and iii) adoption of institutional actions.

**Keywords:** Administrative, Abuse, Disciplinary, Functional, Sanction.

## 1. Introducción

### 1.1. Antecedentes y Fundamentación Científica

#### 1.1.1. Antecedentes

En el ámbito internacional, se han recabado los siguientes estudios vinculados al tema de investigación:

Rosso (2021), realizaron el trabajo titulado: *“El Juicio De Admisibilidad En El Procedimiento Administrativo Disciplinario Federal Del Brasil. Análisis A Partir Ley De Delitos De Abuso De Autoridad”*, cuyo propósito fue indagar en el nuevo modelo del proceso administrativo disciplinario federal frente a la Ley n° 13.869/19; para ello, se ha ideado una metodología con enfoque cualitativo de tipo descriptivo no experimental, utilizando el análisis documental y la revisión bibliográfica. El estudio concluye que los procesos penitenciarios, dentro de la administración pública Federal, deben ser reconfigurados de conformidad con lo dispuesto en la Directiva Normativa CGU (**Controladuría General de la Unión**) N° 08/20, para evitar conductas de los miembros de los comités y autoridades de la CGU, los jueces terminan con diversos tipos de las sanciones legales por abuso de poder, especialmente el art. 28, 30 y 31.

Por su parte, Gualli y Cárdenas (2022), en su trabajo publicado, denominado *“La Estabilidad Laboral En La Ley De Apoyo Humanitario En Ecuador”*, realizado con el objetivo de analizar el cumplimiento del derecho a la estabilidad laboral con la creación de la Ley de Apoyo Humanitario a los trabajadores frente a las decisiones que se han visto obligados los empleadores a tomar, en cuanto a terminar discrecionalmente las relaciones laborales, debido a la crisis ocasionada por la pandemia. Para ello se realizó una investigación de enfoque cualitativa, de tipo descriptiva, donde se emplearon métodos de investigación como el exegético, la revisión bibliográfica, el histórico-lógico y el análisis documental. Los resultados

muestran que el cumplimiento de la Ley de Asistencia Humanitaria se deriva de la respuesta del Estado de Ecuador a las consecuencias sanitarias provocadas por el COVID-19 en el sector laboral; existiendo un control inadecuado en la producción de los resultados que se esperaban, evidenciando debilidades legales en el sistema de protección y control de las relaciones laborales, lo que dificulta el control que establecen parámetros legales para crear nuevas fuentes de empleo y evitar que otras pierdan.

En esa misma línea de ideas, Ponce y Masías (2022) en su trabajo de Programa de Maestría, titulado *“El Principio De Juridicidad Como Garantía Del Procedimiento Administrativo Disciplinario”*, cuya finalidad fue analizar el procedimiento administrativo disciplinario a la luz del principio de juridicidad en el ámbito de la administración. El método utilizado es de carácter cualitativo y descriptivo, cuya construcción se basa en la consideración de las normas jurídicas, la doctrina y la jurisprudencia. Los resultados muestran que el principio de juridicidad es regulado y reforzado por la norma básica, por lo tanto, quienes operan bajo el Estado deben obedecer las disposiciones de la constitución y las leyes impuestas por el estado de derecho.

A nivel nacional se han encontrado los siguientes antecedentes relacionados con el tema bajo estudio:

Jara y Reyes (2020) en su tesis *“El Principio De Juridicidad Se Encuentra Normado Y Reforzado Por La Norma Fundamental, Por Tanto, Quienes Actúen En Virtud De Una Potestad Estatal Deben Someterse A Los Preceptos Constitucionales Y Legales Que Impone El Estado Constitucional”*, plantearon como propósito determinar los alcances de la necesidad de una adecuada calificación probatoria sobre las supuestas faltas establecidas en el procedimiento administrativo disciplinario; para ello se desarrolló un estudio de nivel descriptivo-explicativo de diseño no experimental. Concluyendo, que, las libertades condicionales en los procesos administrativos disciplinarios deben respetar los principios de

verdad sustantiva y por tanto pretender anular la legalidad, además de la regularidad del procedimiento que busca el derecho a la defensa, y cuyo efecto de sus desaciertos dañaría a los presuntos perpetradores.

Quispe (2020) en su trabajo de titulación *“La Tipificación Adecuada De Las Sanciones Y La Solución Correcta De Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios De Los Servidores Y Funcionarios De La Municipalidad Provincial De Tayacaja - 2019”*, que tuvo como fin, determinar en qué medida la tipificación adecuada de las sanciones incidirá en la solución correcta de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial de Tayacaja – 2019. El tipo de investigación fue Jurídico Básica; de Nivel Explicativo, utilizándose el método Inductivo – Deductivo, y Analítico – Sintético, con un Diseño No experimental transeccional y un Tipo de Muestreo Probabilístico Simple, empleándose un cuestionario de preguntas y la ficha de análisis documental. Dando como conclusión, que, la tipificación plena de sanciones a través del Cuadro de Faltas y Sanciones Disciplinarias para determinar la responsabilidad disciplinaria administrativa tiene un efecto beneficioso en la correcta solución de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Ciudad Provincial de Tayacaja - 2019, porque se cuenta con una herramienta de regulación técnica que ayuda a determinar adecuada y oportunamente la responsabilidad de los imputados.

De igual forma, Nateros, Pacaya y Huancaya (2020) en su estudio *“Omisión De Responsabilidad Funcional Administrativa De Funcionarios Coactivos y la Efectividad Del Procedimiento Administrativo Disciplinario En La Municipalidad Provincial De Coronel Portillo Periodos 2018-2019”*, se propusieron determinar cuál fue el nivel de efectividad de procedimientos administrativos disciplinarios frente a la omisión de funciones de los funcionarios coactivos en la MPCP periodos 2018 y 2019. El enfoque de investigación fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional,

empleando una encuesta, cuyos datos se obtuvieron empleando el SPSS y Excel organizándose en cuadros y gráficos estadísticos. Los resultados muestran que la efectividad del manejo administrativo disciplinario por omisión de funciones de los cuadros coaccionados en la provincia de Portillo en el periodo 2018 y 2019 es muy baja, por lo que ha tenido un impacto significativo al proceso de fiscalización.

En el contexto local, Elera (2021), en su Tesis de Titulación *“Eficacia Del Debido Procedimiento Y Su Relación Con El Procedimiento Administrativo Disciplinario En La Municipalidad Provincial De Piura, 2018-2019”* propuso determinar la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad provincial de Piura durante el 2018-2019. Para ello, la autora realizó una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada con un diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, empleando como técnica la encuesta aplicada a funcionarios y servidores que guardan relación laboral en la Municipalidad. Los resultados muestran que, la eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario se ubica en un nivel de significancia alto positivo de 5% y un nivel de confianza al 95% entre la eficacia del debido procedimiento con el procedimiento administrativo disciplinario.

Finalmente, Alzamora (2020), en su trabajo de investigación de Posgrado, denominado *“Procedimiento Administrativo Disciplinario Y Derecho De Defensa En La Municipalidad Provincial De Piura”*; que tuvo como fin determinar la relación que existe entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa de los trabajadores investigados de la Municipalidad Provincial de Piura. Este trabajo es de naturaleza básica, de diseño no experimental, correlacional, teniendo como variables, 1) al procedimiento administrativo disciplinario y 2) al derecho de defensa de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Piura. La información obtenida de las variables se ha conseguido por medio de la técnica de la

encuesta y aplicando el instrumento del cuestionario. En base a ello, se observa que la relación entre dichas variables, de acuerdo a la correlación de Pearson es ,801 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es altamente significativa, tal y como se evidencia en la norma que la Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. Llegándose a la conclusión, que, sí existe relación significativa entre ambas variables.

## **1.1.2. Fundamentación Científica**

### **1.1.2.1. Administración Pública**

Antes de hablar del procedimiento disciplinario, se debe iniciar definiendo el derecho administrativo. Para el autor Serra (1983) *“es una rama del derecho interno encargada de las funciones y orden del estado y su finalidad es la realización de actos subjetivos según hechos concretos”*.

Asimismo, Dromi (1998) refiere que es un conjunto de pautas e iniciativas que regulan y rigen el desempeño de una de las funciones del poder, la función de administración. Por ello, se puede decir que la legislación administrativa es la institución jurídica de las funciones administrativas que se relaciona con el círculo jurídico de las actividades administrativas.

Por lo tanto, Ramos (2003), la define como la rama del derecho que estudia los principios y normas de la administración estatal, tanto subjetivas como objetivas, que regulan la organización y el correcto funcionamiento de la administración estatal, los medios de ejecución y las relaciones que engendran.

Por su parte Osinergmin (2017), entiende por administración pública a todos los sujetos que integran el Estado. El artículo I del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N° 27444) señala cuáles son las entidades integrantes de la administración pública, entre las que se encuentran: 1) El Poder Ejecutivo, incluidos los

Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados; 2) El Poder Legislativo; 3) El Poder Judicial; 4) Los Gobiernos Regionales; 5) Los Gobiernos Locales; 6) Los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes que otorgan autonomía, 7) Otros organismos del Estado, cuyas actividades se realizan por potestades administrativas; 8) La persona jurídica privada que presten servicios públicos o desempeñen función administrativa.

En esa línea de ideas, la entidad antes referida, menciona que, los servicios públicos prestados por sujetos de las agencias administrativas del Estado tienen las siguientes características: a) Su carácter esencial para la comunidad; b) La necesaria continuidad de la prestación en el tiempo; c) Su carácter permanente, es decir, debe mantener un estándar mínimo de calidad; y d) La necesidad de acceder a ellos en igualdad de condiciones.

Por su parte Aguila (2012) hace mención que, el derecho administrativo, se encarga de regular la función de los servidores públicos, misma que son las actividades temporales o permanentes, remuneradas u honorarias, que realiza una persona en nombre o al servicio de las instituciones de la administración pública. Son funcionarios `públicos o representantes de las entidades de la Administración Pública, ya sean nombrados, contratados, designados de confianza o electos que realicen actividades o funciones a nombre de la Entidad Estatal.

Ramírez (2018) afirma que convertirse en servidor público implica realizar un trabajo para satisfacer las necesidades de las personas a través de la prestación de servicios por parte de las agencias estatales.

En tal sentido, son funcionarios los ciudadanos elegidos o designados por la autoridad competente en conformidad con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, con el fin de ocupar cargos de los más altos niveles en los órganos públicos e instituciones autónomas, y que legal o administrativamente estén facultadas para ocuparse de asuntos de su

competencia; mientras que, la persona de servicio es aquel sujeto en ejercicio que ejerce la prestación de servicios en entidades de la Administración Pública por nombramiento o contrato de la autoridad competente, según el procedimiento de ley, conforme al horario lícito y es remunerada periódicamente.

Finalmente, Bruno (2010), menciona que la Responsabilidad Funcional Administrativa es una responsabilidad jurídica adversa, que surge como consecuencia de una serie de acontecimientos o hechos que por acción u omisión, son realizados por los funcionarios y servidores públicos en el ejercicio de sus actividades ya sea a sabiendas o negligencia, cuya conducta se encuentra considerada como ilegal conforme se establece en la ley aplicable – Ley del Servicio Civil en particular, y en la Ley del Procedimiento Administrativo General, de modo abstracto; en el marco de la actuación del aparato administrativo exigible para sí misma, y que se exige contra el ciudadano.

#### **1.1.2.2. El procedimiento disciplinario**

Delgadillo y Espinoza son citados por Anacleto Guerrero (2003), quienes sostienen que los procedimientos administrativos son la forma de manifestación de las funciones administrativas. Por ella se prepara, concibe, produce o ejecuta el acto que contiene la voluntad administrativa.

De mismo modo, Bartra (1994) citando a Royo explica que el procedimiento administrativo, se define como todos los trámites necesarios para perfeccionar un acto administrativo, dándole un doble fin: Perseguir, desde el principio, las buenas y propias funciones de la agencia administrativa; y, en segundo lugar, Proteger y Preservar los derechos e intereses de los ciudadanos no afectados por la expresión de la voluntad de la entidad gubernamental.

Guzmán (2011), menciona que los procedimientos administrativos, tienen dos fines: i) garantizar los derechos de los ciudadanos, haciendo concretamente efectivo el derecho a la reclamación administrativa, y ii) velar por la satisfacción del interés común. En esta lógica de ideas, se incluyen principios como el de honestidad material, eficiencia o la informalidad; así como conceptos como la simplificación administrativa, el ascenso de oficio, la formalidad de los controles y la participación ciudadana en los procedimientos de agencia, y en la toma de decisiones de la administración.

Por otro lado, Espinal (2000) citado por Díaz (2016), menciona que, en cuanto a las teorías y causales relacionadas con los procedimientos disciplinarios, se trata de un mecanismo de confidencialidad que aplican los órganos de gestión del Estado cuando solicitan el cese temporal o el despido de funcionarios y empleados públicos que incurrir en infracciones graves. A través de este conocimiento, se asegurará la equidad y la justicia en la protección de los intereses de las personas jurídicas y del Estado, como la estabilidad laboral de los imputados.

Los procedimientos administrativos sancionadores según Boyer (2017), es un conjunto de actos y procedimientos realizados en los órganos administrativos, con el propósito de dictar una decisión con consecuencias jurídicas en los deberes o derechos de los funcionarios públicos, o imponerse una medida punitiva, o para calificar el proceso iniciado.

Terrones (2017, p, 39-40), indica que las infracciones a nivel de los trabajadores se sancionan de acuerdo con la gravedad de la infracción mediante sanciones previstas en la legislación respectiva, o cuando existan reglamentos sobre condiciones de trabajo, o en leyes que traten la materia, como en el caso de las leyes de servicios. El Estado, como ente sancionador, está facultado para imponer sanción a quienes hayan

infringido una determinada ley, la cual debe ser compatible con el delito cometido por el representante, es decir, utilizando el principio de proporcionalidad, que identifica una relación que debe existir entre el grado de infracción cometida y la sanción impuesta.

En esa línea de ideas, Terrones (2017, p. 42), menciona que la Ley Del Servicio Civil (Ley N°30057, 2013) en su art. 93°, indica el proceso disciplinario que debe seguir el órgano administrativo para sancionar a un servidor público. La autoridad competente inicia el procedimiento por mandato de la ley o por petición de parte. Al tener conocimiento de los hechos, las autoridades están obligadas a notificar al funcionario su falta, dándole a su vez 5 días hábiles para que presente la defensa adecuada y las pruebas que sustenten las alegaciones de su obligación. Si el acusado no presenta ningún documento, se deberá realizar la respectiva pronunciación dentro de 5 días hábiles. En el supuesto de haberse iniciado dicho procedimiento por oficio, el acusado tiene la opción de inhibirse del inicio del procedimiento, mediante un escrito, exponiendo razones coherentes, y que, al mismo tiempo, debe ser notificado a parte acusadora, cada vez que se encuentre individualizado.

Para explicar el procedimiento administrativo disciplinario se tiene que tomar como marco de investigación la Ley del Servicio Civil (2013), su Reglamento (2014) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015). Este proceso consta de dos etapas: En primer lugar, la fase del propio procedimiento administrativo sancionador cuando la Secretaria Técnica encuentre pruebas y documentación suficiente; recomendará el inicio de dicho procedimiento. La presente fase consta de dos etapas sucesivas: Fase de orientación, en la presente fase se abre el procedimiento mediante la notificación de un acto administrativo imputando culpa al investigado, recibándose la defensa del imputado; y al término de esta, se emite el informe del órgano de investigación y

remitida al órgano sancionador donde se propone la sanción o el archivo del expediente.

Luego en la Segunda Etapa, la fase Sancionadora: comienza con la recepción del informe del órgano de investigación. La autoridad sancionadora comunica este informe al imputado y permite que este solicite si así lo desea un informe oral. Esta etapa finaliza con la entrega de un acto administrativo, estipulando una sanción o el archivo del expediente. Con el acto emitido, se da fin a la primera instancia del PAD. Dicho acto es apelable y en este caso se dará lugar a la segunda instancia.

## 1.2. Justificación de la investigación

La presente investigación resulta importante en los siguientes aspectos:

La justificación de esta investigación se realizó desde un **aspecto teórico-normativo**, en razón que se fundamentó teniendo en cuenta los estudios previos y las teorías sobre el procedimiento administrativo disciplinario, así como la discusión de los resultados que se obtuvieron, apoyados en la ley del servicio civil (Ley N°30057), donde se señalan las sanciones y los trámites disciplinarios para servidores y funcionarios públicos.

Desde un **aspecto metodológico**, dado que los instrumentos y técnicas utilizadas se emplean en posteriores investigaciones, además, el enfoque cualitativo y diseño no experimental bajo el que se desarrolló el estudio permitió resolver el problema, a través de doctrina y teoremas para cumplir con los objetivos planteados.

Desde un **enfoque jurídico**, el estudio resultó relevante porque involucró figuras legales dentro del ámbito administrativo, toda vez que procuró el amparo de facultades inherentes al sujeto con el procedimiento administrativo iniciado contra servidores civiles y se sigan los trámites procedimentales conforme a ley.

**Desde un aspecto práctico y social**, el estudio permitió dar solución al problema planteado, conociendo la realidad de la población a investigar, en este caso de la Municipalidad Provincial de Sullana, basados en los fundamentos científicos y la norma vigente y brindando alternativas para mejorar la actividad administrativa de los trabajadores de dicha institución.

**Desde un punto de vista metodológico**, ya que las técnicas y herramientas utilizadas fueron de utilidad para futuros estudios de similares características.

### **1.3. Problema**

#### **1.3.1. Realidad Problemática**

Los trabajadores estatales asumen responsabilidades propias a la función que desempeñan y ante cualquier desacato o irregularidad cometida trae consigo el inicio de una investigación de tipo administrativo y cuando se trata de situaciones más graves incluso se inician investigaciones de tipo penal.

En el Perú, la Ley N°30057 sobre el Servicio Civil, norma los trámites y sanciones que deberán imponerse ante presuntas acciones por infracciones cometidas por funcionarios y servidores estatales. El procedimiento administrativo disciplinario tiene por finalidad determinar la responsabilidad funcional del colaborador público e imponer la sanción correspondiente a su comportamiento.

Siendo así, es importante determinar en primer término el tipo de infracciones que dan lugar al inicio del procedimiento disciplinario en las instituciones públicas y posteriormente, la forma en que concluye el mismo, es decir, si se encontró responsabilidad o no en los funcionarios estatales.

La problemática que se ha identificado se encuentra en la eficacia que tiene la aplicación del procedimiento disciplinario a fin de analizar si los

trabajadores públicos en el cumplimiento de sus funciones transgreden la normativa, lo cual desencadena un castigo de índole administrativo.

### **Enunciado del problema**

¿De qué forma se garantiza el debido proceso y efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana, 2021?

## **1.4. Conceptuación y operacionalización de variables**

### **1.4.1. Definición Conceptual**

- **Derecho Administrativo:** disciplina del derecho que estudia principios y normas de la administración pública, que tiene un aspecto subjetivo y otro objetivo, en el que se regulan la organización y la actividad de la administración pública, los medios para realizarla y las relaciones que generan. (Ramos, 2003)
- **Servicio público:** es el que prestan las entidades de la administración pública, cuyos rasgos son: a) Naturaleza esencial para la comunidad; b) Continuidad de su prestación; c) Estándar mínimo de calidad; y d) Condiciones de igualdad. (Osinergmin, 2017).
- **Servidores del Estado:** son todos los funcionarios o servidores de las entidades de la Administración Pública sean éstos nombrados, contratados, designados, de confianza o electos que desempeñen actividades o funciones en nombre del servicio del Estado. (Aguila Grados, 2012)
- **Responsabilidad Funcional Administrativa:** es una responsabilidad perjudiciosa que se genera como consecuencia de una serie de sucesos o hechos que por acción u omisión realizan los

servidores y funcionarios públicos en el desarrollo de sus actividades en el marco de la Ley del Servicio Civil y Ley del Procedimiento Administrativo General. (Bruno, 2010)

- **Procedimiento Disciplinario:** es el mecanismo de seguridad que aplican las entidades de la administración pública, cuando se solicita el cese temporal o la destitución de un funcionario o servidor público que ha cometido falta grave. (Espinal, 2000)

#### **1.4.2. Definición operacional**

En la investigación se propusieron las siguientes categorías:

##### **Variable 1: Abuso funcional municipal**

###### **Dimensiones:**

- Infracciones
- Responsabilidad

###### **Indicadores:**

- Tipo
- Sanción

##### **Variable 2: Debido Procedimiento Administrativo Disciplinario**

###### **Dimensiones:**

- Efectividad

###### **Indicadores:**

- Derecho de Defensa
- Acciones

### **1.5. Hipótesis**

#### **1.5.1. Hipótesis General**

La efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en actuaciones de abuso funcional de trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Sullana se garantiza mediante la correcta investigación de presuntas infracciones y la adopción de medidas al encontrarse responsabilidad funcional.

## **1.6. Objetivos**

### **1.6.1. Objetivo General**

Determinar la forma de garantizar el debido proceso y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana en el 2021.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**

- Analizar si se garantizó el debido proceso administrativo disciplinario según el tipo de infracciones funcionales cometidas por los funcionarios municipales durante el 2021.
- Determinar las medidas adoptadas ante actuaciones funcionales de trabajadores municipales con procedimientos administrativos disciplinarios en el 2021.
- Identificar las formas empleadas para garantizar el debido procedimiento disciplinario en la Municipalidad de Sullana.

## **2. Metodología**

### **2.1. Tipo y Diseño de investigación**

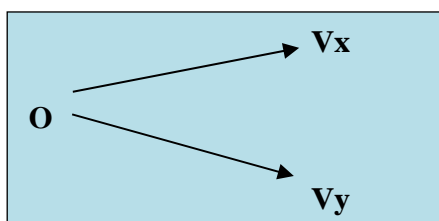
Según Hernández-Sampieri, Fernández y Baptista (2014), el tipo de investigación empleada fue aplicada, toda vez que el estudio buscó resolver una problemática. Además, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, toda vez que se usó la estadística inferencial y descriptiva, para describir cada una de las variables las cuales fueron estructuradas por dimensiones e indicadores.

## Diseño de Investigación

Asimismo, se desarrolló bajo el diseño no experimental, toda vez que no se modificaron las categorías, tan solo se describieron conforme se presentan en la realidad; es decir, que solo se estudiaron los fenómenos conforme ocurrieron. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Además, el estudio tuvo un corte transversal, ya que el instrumento fue aplicado en un solo momento, es decir en el año 2021 (Bernal, 2010).

El siguiente gráfico muestra la forma en que se representará el diseño:



Entonces:

O: observación de las variables.

Vx: Abuso funcional municipales.

Vy: Procedimiento administrativo disciplinario.

## 2.2. Población y muestra

La población estuvo constituida por la totalidad de sujetos con iguales posibilidades de ser elegidos y que compartieron características similares. En virtud a ello, la muestra constituyó una reducción de la población.

Para el presente caso, la totalidad de los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Sullana constituyó la población, mientras que la muestra estuvo representada por 52 funcionarios y servidores de la entidad edil, a

quiénes se aplicó el instrumento. A continuación, se detalla el número de participantes según el área en que laboran:

**Tabla 1.**

*Participantes que conforman la muestra.*

<b>Gerencia/Subgerencia</b>	<b>Cantidad</b>
Gerencia de Administración Tributaria	35
Contabilidad	2
Recursos Humanos	7
Seguridad Ciudadana	8
<b>Total</b>	<b>52</b>

*Nota.* Trabajadores de la MPS, 2021.

### **2.3. Técnicas e instrumentos de investigación**

La técnica fue la encuesta. En estudios sociológicos, la encuesta permite recoger datos a través de preguntas para medir los conceptos de los cuales parte el problema de investigación. (López Roldan, P. y Fachelli S., 2015)

Se utilizaron los siguientes instrumentos:

- La herramienta empleada fue bibliográfica y documental, ya que se partió de conceptos y teorías sobre las categorías de estudio. Este tipo de herramientas permitió recabar información de fuentes secundarias tales como libros, revistas y demás información doctrinaria (Ballén, 2007).
- El cuestionario: que fue aplicado a los 52 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana. Este instrumento constó de 15 preguntas. Para verificar la validez, se realizó un juicio de expertos, el

cual fue realizado por tres magísteres quienes evaluaron la objetividad del instrumento.

### **Validación y Confiabilidad estadística**

Al tratarse de un estudio de ciencias sociales, pertenecientes al ámbito jurídico, el rigor científico se dio mediante la validación por juicios de expertos, según se detalla a continuación:

#### **Tabla 2.**

*Validación por Juicio de Expertos.*

<b>Nombre del especialista</b>	<b>Calificación</b>
Mg. Alexander Wilmer Girón Saavedra	Bueno
Abog. Manuel Gonzalo Chinchay Labrin	Bueno
Mg. Hilton Arturo Checa Fernández	Bueno

*Nota.* Información en base a la ficha de validación aplicada.

### **2.4. Procesamiento y Análisis de la Información**

Se inició recabando información a partir de los antecedentes en el contexto internacional, nacional y local, así como de la doctrina respecto de datos, teorías y fundamentos sobre el procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, se realizaron los trámites necesarios para el permiso y aplicación del instrumento que fue previamente validado. Posteriormente, se tabularon los datos obtenidos para que los resultados puedan ser procesados en el programa estadístico y contrastados con los antecedentes de estudio recabados.

Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones en respuesta al problema planteado, los objetivos e hipótesis establecidas.

La discusión se realizó empleando los antecedentes del marco teórico y tomando como referencia los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento. La parte de análisis se realizó mediante la descripción de las teorías y el contraste con los expedientes. Finalmente, el investigador redactó las conclusiones del estudio y las sugerencias para mejorar la realidad que ha estudiado.

### 3. Resultados

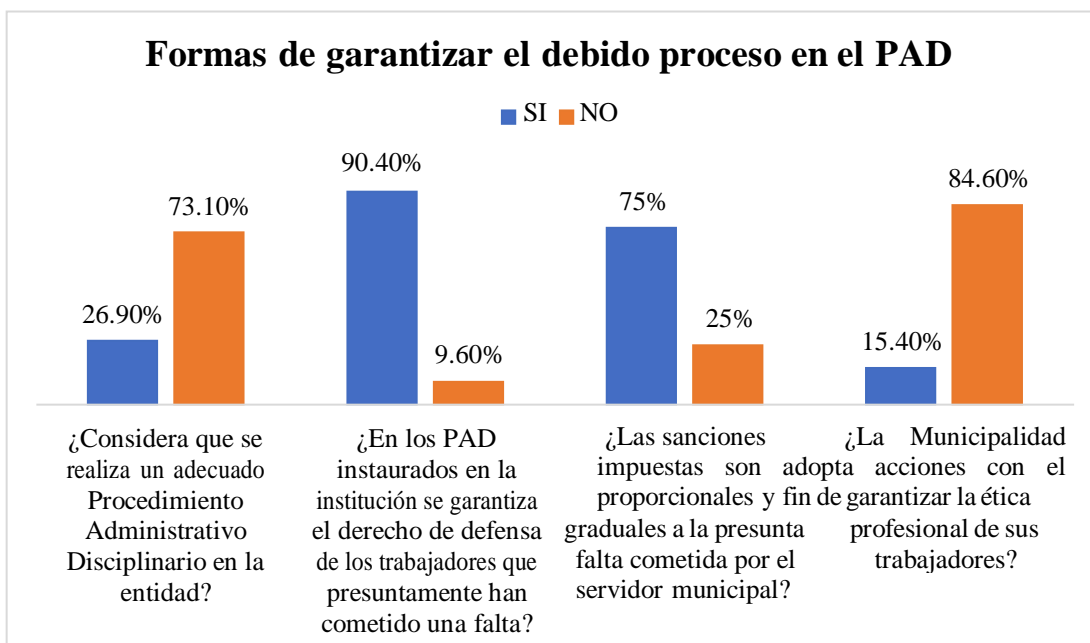
- a) **Sobre el objetivo general: Determinar la forma de garantizar el debido proceso y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana en el 2021.**

**Tabla N°03.**

*Formas de garantizar el debido proceso y efectividad del PAD.*

Formas del debido proceso en el PAD	f		TOTAL	%		TOTAL
	SI	NO		SI	NO	
¿Considera que se realiza un adecuado Procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad?	14	38	52	26.9	73.1	100%
¿En los PAD instaurados en la institución se garantiza el derecho de defensa de los trabajadores que presuntamente han cometido una falta?	47	5	52	90.4	9.6	100%
¿Las sanciones impuestas son proporcionales y graduales a la presunta falta cometida por el servidor municipal?	39	13	52	75	25	100%
¿La Municipalidad adopta acciones con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?	8	44	52	15.4	84.6	100%

*Nota.* Según cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPS, 2021.



*Figura 1.* Formas de garantizar el debido proceso y efectividad del PAD.

En la tabla 3 se muestra que, las formas de garantizar el debido proceso y efectividad de los procedimientos administrativos disciplinarios fueron: que se realice un adecuado procedimiento en el cual el 26.9% de encuestados manifestó que si, mientras que el 73.1% indicó que no. Asimismo, respecto del derecho de defensa, el 90.4% de encuestados manifestó que si y el 9.6% indicó que no, en cuanto a la proporcionalidad y gradualidad de sanciones, el 75% manifestó que si y el 25% dijo que no; además, el 15.4% de encuestados dijo que si se adoptan acciones institucionales y el 84.6% indicó que no.

### **SOBRE LOS OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

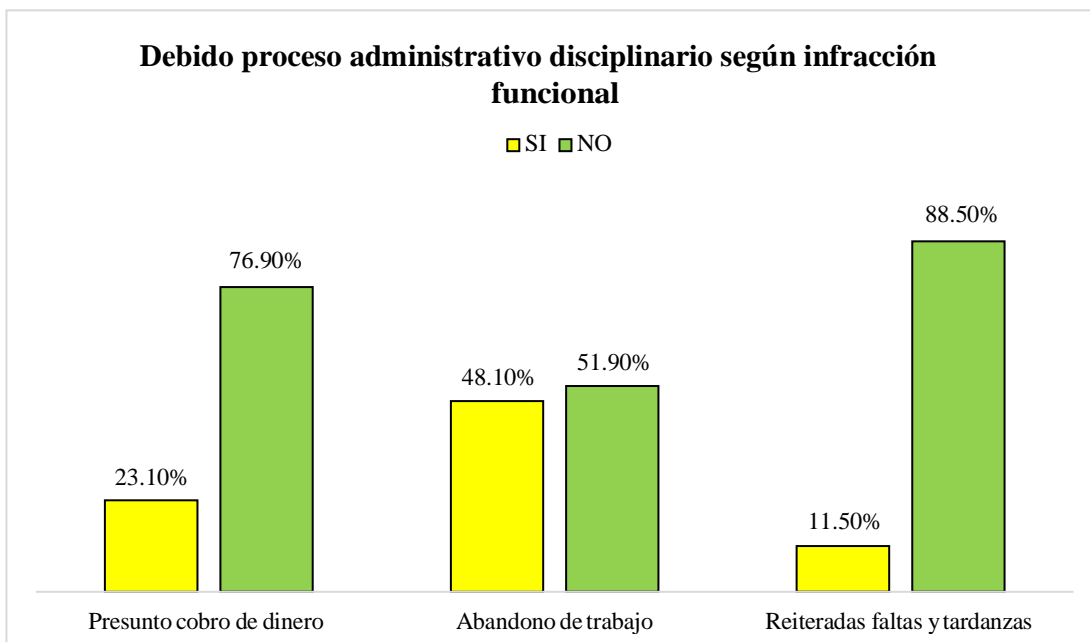
- b) Analizar si se garantizó el debido proceso administrativo disciplinario según el tipo de infracciones funcionales cometidas por los funcionarios municipales durante el 2021.**

**Tabla N°04**

*Debido proceso administrativo disciplinario según infracción funcional.*

Faltas Funcionales	F		%	
	SI	NO	SI	NO
Presunto cobro de dinero	12	40	23.1	76.9
Abandono de trabajo	25	27	48.1	51.9
Reiteradas faltas y Tardanzas	6	46	11.5	88.5

*Nota.* Según cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPS, 2021.



*Figura 2.* Formas de garantizar el debido proceso y efectividad del PAD según infracción.

En la tabla 4 se muestra que, según la falta cometida, las que mayor incidencia presentaron fueron: i) Cobro de Dinero, en el cual el 23.1% de encuestados refirió que si se garantizó el debido proceso, mientras que, el 76.9% manifestó que no; ii) Abandono de Trabajo, el 48.1% de participantes indicó que si se desarrolló un

debido procedimiento y el 51.9% dijo que no; iii) Reiteradas faltas y tardanzas, el 11.5% dijo que si hubo un debido proceso, mientras que el 88.5% indicó que no.

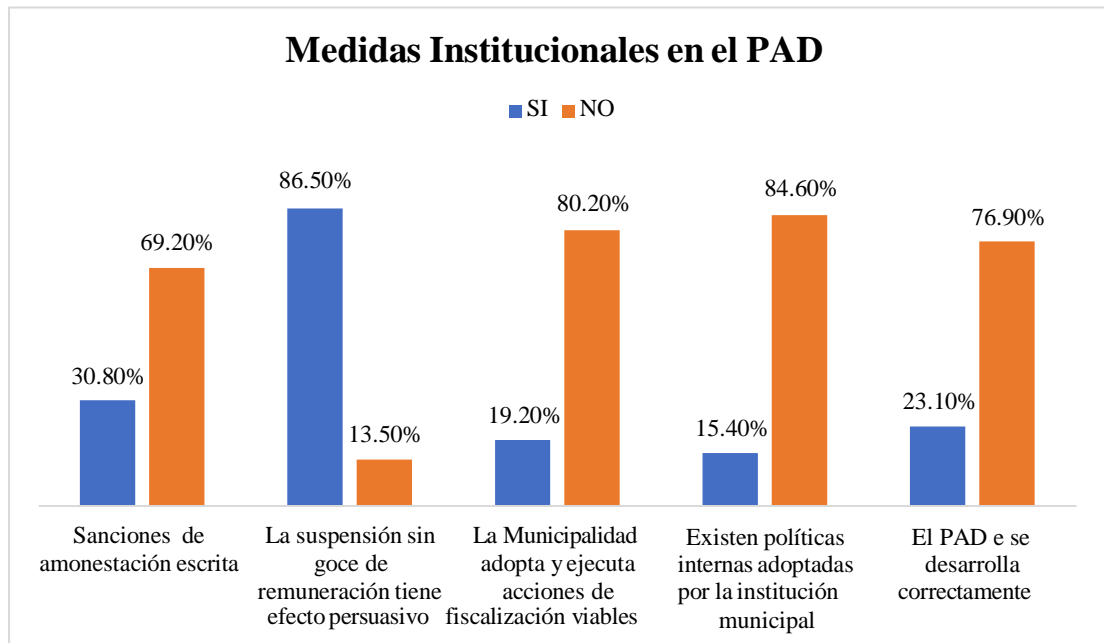
**c) Determinar las medidas adoptadas ante actuaciones funcionales de trabajadores municipales con procedimientos administrativos disciplinarios en el 2021.**

**Tabla N°05**

*Medidas adoptadas ante actuaciones funcionales en el PAD.*

<b>Medidas institucionales</b>	<b>f</b>		<b>%</b>	
	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
¿Se aplicaron sanciones administrativas de amonestación escrita a los trabajadores municipales luego de determinar su responsabilidad en el procedimiento disciplinario?	16	36	30.8	69.2
¿Considera Ud. que la sanción de suspensión sin goce de remuneración que se impune a los colaboradores municipales dentro del PAD tiene efecto persuasivo a fin de evitar que dicho comportamiento se vuelva a repetir?	45	7	86.5	13.5
¿La Municipalidad adopta y ejecuta acciones de fiscalización viables contra los funcionarios que cometen abuso funcional para evitar casos similares?	10	42	19.2	80.8
¿Existen políticas internas adoptadas por la institución municipal con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?	8	44	15.4	84.6
¿Cree Ud. que el PAD en la Municipalidad se desarrolla correctamente a fin de garantizar la disciplina en los trabajadores?	12	40	23.1	76.9

*Nota.* Según cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPS, 2021.



*Figura 3.* Medidas adoptadas ante actuaciones funcionales en el PAD.

En la tabla 5 se puede apreciar que, el 30.8% de los encuestados refirieron que se aplicaron sanciones de amonestación escrita, el 86.5% refirió que la sanción de suspensión sin goce de remuneración tiene efecto persuasivo en los servidores municipales; además, el 19.2% afirmó que la municipalidad adopta y ejecuta acciones de fiscalización viables y el 23.1% consideró que en la municipalidad el Procedimiento Administrativo Disciplinario se desarrolla correctamente.

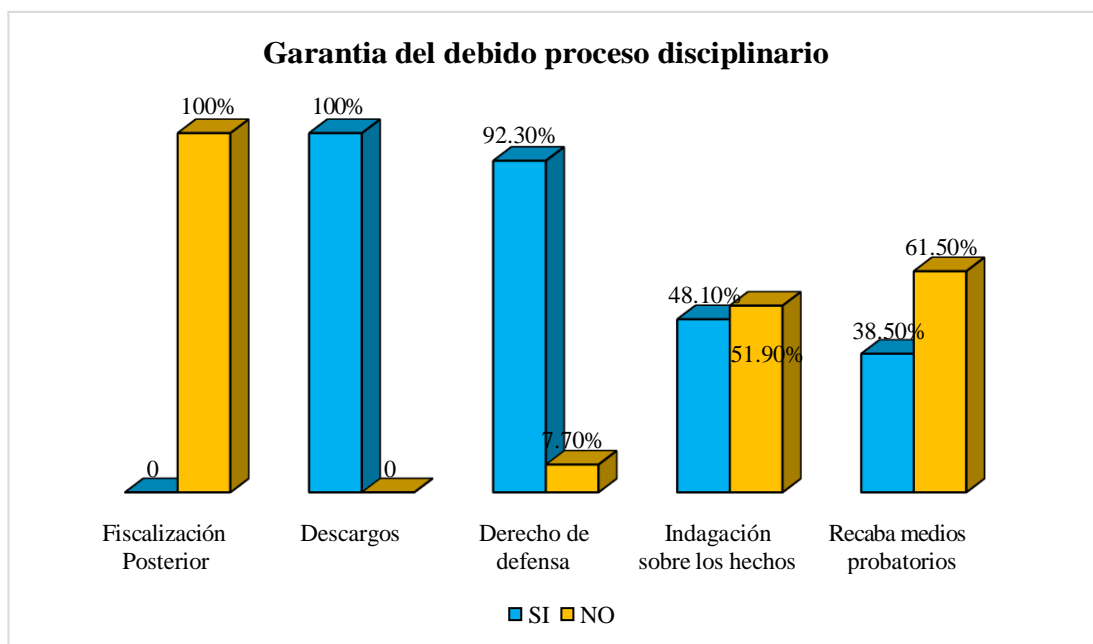
d) **Identificar las formas empleadas para garantizar el debido procedimiento disciplinario en la Municipalidad de Sullana.**

**Tabla N°06**

*Formas en que se garantiza el debido proceso en el PAD.*

GARANTIA DEL DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO	F		%	
	SI	NO	SI	NO
Fiscalización posterior	0	52	0	100%
Descargos	52	0	100%	0
Derecho de defensa	48	4	92.3%	7.7%
Indagación sobre los hechos	25	27	48.1%	51.9%
Recaba medios probatorios	20	32	38.5%	61.5%
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>		<b>100%</b>	

*Nota.* Según cuestionario aplicado a los trabajadores de la MPS, 2021.



*Figura 4.* Garantía del debido proceso en el PAD.

En la tabla 6 se muestra que, se garantiza el debido procedimiento administrativo disciplinario realizando fiscalizaciones posteriores y descargos (100%), además, el 92.3% de los encuestados indicó que si se garantiza el derecho de defensa de los servidores municipales en los PAD y el 51.9% manifestó que no se realiza una adecuada indagación sobre los hechos por presuntas faltas funcionales; mientras que, el 61.5% indicó que no se recaban todos los medios probatorios necesarios en este tipo de procedimientos.

#### 4. Análisis y Discusión

El presente capítulo presenta el análisis de resultados, los cuales serán confrontados con los antecedentes encontrados y las teorías vinculadas al tema propuesto. Para ello, se parte del planteamiento del objetivo general que sostuvo: Determinar la forma de garantizar el debido proceso y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario, siendo éstas: i) realizar un adecuado procedimiento en el cual el 26.9% de encuestados manifestó que si, mientras que el 73.1% indicó que no, ii) el derecho de defensa, donde el 90.4% de encuestados manifestó que si y el 9.6% indicó que no; iii) proporcionalidad y gradualidad de sanciones, donde el 75% manifestó que si y el 25% dijo que no; y iv) adopción de acciones institucionales del cual el 15.4% de encuestados dijo que si y el 84.6% indicó que no.

Al respecto, el estudio de Elera (2021), cuyos resultados indicaron una relación significativa entre la eficacia del debido procedimiento y el procedimiento administrativo disciplinario sugieren que el cumplimiento adecuado de los principios del debido procedimiento contribuye positivamente a la efectividad de los procedimientos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Piura. De esta forma, un debido procedimiento deficiente puede dar lugar a decisiones injustas o a la percepción de injusticia, mientras que, un procedimiento administrativo disciplinario eficaz debería seguir los principios del debido procedimiento para garantizar la justicia y equidad en las decisiones disciplinarias.

Asimismo, el trabajo de Nateros, Pacaya y Huancaya (2020), demostraron que, la efectividad del manejo administrativo disciplinario por omisión de funciones en la provincia de Portillo en el periodo 2018 y 2019 es muy baja, por lo que ha tenido un impacto significativo al proceso de fiscalización. De ello, se deduce que, la efectividad se refiere a la capacidad del sistema de manejo administrativo disciplinario para abordar situaciones en las que los

funcionarios incumplen sus funciones, lo cual implica que el proceso disciplinario no está logrando sus objetivos que son: i) corregir comportamientos inapropiados, ii) mantener la integridad y disciplina, y iii) garantizar que las acciones disciplinarias sean justas y proporcionadas.

En relación al objetivo específico N°01 se determinó que, según la falta cometida, las que mayor incidencia presentaron fueron: i) Cobro de Dinero, en el cual el 23.1% de encuestados refirió que si se garantizó el debido proceso, mientras que, el 76.9% manifestó que no; ii) Abandono de Trabajo, el 48.1% de participantes indicó que si se desarrolló un debido procedimiento y el 51.9% dijo que no; iii) Reiteradas faltas y tardanzas, el 11.5% dijo que si hubo un debido proceso, mientras que el 88.5% indicó que no.

En ese sentido, la conclusión de Quispe (2020) sugiere que la tipificación plena de sanciones a través del Cuadro de Faltas y Sanciones Disciplinarias tiene un efecto beneficioso en la correcta solución de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de Tayacaja. En cuanto a la tipificación plena de sanciones, se refiere a tener un conjunto completo y detallado de sanciones establecidas y definidas para diferentes faltas disciplinarias, lo que implica que el Cuadro de Faltas y Sanciones Disciplinarias proporciona una guía clara sobre las sanciones que deben aplicarse en situaciones específicas. De ahí que, la tipificación facilita la determinación de la responsabilidad disciplinaria administrativa de los servidores y funcionarios se considera una herramienta técnica y normativa que contribuye a la gestión disciplinaria de manera precisa y controlada.

Bajo esos parámetros, el autor Bruno (2010) destaca la idea de que la Responsabilidad Funcional Administrativa es una responsabilidad jurídica adversa que surge como consecuencia de acciones u omisiones realizadas por funcionarios y servidores públicos en el ejercicio de sus funciones; esta responsabilidad surge debido a acciones o inacciones que se consideran

ilegales según las leyes aplicables, como la Ley del Servicio Civil y la Ley del Procedimiento Administrativo General. Así, la responsabilidad funcional administrativa se presenta como una obligación legal adversa que surge cuando los funcionarios públicos no cumplen con sus deberes de manera legal y adecuada, y puede ser invocada por los ciudadanos que han sido afectados por tales acciones o inacciones.

Sobre el objetivo específico segundo, se obtuvo que, las medidas adoptadas ante actuaciones funcionales de trabajadores municipales con procedimientos administrativos disciplinarios fueron: sanciones de amonestación escrita (30.8%), sanción de suspensión sin goce de remuneración (86.5%), acciones de fiscalización viables (19.2%). Estando a ello, el investigador Terrones (2017), indica que las sanciones deben ser aplicadas de manera justa y proporcional, utilizando tanto la legislación laboral general como cualquier reglamentación específica que pueda existir en relación con las condiciones de trabajo y las leyes particulares del servicio. Esto garantiza que las consecuencias por infracciones sean consistentes con las normativas y proporcionales a la gravedad de la conducta infractora.

Estando a lo anterior, el estudio de Ponce y Masías (2022) sostuvo que, el principio de legitimidad está intrínsecamente vinculado a la norma básica, ya sea la Constitución u otra ley fundamental. Esto refuerza la idea de que la actuación del Estado y de quienes operan bajo su autoridad debe estar en consonancia con los principios y normativas establecidos por la legalidad y el estado de derecho.

Finalmente, se encontró que, el debido procedimiento administrativo disciplinario se garantiza realizando fiscalizaciones posteriores y descargos (100%), además, el 92.3% de los encuestados indicó que si se garantiza el derecho de defensa de los servidores municipales en los PAD y el 51.9% manifestó que no se realiza una adecuada indagación sobre los hechos por

presuntas faltas funcionales; mientras que, el 61.5% indicó que no se recaban todos los medios probatorios necesarios en este tipo de procedimientos.

Lo anterior se vincula con los resultados de Alzamora (2020), quien logró determinar que, de acuerdo a la correlación de Pearson es ,801 y está muy cerca de 1; por lo tanto, es altamente significativa, tal y como se evidencia en la norma que la Sig. (Bilateral) es menor que 0,05. Llegándose a la conclusión, que, sí existe relación significativa entre Procedimiento Administrativo Disciplinario y derecho de defensa; es decir, ambas están estrechamente interrelacionados. Siendo que, un proceso disciplinario justo y efectivo debe respetar y garantizar el derecho de defensa de los individuos involucrados, proporcionando un equilibrio entre la necesidad de mantener la disciplina y el respeto a los principios fundamentales de justicia y legalidad.

Todo lo mencionado permite comprobar la hipótesis jurídica planteada en la investigación, toda vez que se demuestra que la efectividad del PAD en la Municipalidad Provincial de Sullana se basa en la adecuada investigación de presuntas infracciones, especialmente aquellas relacionadas con el abuso funcional, y en la toma de medidas disciplinarias cuando se determina que hay responsabilidad funcional. Esto busca garantizar la justicia y la corrección en la gestión disciplinaria frente a comportamientos inapropiados por parte de los trabajadores.

## **5. Conclusiones y Recomendaciones**

### **5.1. Conclusiones**

Las formas de para garantizar el debido proceso y la efectividad de los procedimientos administrativos disciplinarios son elementos fundamentales en la administración disciplinaria y legal y son: i) respetar el derecho de defensa, ii) aplicar sanciones proporcionadas y iii) adoptar acciones institucionales.

Se determinó que, según la falta cometida, las que mayor incidencia presentaron fueron: i) Cobro de Dinero, no se garantizó el debido proceso en 76.9% ii) Abandono de Trabajo, no se desarrolló un debido procedimiento 51.9%. En general, hay preocupaciones sobre la garantía del debido proceso en todas las faltas mencionadas, siendo más notorio en el caso de coimas y reiteradas faltas y tardanzas.

Se identificó que el debido procedimiento administrativo disciplinario se garantiza realizando fiscalizaciones posteriores y descargos (100%), además, el 92.3% indicó que si se garantiza el derecho de defensa de los servidores municipales en los PAD y el 51.9% manifestó que no se realiza una adecuada indagación sobre los hechos por presuntas faltas funcionales; y en el 61.5% no se recaban los medios probatorios necesarios en este tipo de procedimientos.

## **5.2. Recomendaciones**

1. Se recomienda a la Municipalidad Provincial de Sullana, realice esfuerzos para fortalecer y optimizar sus procedimientos disciplinarios, asegurando que sean justos, válidos y estén en conformidad con el ordenamiento jurídico administrativo, garantizando el derecho de defensa de los servidores involucrados.
2. Se sugiere a la Municipalidad Provincial de Sullana, que en coordinación con los demás organismos estatales provinciales, programe capacitaciones para los funcionarios y servidores ediles, así como al público en general sobre procedimientos administrativos disciplinarios al amparo de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil.
3. A la Municipalidad Provincial de Sullana, que se brinde el asesoramiento a todas las áreas de la entidad edil, a efectos que se evalúe de forma periódica a los trabajadores de los regímenes 276, 728 y 1057, respecto de las funciones que han asumido según las plazas puestas a concurso. Esto con el fin que se dé cumplimiento a las normas institucionales propiciando un trabajo responsable basado en la ética.

## **6. Agradecimientos**

Agradezco a Dios por permitirme cumplir esta meta.

A mi familia, por todo el apoyo brindado durante mis años de vida universitaria.

A la Universidad San Pedro, por la oportunidad de formarme como profesional.

A todas las personas que de una u otra forma hicieron posible la consecución de mi estudio.

## Referencias Bibliográficas

- Aguila, C. (2012). *ABC del derecho administrativo*. Lima, EGACAL.
- Alzamora, D. L. (2020). *Procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa en la Municipalidad Provincial de Piura*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad César Vallejo, Piura. Perú.
- Anacleto, V. (2003). *Guía de Procedimientos Administrativos*. Segunda Edición. Lima, Gaceta Jurídica.
- Ballén, M., Pulido, R. y Zuñiga, F. (2007). *Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa. Teorías, procesos, técnicas*. Bogotá, Universidad Cooperativa de Colombia.
- Bartra, J. (1994). *Procedimiento Administrativo*. Tercera Edición. Lima, Huallaga.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. Colombia: Pearson.
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú* 1(1), 32-43.
- Bruno, E. (junio de 2010). *Concepto de Responsabilidad Administrativa*. [Consultado el 26 de julio de 2022]. En [http://abogadosconsultoresebruno.blogspot.com/2010/06/el-concepto-de-responsabilidad\\_26.html](http://abogadosconsultoresebruno.blogspot.com/2010/06/el-concepto-de-responsabilidad_26.html)
- Congreso de la República. (2013). *Ley N°30057-Ley del Servicio Civil*. [Consultado el 30 de julio de 2022]. En <http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

- Díaz, P. (2016). *El derecho de defensa y doble instancia en la inapelabilidad de la sanción administrativa policial de amonestación*. [Consultado el 30 de julio de 2022]. En [http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/474/3/Pool\\_Tesis\\_bachiller\\_2016.pdf](http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/474/3/Pool_Tesis_bachiller_2016.pdf)
- Dromi, R. (1998). *Derecho Administrativo*. Buenos Aires, Argentina.
- El peruano. (2015). Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Elera, V. (2021). *Eficacia del debido procedimiento y su relación con el procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de Piura, 2018-2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogada]. Universidad César Vallejo, Piura. Perú.
- Guallí, D. G. y Cárdenas K.D. (2022). La estabilidad laboral en la Ley de apoyo humanitario en Ecuador. *Revista científica Sociedad y Tecnología* 5(1), 42-56. doi.org/10.51247/st.v5iS1.233
- Guzmán, C. (2011). *Tratado de la Administración Pública y del procedimiento administrativo*. Lima, Caballero Bustamante S.A.C.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jara, D. O. y Reyes, R.M. (2020). *La errónea calificación probatoria en los procedimientos administrativos disciplinarios y el abuso de la autoridad administrativa*. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Ley 27444. (s.f.). Ley del Procedimiento administrativo general. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Ley-de-ProcedimientoAdministrativo-de-PersonalLey27444.pdf>

- López Roldan, P. y Fachelli S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Repositorio digital de la Universidad Autónoma de Barcelona, España. Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>
- OSINERGMIN. (2017). *Manual de Derecho Administrativo*. [Consultado el 30 de julio de 2022]. En [https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/Institucional/Estudios\\_Economicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinergmin/Manual\\_Derecho2.pdf](https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudios_Economicos/Curso%20de%20Extensi%C3%B3n%20Universitaria%20de%20Osinergmin/Manual_Derecho2.pdf)
- Pacaya, D., Nateros, E. y Huancaya, K. K. (2020). *Omisión de responsabilidad funcional administrativa de funcionarios coactivos y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en la Municipalidad Provincial de coronel Portillo periodos 2018-2019*. [Tesis para optar el título profesional de abogado]. Universidad Nacional de Ucayali. Perú.
- Ponce, F. J. y Macías, J. F. (2022). *El principio de juridicidad como garantía del procedimiento administrativo disciplinario*. [Artículo de Maestría en Derecho]. Universidad San Gregorio de Portoviejo, Ecuador.
- Quispe, A.C. (2020). *La tipificación adecuada de las sanciones y la solución correcta de los procedimientos administrativos disciplinarios de los servidores y funcionarios de la Municipalidad Provincial deTayacaja-2019*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Peruana de los Andes, Huancayo.
- Ramírez, W. (2018). *La responsabilidad administrativa: el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital regional docente la Mercedes de Chiclayo, 2015*. [Tesis de Pregrado para optar el título profesional de Abogado]. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo.
- Ramos, J. (2003). *Cátedra de derecho administrativo general y colombiano*. Bogotá, Ediciones Jurídicas.

- Rosso, R.A. (2021). El juicio de admisibilidad en el procedimiento administrativo disciplinario federal del Brasil. Análisis a partir ley de delitos de abuso de autoridad. *Revista Jurídica Investigación en ciencias jurídicas y sociales* 11(2), 188-202. ISSN 2415-5063.
- Savin-Badon, M. y Major, C. (2013). *Qualitative research: The essential guide to theory and practice*. Londres, Routledge.
- Serra, A. (1983). *Derecho Administrativo*. México, Porrúa.
- Terrones, R. (2017). *Observancia del Principio de Proporcionalidad en las Sanciones del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley SERVIR, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú.

# **Anexos**

**ANEXO 1:** Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Subcategoría	Indicadores	Ítems del instrumento	Escala de medición
<b>Abuso funcional municipal</b>	Es una responsabilidad perjudiciosa que se genera como consecuencia de una serie de sucesos o hechos que por acción u omisión realizan los servidores y funcionarios públicos en el desarrollo de sus actividades en el marco de la Ley del Servicio Civil y Ley del Procedimiento Administrativo General. (Bruno, 2010)	Esta categoría se estructuró en dos dimensiones que a su vez fueron divididas en dos indicadores, se midió a través de preguntas cualitativas.	Infracciones	Tipo	1. Qué tipo de infracciones considera que mayor incidencia tuvieron por parte de los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Sullana durante el año 2021? Presunto cobro de dinero Abandono de trabajo Reiteradas faltas y Tardanzas	Nominal Dicotómica
			Responsabilidad	Sanción	2. ¿Las sanciones impuestas son proporcionales y graduales a la presunta falta cometida por el servidor municipal? 3. ¿La Municipalidad adopta acciones con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?	
<b>Debido Procedimiento administrativo o disciplinario</b>	Es el mecanismo de seguridad que aplican las entidades de la administración pública, cuando se solicita el cese temporal o la destitución de un funcionario o servidor público que ha cometido falta grave. (Espinal, 2000)	Esta categoría fue estructurada en la sub categoría efectividad ya su vez dividida en dos indicadores.	Efectividad	Derecho de defensa	4. ¿Considera que se realiza un adecuado Procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad? 5. ¿En los PAD instaurados en la institución se garantiza el derecho de defensa de los trabajadores que presuntamente han cometido una falta? 6. ¿Se realizó una Fiscalización posterior? 7. ¿Se notificó al servidor para que efectúe sus Descargos? 8. ¿Se garantiza el Derecho de defensa? 9. ¿Se han indagado respecto de los hechos? 10. ¿Se han recabado suficientes medios probatorios para sancionar?	
				Acciones	11. ¿Se aplicaron sanciones administrativas de amonestación escrita a los trabajadores municipales luego de determinar su responsabilidad en el procedimiento disciplinario? 12. ¿Considera Ud. que la sanción de suspensión sin goce de remuneración que se impone a los colaboradores municipales	

					<p>dentro del PAD tiene efecto persuasivo a fin de evitar que dicho comportamiento se vuelva a repetir?</p> <p>13. ¿La Municipalidad adopta y ejecuta acciones de fiscalización viables contra los funcionarios que cometen abuso funcional para evitar casos similares?</p> <p>14. ¿Existen políticas internas adoptadas por la institución municipal con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?</p> <p>15. ¿Cree Ud. que el PAD en la Municipalidad se desarrolla correctamente a fin de garantizar la disciplina en los trabajadores?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

## ANEXO 2: Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>Problema principal</b></p> <p>¿De qué forma se garantiza el debido proceso y efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la forma de garantizar el debido proceso y la efectividad del procedimiento administrativo disciplinario de los servidores municipales de Sullana en el 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Analizar si se garantizó el debido proceso administrativo disciplinario según el tipo de infracciones funcionales cometidas por los funcionarios municipales durante el 2021.</p> <p>Determinar las medidas adoptadas ante actuaciones funcionales de trabajadores municipales con procedimientos administrativos disciplinarios en el 2021.</p> <p>Identificar las formas empleadas para garantizar el debido procedimiento disciplinario en la Municipalidad de Sullana.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>La efectividad del procedimiento administrativo disciplinario en actuaciones de abuso funcional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sullana se garantiza mediante la correcta investigación de presuntas infracciones y la adopción de medidas al encontrarse responsabilidad funcional.</p>	<p><b>Variable x</b></p> <p>Abuso funcional municipal</p> <p><b>Variable y</b></p> <p>Procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, toda vez que se usó de la estadística inferencial y descriptiva, para describir cada una de las variables las cuales serán medidas a través de dimensiones e indicadores.</p> <p><b>Diseño de investigación:</b></p> <p>El diseño que se empleó fue no experimental, pues las variables no se modificarán con intención. Además, la investigación se realizó bajo un corte transversal, ya que los datos fueron obtenidos en un momento específico.</p> <p><b>Población y muestra:</b></p> <p>Para el presente caso, la totalidad de los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Sullana constituyeron la población, mientras que la muestra estuvo representada por 52 funcionarios y servidores de la entidad edil, a quienes se aplicó el instrumento cuestionario conformado por 15 preguntas.</p> <p><b>Técnicas:</b></p> <p>La encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b></p> <p>Bibliográfica y documental. Cuestionario</p>

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

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD  
DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de interrogantes, las cuales deberá responder marcando con un aspa (x) la alternativa que considere adecuada. Esta encuesta tiene fines académicos, por tanto, es anónima. Gracias por su participación.

Nº	Dimensiones / Indicadores	SI	NO
1	1. ¿Qué tipo de infracciones considera que mayor incidencia tuvieron por parte de los funcionarios y servidores de la Municipalidad de Sullana durante el año 2021?		
	Presunto cobro de dinero		
	Abandono de trabajo Reiteradas faltas yTardanzas		
2	¿Se realizó una Fiscalización posterior?		
3	¿Se notificó al servidor para que efectúe sus Descargos?		
4	¿Se garantiza el Derecho de defensa?		
5	¿Se han indagado respecto de los hechos?		
6	¿Se han recabado suficientes medios probatorios para sancionar?		
7	¿Considera que se realiza un adecuado Procedimiento Administrativo Disciplinario en la entidad?		
8	¿En los PAD instaurados en la institución se garantiza el derecho de defensa de los trabajadores que presuntamente han cometido una falta?		
9	¿Las sanciones impuestas son proporcionales y graduales a la presunta falta cometida por el servidor municipal?		
10	¿La Municipalidad adopta acciones con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?		
11	¿Se aplicaron sanciones administrativas de amonestación escrita a los trabajadores municipales luego de determinar su responsabilidad en el procedimiento disciplinario?		
12	¿Considera Ud. que la sanción de suspensión sin goce de remuneración que se impone a los colaboradores municipales dentro del PAD tiene efecto persuasivo a fin de evitar que dicho comportamiento se vuelva a repetir?		
13	¿La Municipalidad adopta yejecuta acciones de fiscalización viables contra los funcionarios que cometen abuso funcional para evitar casos similares?		
14	¿Existen políticas internas adoptadas por la institución municipal con el fin de garantizar la ética profesional de sus trabajadores?		
15	¿Cree Ud. que el PAD en la Municipalidad se desarrolla correctamente a fin de garantizar la disciplina en los trabajadores?		

#### Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE DERECHO  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

#### I.- Información General:

**Nombres y apellidos del validador:** Alexander Wilmer Girón Saavedra.

**Fecha:** 20/11/2022 **Especialidad:** Derecho.

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el PAD aplicado a los servidores y funcionarios.

**Autor del Instrumento:** Portugués Castillo, Bryan Yeisson.

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES  
MUNICIPALES DE SULLANA, 2021”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

#### II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			15		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observables?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			14		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			14		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			14		
Sumatoria parcial				88	35	38
Sumatoria Total		161				

Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)	0.805
---	-------

**Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento**

.....  
 .....  
 .....

**III.- Calificación Global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

**161 = 0,805 = VALIDEZ BUENA.**



Alexander Wilmer Giron Saavedra  
 ABOGADO  
 REG. N° 184 - I.C.A.S.

---

**FIRMA DEL VALIDADOR**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE DERECHO  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Gonzalo Chinchay Labrin.

**Fecha:** 20/11/2022 **Especialidad:** Derecho.

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el PAD aplicado a los servidores y funcionarios.

**Autor del Instrumento:** Portugués Castillo, Bryan Yeisson

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES  
MUNICIPALES DE SULLANA, 2021”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observables?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			15		
Sumatoria parcial				92	52	19
Sumatoria Total		163				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0,815				

### **Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento**

Es un buen instrumento para el cumplimiento de los objetivos, se sugiere ampliar la temática en una próxima investigación.

**III.- Calificación Global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

**163 = 0,815 = VALIDEZ BUENA.**



Gonzalo Chinchay Labrin  
ABOGADO  
REG. 392 C.A.P

---

**FIRMA DEL VALIDADOR**

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO  
FACULTAD DE DERECHO  
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I.- Información General:**

**Nombres y apellidos del validador:** Hilton A. Checa Fernández.

**Fecha:** 20/11/2022 **Especialidad:** Derecho.

**Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario sobre el PAD aplicado a los servidores y funcionarios.

**Autor del Instrumento:** Portugués Castillo, Bryan Yeisson

Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

**“DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES  
MUNICIPALES DE SULLANA, 2021”.**

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

**II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)**

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observables?			16		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			15		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			15		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?			15		
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?			15		
Sumatoria parcial				92	52	19
Sumatoria Total		163				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x 0.005)		0,815				

**Aporte y/o sugerencia para mejorar el instrumento**

.....  
.....  
.....

**III.- Calificación Global:** Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

<b>Intervalos</b>	<b>Resultados</b>
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

**Coeficiente de Validez**

**163 = 0,815 = VALIDEZ BUENA.**



The image shows a handwritten signature in black ink over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'Mg. Wilson Arturo Cordero Pimentel' and 'DOCENTE' below it.

**FIRMA DEL VALIDADOR**

## Formato de publicación en repositorio



# REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
BRYAN YEISSON PORTUGUES CASTILLO		71477860	Yeisson_0902@hotmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional <sup>1</sup>				
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/>	Título Profesional	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>
			Maestría	<input type="checkbox"/>
			Doctorado	
4. Título del Documento de Investigación				
DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE SULLANA,2021				
5. Programa Académico				
DERECHO				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público <sup>2</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/openAccess">info:eu-repo/semantics/openAccess</a> )		<input type="checkbox"/>	
			Acceso restringido <sup>4</sup> ( <a href="http://info.eu-repo/semantics/restrictedAccess">info:eu-repo/semantics/restrictedAccess</a> ) (*)	
(*) En caso de restringido sustentar motivo				

### A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

### B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS <sup>5</sup>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. <sup>6</sup>



  
Firma

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	20	08	2024

#### Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035 Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-COMCYTEC-DEGC (Números 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2 del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales -RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a la ley Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

## Reporte de similitud

### DEBIDO PROCESO Y EFECTIVIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS SERVIDORES MUNICIPALES DE SULLANA, 2021

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.unu.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>5%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>3%</b>
<b>5</b>	<b>institutojubones.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>kupdf.net</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.sangregorio.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>kipdf.com</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>

9	Submitted to Universidad de Caldas Trabajo del estudiante	1 %
10	memoria.ifrn.edu.br Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Nacional de Frontera Trabajo del estudiante	1 %
12	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.ulc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
16	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
19	administrativo-franksbur.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
20	bib.minjusticia.gov.co	

	Fuente de Internet	<1 %
21	<b>documentop.com</b> Fuente de Internet	<1 %
22	<b>idoc.pub</b> Fuente de Internet	<1 %
23	<b>idoc.tips</b> Fuente de Internet	<1 %
24	<b>Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez</b> Trabajo del estudiante	<1 %
25	<b>Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos</b> Trabajo del estudiante	<1 %
26	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<1 %
27	<b>cdn.www.gob.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
28	<b>repositorio.utesup.edu.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
29	<b>alicia.concytec.gob.pe</b> Fuente de Internet	<1 %
30	<b>edoc.pub</b> Fuente de Internet	<1 %

31 [www.scilit.net](http://www.scilit.net) <1 %  
Fuente de Internet

---

32 "Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 6 (1990)", Brill, 1995 <1 %  
Publicación

---

33 [docs.neu.edu.tr](http://docs.neu.edu.tr) <1 %  
Fuente de Internet

---

34 [dspace.unitru.edu.pe](http://dspace.unitru.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

35 [pciudadana.com](http://pciudadana.com) <1 %  
Fuente de Internet

---

36 [repositorio.unp.edu.pe](http://repositorio.unp.edu.pe) <1 %  
Fuente de Internet

---

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo