



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
Escuela de Posgrado

**El debido proceso y su influencia con el procedimiento administrativo disciplinario
de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María - Huaura, 2025**

Tesis
**Para optar el Grado Académico de Maestra en Derecho Constitucional y
Administrativo**

Autora
Leydy Ruth Yanac Sosa

Asesor
Mo. Leonid Ronald Mendoza Huerta



M(o). LEONID RONALD MENDOZA HUERTA

Huacho – Perú
2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Leydy Ruth Yanac Sosa	72887349	15 – 07 – 2026
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Leonid Ronald Mendoza Huerta	41184635	https://orcid.org/0000-0001-8189-2642
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Juan Miguel Juárez Martínez	16754186	https://orcid.org/0000-0001-8959-1270
Félix Antonio Domínguez Ruiz	15740208	https://orcid.org/0000-0001-8511-950X
Miguel Hernán Yengle Ruiz	18073658	https://orcid.org/0000-0002-7148-4677

LEYDY RUTH YANAC SOSA (2026-044923)

EL DEBIDO PROCESO Y SU INFLUENCIA CON EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LO...

 DGI-POSGRADO 2026

 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3592401289

Fecha de entrega

11 Jun 2026, 3:10 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

11 Jun 2026, 3:23 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

ABG_LEYDY_YANAC_SUBSANADO_10.06.2026.pdf

Tamaño del archivo

1.6 MB

85 páginas

18.415 palabras

107.865 caracteres



Página 2 de 91 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3592401289

20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

▸ Bibliografía

Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

11%  Publicaciones

12%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

**EL DEBIDO PROCESO Y SU INFLUENCIA CON EL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DE LOS TRABAJADORES EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA MARÍA - HUAURA, 2025**

YANAC SOSA, LEYDY RUTH

TESIS DE MAESTRÍA

ASESOR: Mo. Leonid Ronald Mendoza Huerta

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRO EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO
HUACHO
2026**

DEDICATORIA

Dedico este logro a mi familia, por el amor que nos une y por la vocación que compartimos hacia nuestra profesión, entendida no solo como un medio de desarrollo personal, sino como una verdadera forma de servicio a la sociedad. Su pasión, ética y entrega han sido una fuente constante de inspiración y motivación.

Esta dedicación pertenece a quienes lo hicieron posible: el esfuerzo compartido, el amor familiar, los valores que me forjaron y que cargo con orgullo en cada paso de este camino.

AGRADECIMIENTO

A mi familia le debo más de lo que estas líneas pueden contener. Su presencia a lo largo de los años — en lo personal y en lo profesional— no ha sido decorativa: ha sido el piso sobre el que me he parado cuando todo tambaleaba. La confianza que depositaron en mí, las palabras justas en el momento justo, el acompañamiento sin condiciones. Gracias por estar en el esfuerzo, en la duda y en el logro.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLA	x
ÍNDICE DE FIGURA.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. Descripción de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación	17
1.3.2. Objetivo general	17
1.3.2. Objetivos específicos	17
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5. Delimitaciones del estudio	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de la investigación	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales	22
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Debido proceso (X)	25
2.2.2. Procedimiento administrativo disciplinario (Y).....	31
2.3. Bases filosóficas.....	37
2.4. Definición de términos básicos	41
2.5. Hipótesis de investigación	44
2.5.1. Hipótesis general	44
2.5.2. Hipótesis específicas.....	44
2.6. Operacionalización de las variables	45
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	47
3.1. Diseño metodológico	47

3.2. Población y muestra.....	48
3.2.1. Población	48
3.2.2. Muestra.....	48
3.3. Técnicas de recolección de datos	48
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	49
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	51
4.1. Análisis de resultados	51
4.2. Contrastación de hipótesis	59
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	64
5.1. Discusión de resultados.....	64
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	66
6.1. Conclusiones.....	66
6.2. Recomendaciones.....	67
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
7.1 Fuentes documentales	68
7.2. Fuentes bibliográficas	68
7.2. Fuentes hemerográficas.....	69
7.3. Fuentes electrónicas	72
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	45
Tabla 2. <i>Debido proceso</i>	51
Tabla 3. <i>Principio de legalidad</i>	52
Tabla 4. <i>Derecho de defensa</i>	53
Tabla 5. <i>Imparcialidad de la autoridad</i>	54
Tabla 6. <i>Procedimiento administrativo disciplinario</i>	55
Tabla 7. <i>Inicio del procedimiento</i>	56
Tabla 8. <i>Instrucción del procedimiento</i>	57
Tabla 9. <i>Resolución del procedimiento</i>	58
Tabla 10. <i>Prueba de normalidad de las variables Debido proceso y Perfil emprendedor</i>	59
Tabla 11. <i>El debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario</i>	60
Tabla 12. <i>El principio de legalidad y el procedimiento administrativo disciplinario</i>	61
Tabla 13. <i>El derecho de defensa y el procedimiento administrativo disciplinario</i>	62
Tabla 14. <i>La imparcialidad de la autoridad y el procedimiento administrativo disciplinario</i>	63

ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1. Debido proceso</i>	51
<i>Figura 2. Principio de legalidad</i>	52
<i>Figura 3. Derecho de defensa</i>	53
<i>Figura 4. Imparcialidad de la autoridad.....</i>	54
<i>Figura 5. Procedimiento administrativo disciplinario</i>	55
<i>Figura 6. Inicio del procedimiento</i>	56
<i>Figura 7. Instrucción del procedimiento.....</i>	57
<i>Figura 8. Resolución del procedimiento.....</i>	58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación estudia: El debido proceso y su influencia con el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la municipalidad distrital de santa maría - huaura, 2025. El estudio fue de tipo aplicado, con nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal, bajo un enfoque cuantitativo. La contrastación de la hipótesis se realizó mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos, empleándose la técnica de la encuesta, la cual fue aplicada a una muestra conformada por 78 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para medir las variables del estudio y sus respectivas dimensiones. Posteriormente, los datos obtenidos fueron procesados y analizados estadísticamente mediante el uso del paquete SPSS versión 25.0, recurriéndose a tablas y figuras estadísticas para facilitar su análisis e interpretación. Como resultado del análisis inferencial, se determinó que el debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025, obteniéndose un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,727$, lo que evidencia la existencia de una correlación positiva alta entre ambas variables. Finalmente, el estudio se estructuró en un cuerpo organizado de contenidos, compuesto por seis capítulos y sus respectivos subcapítulos, lo que permitió demostrar que la investigación cuenta con sólido sustento metodológico y evidencia estadística suficiente para respaldar los resultados obtenidos.

Palabras clave: **El debido proceso, procedimiento administrativo disciplinario y derecho de defensa.**

ABSTRACT

This research study examines due process and its influence on the disciplinary administrative procedures for employees in the Santa María District Municipality - Huaura, 2025. The study was applied, correlational, non-experimental, and cross-sectional, employing a quantitative approach. The hypothesis was tested using a data collection instrument: a survey administered to a sample of 78 employees of the Santa María District Municipality. A structured questionnaire, specifically designed to measure the study variables and their respective dimensions, was developed for data collection. The data obtained were then processed and statistically analyzed using SPSS version 25.0, employing statistical tables and figures to facilitate analysis and interpretation. As a result of the inferential analysis, it was determined that due process significantly influences the disciplinary administrative procedure for employees at the Santa María District Municipality – Huaura, 2025. A Spearman's rank correlation coefficient of $\rho = 0.727$ was obtained, demonstrating a strong positive correlation between the two variables. Finally, the study was structured into an organized body of content, comprised of six chapters and their respective subchapters, demonstrating that the research has a solid methodological foundation and sufficient statistical evidence to support the results obtained.

Keywords: Due process, disciplinary administrative procedure and right to defense.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación estudió “El debido proceso y su influencia con el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la municipalidad distrital de santa maría - huaura, 2025.”. Ospina Grisales (2023) define el debido proceso administrativo como un principio jurídico sustantivo que no se limita al cumplimiento formal de etapas procedimentales, sino que exige que toda decisión administrativa esté fundada en hechos verificables, pruebas pertinentes y razonamientos jurídicos comprensibles, garantizando la racionalidad y legitimidad de la actuación estatal.

Mondragón-Duarte (2020) define el procedimiento administrativo disciplinario como el conjunto de actos jurídicos regulados a través de los cuales la Administración investiga y sanciona conductas funcionales de servidores públicos. Su naturaleza restrictiva de derechos obliga a observar principios propios del derecho sancionador: legalidad, tipicidad y proporcionalidad.

Esta investigación se organiza en los capítulos que se describen a continuación:

El Capítulo I aborda el problema de investigación, incluyendo la descripción de la situación, el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, así como los límites y la viabilidad del estudio. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, donde se presentan los antecedentes, los fundamentos conceptuales de las variables, las definiciones de términos, las hipótesis y su operacionalización. En el Capítulo III se expone la metodología, detallando el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, además de las técnicas utilizadas para la recolección y el procesamiento de los datos. El Capítulo IV muestra los resultados obtenidos, acompañados de tablas y figuras. El Capítulo V se centra en el análisis e interpretación de dichos resultados. Finalmente, el Capítulo VI reúne las conclusiones y recomendaciones, junto con las referencias y anexos que respaldan el estudio.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El proceso debido no es una mera regulación legal, sino el límite del gobierno y la imposición arbitraria. La ONU sostiene que, para evitar el abuso de poder y consolidar democracias operativas, es indispensable proteger los derechos del proceso (ONU, 2021). Sin embargo, una mera aceptación formal rara vez es suficiente. En muchas ocasiones, la forma en que los organismos gubernamentales ejercen las acciones disciplinarias y administrativas evidencia errores sistémicos en su desarrollo, vulnerando de forma directa derechos como el derecho a ser oído, el derecho a la objetividad y el derecho a la ley. Estos derechos, cuando se ven menoscabados por el sistema estatal, rara vez pueden restaurarse de manera efectiva (García y Ruiz, 2020).

En América Latina el principal problema no es un tema menor, sino la debilidad institucional. Los estudios realizados en la zona muestran casos de procedimientos disciplinarios en los que no se informó correctamente sobre las denuncias o en los que las decisiones carecen de una justificación elemental. Esto tiene consecuencias sobre la confianza de los ciudadanos en el gobierno y sobre la credibilidad de las medidas adoptadas (Pérez, 2022). Esos errores formales son más graves porque la ausencia de normas claras para garantizar un juicio justo ha propiciado abusos reiterados. Los servidores públicos son vulnerables y el servicio público se ve afectado (López y Fernández, 2021).

La legislación en Perú que especifica el procedimiento de los trámites en las agencias gubernamentales es la Ley 27444. Establece los lineamientos que debe seguir cada acción del gobierno peruano: justificar las decisiones, evitar favoritismos por parte de la autoridad y permitir que los ciudadanos se defiendan (Congreso de la República, 2023). La realidad es que, a pesar de que estas normas parecen buenas, en la práctica son mucho menos organizadas. La Contraloría General de la República (2022) identificó dificultades continuas en la gestión de los procesos disciplinarios: trabajadores sin la capacitación pertinente, tiempos indefinidos y criterios de sanción que se modifican dependiendo de la agencia. Esto tiene dos consecuencias negativas. Por un lado, se violan los derechos de los trabajadores involucrados. En cambio, tanto la percepción de justicia en la gestión como la eficacia de la institución se ven afectadas.

En la provincia de Huaura, se ha evidenciado que en la Municipalidad Distrital de Santa María existen observaciones respecto a la tramitación de los procesos disciplinarios aplicados a su personal, debido a posibles incumplimientos de las garantías del debido proceso. En algunos casos, se han registrado notificaciones tardías, falta de precisión en la descripción de la falta imputada o resoluciones carentes de motivación jurídica suficiente. Estas situaciones han derivado en conflictos laborales, un aumento de litigios ante instancias superiores y una creciente percepción de falta de imparcialidad en las autoridades locales. De ahí surge la pregunta que articula toda esta investigación: ¿cómo se aplica el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, y qué tan efectiva es esa aplicación para proteger los derechos de los trabajadores? El objetivo es identificar las fallas concretas y proponer alternativas reales que, al mismo tiempo, fortalezcan la gestión pública en 2025. El objetivo general, entonces, es determinar si el debido proceso influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores de dicha municipalidad durante ese año.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el debido proceso influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo el principio de legalidad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?
2. ¿Cómo el derecho de defensa influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?
3. ¿Cómo la imparcialidad de la autoridad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.2. Objetivo general

Determinar si el debido proceso influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar cómo el principio de legalidad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.
2. Determinar cómo el derecho de defensa influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.
3. Determinar cómo la imparcialidad de la autoridad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

Desde el plano jurídico, este estudio parte de una pregunta concreta: ¿cómo se garantizó el debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios de la administración pública peruana? La Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, fija el marco de respuesta: legalidad, motivación de resoluciones y derecho de defensa son los principios que condicionan —sin excepción— la validez de cualquier actuación administrativa (Congreso de la República, 2023). Sin embargo, en la práctica, diversos informes de la Contraloría General de la República (2022) evidenciaron deficiencias en la aplicación de estas garantías en los procedimientos disciplinarios, lo que generó riesgos de nulidad de los actos administrativos y vulneración de derechos fundamentales. En este sentido, la investigación permitió examinar en qué medida la Municipalidad Distrital de Santa María aplicó los principios del debido proceso y si sus actuaciones se ajustaron a las exigencias normativas vigentes.

Los procedimientos administrativos disciplinarios no se desarrollan, desde una perspectiva social, en un vacío burocrático: afectan directamente la dignidad, los derechos y la estabilidad laboral de quienes trabajan para el municipio. Una administración caprichosa o torpe puede dar lugar a castigos injustos, pero el malestar no se termina aquí. Se difunde entre la ciudadanía, debilitando la legitimidad del Estado y socavando la confianza en las instituciones (López & Fernández, 2021). Es mucho más difícil recuperar la credibilidad perdida de una institución que evitar que se pierda. Pero cuando realmente se respeta el debido proceso, la legalidad ya no es solo discurso y se convierte en una práctica tangible: una transparencia real, un trato justo a los funcionarios públicos y, al final, una gobernanza democrática local con fundamentos más firmes.

La Municipalidad Distrital de Santa no tuvo un buen desempeño cuando sus procedimientos administrativos disciplinarios comenzaron a recibir quejas: violaciones al derecho de defensa, dudas sobre la imparcialidad de las autoridades y conflictos internos que llegaron hasta instancias superiores. El perjuicio fue doble: tanto a nivel operativo como a nivel reputacional. La administración a nivel municipal se volvió menos eficiente y, como resultado, la confianza de los ciudadanos en ella disminuyó. Esta investigación, partiendo de ese contexto, elabora un análisis crítico acerca de la forma en que se implementaron (o no) las garantías del debido proceso en los procedimientos disciplinarios de esta organización. Los resultados posibilitaron la formulación de propuestas específicas en torno a la transparencia, la uniformidad y la legalidad en esos procesos, con el objetivo de establecer un equilibrio efectivo entre el poder sancionador del Estado y los derechos de los trabajadores del municipio.

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Delimitación temporal

En el contexto actual, cobra especial importancia: el debido proceso y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario resultó vigente.

b. Delimitación espacial

El análisis se concentra dentro en Lima, teniendo como ámbito de estudio la Provincia de Huaura, específicamente en el Distrito de Santa María. El espacio de análisis correspondió a la Municipalidad Distrital de Santa María, entidad que constituyó el escenario institucional donde se centró el objeto de estudio.

c. Delimitación social

Esta investigación utilizó una muestra no probabilística con su procesamiento estadístico correspondiente.

d. Delimitación conceptual

En el desarrollo de este estudio se consideraron dos ideas principales que orientan el análisis realizado: el debido proceso y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zarabanda (2024). En su estudio titulado *“La imparcialidad en el proceso disciplinario: dar garantías fundamentales al disciplinado desde el diseño institucional”*, cuyo objetivo fue analizar de qué manera los diseños institucionales, especialmente la separación de funciones, la imparcialidad del juez disciplinario y la contradicción probatoria, permiten legitimar el procedimiento disciplinario en Colombia. Se utilizó un método jurídico-conceptual, con una perspectiva analítica de fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativas. Los resultados demostraron que una condición fundamental para salvaguardar las garantías básicas del disciplinado es la imparcialidad del funcionario responsable, ya que evita conflictos de interés y prejuicios en el proceso de toma de decisiones. Asimismo, se comprobó que el diseño institucional del proceso debe incluir instrumentos de contradicción y debate probatorio para asegurar una defensa eficaz. La conclusión fundamental fue que el procedimiento disciplinario se legitima y la eficacia del debido proceso, como principio rector de la normativa disciplinaria colombiana, se fortalece gracias a la imparcialidad y a la correcta división de funciones (p. 128).

Balcázar (2023) estudió la manera en que se utiliza el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) en los directivos educativos de la Amazonía venezolana y hasta qué punto se cumplen las garantías del debido proceso. Para ello utilizó un método cualitativo: realizó entrevistas semiestructuradas a funcionarios y analizó los datos a través de ATLAS.ti. En última instancia, el objetivo era determinar si el PAD infringe o no esas garantías procesales. Se evidenciaron en los resultados carencias significativas en la definición precisa de las infracciones, el restringido derecho de defensa debido a la falta de acceso a pruebas y demoras desmedidas en el procesamiento de casos. También se determinó que las carencias en los procedimientos causaban un clima de inseguridad jurídica en las instituciones educativas y una situación de indefensión entre los disciplinados. Se concluyó que la violación del debido proceso afecta la legitimidad de las instituciones, disminuye la validez de las

decisiones disciplinarias y pone en peligro el derecho a la seguridad jurídica en Venezuela (p. 10).

Cárcamo (2023) examina si existe obligación jurídica de instruir un procedimiento disciplinario antes de ejercer acciones de repetición o reembolso contra funcionarios públicos en Chile —esto, en el marco de la responsabilidad patrimonial de la Administración del Estado por falta personal. Para responder esa pregunta, el autor recurre a una metodología doctrinal y jurisprudencial, apoyada en el análisis de la normativa nacional y en la revisión de la jurisprudencia tanto administrativa como judicial. Los resultados mostraron que la omisión de un procedimiento disciplinario previo genera vulneraciones al derecho de defensa de los funcionarios, ya que estos carecen de la oportunidad de presentar descargos y acceder a las pruebas. Asimismo, se evidenció que esta omisión debilita la legitimidad de las decisiones administrativas y afecta la confianza de los ciudadanos en las instituciones. La conclusión fue que el procedimiento disciplinario constituye una condición indispensable e ineludible para garantizar la justicia en las decisiones administrativas y la efectividad del debido proceso en la responsabilidad patrimonial del Estado (p. 65).

Abad de las Heras (2022). En su artículo titulado *“El régimen de la prueba en el procedimiento disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía”*, cuyo objetivo fue analizar cómo se aseguran los derechos de defensa y contradicción de los funcionarios policiales sometidos a procesos disciplinarios en España. La metodología empleada fue jurídico-normativa, con revisión crítica de la legislación vigente y de la jurisprudencia administrativa y judicial relacionada con el régimen disciplinario policial. Los resultados mostraron que el desarrollo probatorio con inmediación, publicidad y contradicción es fundamental para evitar situaciones de indefensión y asegurar que las decisiones disciplinarias sean objetivas. También se identificó que la debida práctica de la prueba incrementa la legitimidad de las sanciones impuestas y genera mayor confianza institucional. La conclusión fue que un régimen probatorio sólido es la piedra angular del respeto al debido proceso y constituye el mecanismo que legitima las sanciones disciplinarias dentro de cuerpos de seguridad (p. 7).

Vergara (2024) examina, en "La actividad disciplinaria externa de la Contraloría General de la República: procedimientos, imposición de medidas disciplinarias y relaciones con sus sujetos pasivos", cómo opera el régimen disciplinario externo de ese organismo en Chile, qué procedimientos lo articulan y qué consecuencias tiene su configuración sobre las garantías del debido proceso. La metodología empleada fue jurídico-sistemática, con análisis de las normas aplicables y de casos documentados de aplicación de medidas disciplinarias. Los resultados permitieron identificar vacíos normativos y tensiones en la aplicación de sanciones, especialmente en lo relacionado con la comunicación oportuna de los cargos y la proporcionalidad de las medidas. Se concluyó que el respeto al debido proceso constituye un requisito indispensable para legitimar la potestad sancionadora de la Contraloría y asegurar la validez de los procedimientos administrativos disciplinarios (p. 215).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pacheco (2024), realizó un estudio en la Universidad Autónoma del Perú. En él, examinó la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el respeto al derecho de defensa de los servidores públicos de una municipalidad situada en Lima centro durante los años 2021 y 2022. Para lograrlo, se utilizó un enfoque cuantitativo básico, enmarcado dentro de una perspectiva positivista, y se aplicó un diseño no experimental y transversal. Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos acerca de cómo se realizan los procesos disciplinarios y sobre el cumplimiento del derecho de defensa en una muestra compuesta por 115 empleados. Los números hablaron con claridad: una correlación de $r = 0,825$ y $p = 0,001$ demuestra un vínculo sólido entre la aplicación adecuada del procedimiento y el aseguramiento efectivo del derecho de defensa. No es un dato irrelevante. Los derechos básicos de los funcionarios quedan garantizados cuando el procedimiento se lleva a cabo conforme a las normas: la posibilidad de presentar pruebas, el acceso a descargos y la asistencia durante el proceso dejan de ser promesas formales y se convierten en hechos palpables. Pacheco determinó que la relación entre las dos variables se da a la vez en los ámbitos procedimental, legal, ético y preventivo. Una administración disciplinaria que no tiene en cuenta las garantías constitucionales no solo pone

a los servidores en riesgo de arbitrariedad, sino que también revela la debilidad institucional de aquellos que la gestionan.

Villalta (2025), en su tesis de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, estudió la aplicación del principio del debido proceso en los procesos administrativos disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Puno en el período 2022–2024. No se trataba de un objetivo meramente descriptivo. El estudio pretendía identificar dónde fallan estos procedimientos y por qué esas fallas comprometen tanto su eficacia como su legitimidad. Se analizaron tres ejes —cumplimiento de plazos legales, notificación adecuada a los implicados y suficiencia documental para la defensa de los trabajadores sancionados— y en los tres aparecieron señales de problema. La metodología combinó la revisión documental con el análisis de casos específicos, lo que permitió identificar patrones de irregularidad que no son fortuitos, sino que reflejan déficits institucionales persistentes. Entre los resultados más importantes se demostró que las notificaciones defectuosas y las demoras en los plazos normativos crean una sensación de violación de derechos y reducen la confianza en los procedimientos de control disciplinario. El estudio concluyó que es necesario llevar a cabo mejoras considerables en los procesos de imparcialidad, transparencia y eficiencia para garantizar una gestión disciplinaria más equitativa, confiable y conforme a las normas en vigor.

Ayre (2025), en su artículo “Deficiencias en la tipicidad objetiva y su impacto en el procedimiento administrativo disciplinario”, publicado en la Revista Tribunal, se propuso determinar el cómo la aplicación predominante de criterios objetivos en los PAD (procedimientos administrativos disciplinarios) de la Municipalidad Provincial de Chupaca afecta el derecho a la defensa de los involucrados. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, lo que permitió una investigación empírica de la relación. Los resultados son claros: existe una relación firme entre la exigencia estricta de la tipicidad objetiva y la vulneración del derecho de defensa. El problema de fondo es que ese modelo no deja de considerar las circunstancias del caso concreto; todo se aplasta bajo la literalidad de la norma. A esto responde Ayre señalando que la introducción de factores de tipicidad subjetiva permitiría un proceso más flexible y acorde con la realidad propia de cada situación disciplinaria. No se

trata de una propuesta de relajación, sino de calibración: el control disciplinario y las garantías esenciales no son conceptos incompatibles entre sí. El estudio es claro al señalar que una aplicación estricta de la tipicidad objetiva compromete la justicia procesal y reclama reformas que restituyan esa equidad a los funcionarios públicos sancionados.

Flores (2023), en su tesis “Debido proceso administrativo y el proceso administrativo disciplinario de los servidores públicos en un Hospital Nacional de Lima-2023”, elaborada en la Universidad Privada San Juan Bautista, pretendió medir la relación entre ambas variables en el referido centro hospitalario, durante el mismo año. El diseño fue descriptivo, correlacional y no experimental, realizado a través de encuestas a 80 funcionarios públicos. Los números hablan por sí solos. Un 66,25% de los encuestados calificó de “bueno” el procedimiento administrativo adecuado y un 55% hizo lo propio con el procedimiento disciplinario. Sin embargo, la investigación se fortalece por la correlación media y significativa positiva entre las dos variables ($r = 0,682$; $p = 0,000$). No se trata de una simple coincidencia estadística, ya que las correlaciones específicas demuestran que el derecho a la debida motivación ($r = 0,650$), el derecho a la defensa ($p < 0,05$) y el derecho a la imparcialidad ($r = 0,630$) están vinculados de forma igualmente robusta. El estudio llega a la conclusión de que la efectividad de los procesos disciplinarios está afectada directamente por el cumplimiento del debido proceso administrativo y que, al fortalecer sus principios rectores, se incrementa la legitimidad de estos procesos frente a quienes los sufren.

Cabezas (2023), realizó un estudio patrocinado por la Universidad César Vallejo, en el que se analizaron los diferentes elementos que influyen en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú. Se adoptó una perspectiva cualitativa, con un diseño básico-descriptivo de estudio de caso: se realizaron entrevistas semiestructuradas a diez sujetos (abogados e instructores), análisis documental de expedientes y codificación con Atlas.ti V9. No es menor lo que encontró el estudio: ausencia de normatividad clara, motivación deficiente de los actos administrativos, problemas en las notificaciones y escasez de registros probatorios. Cada uno de estos puntos representa una grieta distinta en el mismo edificio. El autor cierra

diciendo que esas limitaciones atentan contra la transparencia y la eficacia del proceso disciplinario y propone la implementación de protocolos institucionales más sólidos para evitar que el proceso se vea supeditado a la improvisación.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Debido proceso (X)

El debido proceso no es un procedimiento administrativo. Es la frontera que separa el poder arbitrario de la autoridad legítima: obliga al Estado a actuar de acuerdo con normas claras, racionales y controlables. Error sería reducirlo a formalidad; en realidad, su peso es sustantivo, pues protege al ciudadano del abuso y da a las decisiones estatales algo que ningún decreto puede crear por sí mismo: legitimidad. En la esfera administrativa, y en especial en el proceso disciplinario, el debido proceso comprende el derecho a ser notificado a tiempo sobre las acusaciones, a presentar descargos, a aportar evidencias, a contar con una defensa técnica y a recibir una resolución apropiadamente fundamentada que pueda ser impugnada. Estas garantías, que históricamente estaban ligadas al proceso judicial, han ido pasando progresivamente al ámbito administrativo, según lo señalado por Díaz García y Urzúa (2018). En este ámbito son igualmente necesarias, puesto que la Administración también tiene potestades que afectan los derechos e intereses de los empleados.

Igualmente, el debido proceso cumple una función de control epistémico y procedimental del poder administrativo. Esto significa que la Administración no puede actuar de manera discrecional o arbitraria, sino que está obligada a construir decisiones basadas en hechos verificables, pruebas pertinentes y razonamientos jurídicos transparentes. Según Ospina Grisales (2023), este principio no sólo se vincula a la existencia de una norma legal anterior, sino que también exige que la decisión se funde en criterios objetivos y comunicables, para que cualquier tercero tenga la capacidad de entender y valorar la razonabilidad del desempeño administrativo. En este sentido, el motivo de la acción no es un requisito ornamental, sino el mecanismo que permite comprobar si la decisión tomada es legal, razonable y proporcional.

En ese sentido, la doctrina del derecho administrativo sancionador ha sostenido que el debido proceso implica trasladar los principios penales al ámbito administrativo. El derecho disciplinario, al igual que el derecho penal, tiene la característica de limitar derechos y libertades; por ello es necesario que respete principios como la culpabilidad, la proporcionalidad, la tipicidad y la legalidad. Así lo señala Cordero Quinzacara (2014) al indicar que la capacidad punitiva de la Administración debe ceñirse a estos principios a fin de que las sanciones guarden una relación equilibrada con la cuantía de la falta y se evite el uso de normas analógicas en perjuicio del administrado. De ese modo, el debido proceso asegura que el poder disciplinario municipal se aplique de manera previsible, equitativa y proporcional, lo que contribuye a fortalecer la confianza en las instituciones del Estado.

En Perú, estos principios no solo se establecieron en un nivel teórico, sino que fueron incorporados formalmente en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General. La LPAG estipula que todos los trámites administrativos, incluso aquellos disciplinarios, deben seguir los principios de la legalidad, la imparcialidad, la razonabilidad, la publicidad, la verdad material y la pluralidad de instancias (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024). Para la municipalidad de Santa María, esto tiene un efecto directo: no es suficiente con cumplir las etapas formales establecidas en la norma. Es necesario que cada actuación siga esos principios, para que los trabajadores tengan una confianza razonable en que el proceso será justo, claro y revisable. Cuando se vuelve positiva en la LPAG, el debido proceso deja de ser una referencia teórica y comienza a funcionar como un mandato específico para cada decisión administrativa.

Finalmente, dentro de este marco, la motivación suficiente de las resoluciones aparece como el eje central del debido proceso. Robles-Pagador y Ventura-González (2024) sostienen que una resolución debidamente motivada no solo legitima la decisión adoptada, sino que también permite su revisión en sede administrativa y judicial, garantizando así la posibilidad de control. La motivación cumple, por tanto, una triple función: explica a los destinatarios por qué se les sanciona, muestra a la comunidad que la decisión responde a criterios de justicia y racionalidad, y ofrece a los jueces elementos claros para verificar la legalidad del acto. El debido proceso no es trámite ni ritual administrativo. Es la garantía que sostiene cualquier

procedimiento disciplinario con legitimidad real, y sin ella, ninguna decisión municipal que afecte derechos laborales puede considerarse jurídicamente válida.

2.2.1.1. Principio de legalidad

El principio de legalidad fundamenta la totalidad del Estado de derecho y, por ende, el proceso administrativo apropiado. Las autoridades operan dentro del marco normativo. No existe la posibilidad de decidir fuera de ella: cada penalización requiere una regla anterior, nítida y válida que la sustente, sin oportunidad para que la arbitrariedad influya en la resolución. En términos de disciplina, esto se vuelve extremadamente específico: solamente pueden ser sancionados los empleados municipales por comportamientos que la legislación vigente haya establecido explícitamente, con castigos tipificados antes del incidente que se les imputa. La Ley del Procedimiento Administrativo General (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024) establece con claridad que cada acción administrativa debe basarse en una regla legal y en los objetivos para los cuales se concedió la competencia, lo cual elimina cualquier opción de actuar más allá de ese límite.

Sin embargo, este principio no se restringe a la simple presencia de una norma; además, requiere que la falta y la sanción estén definidas con exactitud y taxativamente. La doctrina sancionadora, en especial el trabajo de Cordero Quinzacara (2014), subraya que la Administración podría recurrir a interpretaciones extensas o analógicas para castigar sin tipicidad, lo cual debilitaría la seguridad jurídica del administrado. De este modo, el principio de legalidad se transforma en un instrumento transparente para la comunidad, que tiene la capacidad de anticipar qué conductas están prohibidas y qué sanciones podrían ser impuestas. Al mismo tiempo, se convierte en un mecanismo que protege contra la discrecionalidad punitiva.

Además, la legalidad es un criterio de validez de los actos administrativos. Cuando una sanción se impone sin respaldo legal o en contradicción con el ordenamiento jurídico, se configura un vicio de nulidad que no puede ser subsanado, puesto que atenta contra el núcleo del debido proceso. En ese sentido, la LPAG (2024) establece que todo acto administrativo dictado con

infracción a la legalidad carece de efectos jurídicos, lo que protege a los administrados de la actuación arbitraria y fortalece la confianza en la institucionalidad pública.

.2.1.1.1. Existencia de normas claras y publicadas

El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2024), define “la eficacia de los actos administrativos requiere de la existencia de normas claras, publicadas y accesibles, que permitan a los administrados prever las consecuencias jurídicas de su conducta” (p. 12).

2.2.1.1.2. Aplicación uniforme de la normativa en los procesos

El mismo cuerpo normativo establece que la Administración está obligada a aplicar de manera uniforme los criterios establecidos en los procedimientos administrativos, garantizando la igualdad de trato y la predictibilidad de sus decisiones, evitando diferencias arbitrarias en casos similares (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024, p. 25).

2.2.1.1.3. Conocimiento de los trabajadores sobre la normatividad vigente

De acuerdo con Ivanega (2019), “la capacitación de los agentes públicos en materia normativa constituye una herramienta preventiva que fortalece la seguridad jurídica y contribuye a la legitimidad institucional” (p. 522).

2.2.1.2. Derecho de defensa

El derecho de defensa sostiene el debido proceso desde el interior. Cuando esto no ocurre, el procedimiento queda reducido a una serie de formalidades sin peso real. Su función específica consiste en permitir que las personas contradigan lo que se les imputa, presenten pruebas y tengan incidencia efectiva en la decisión de la autoridad. En lo que se refiere a lo disciplinario del municipio, esto se traduce en obligaciones concretas, como la notificación oportuna de los cargos, el acceso al expediente, la posibilidad de presentar

descargos y la libertad para elegir al abogado o al representante técnico que el trabajador estime conveniente.

Según Díaz García y Urzúa (2018), el derecho de defensa no es una formalidad, sino una oportunidad real para incidir en la decisión administrativa. Para ello requiere plazos razonables, acceso ilimitado al expediente y posibilidad de ejercer defensa técnica. Sin esas condiciones, el procedimiento se convierte en un ritual vacío, y un ritual vacío no es una mera formalidad en este contexto: es una vulneración de derechos fundamentales.

La conexión entre defensa y verdad material no es casual. La LPAG (2024) obliga a la Administración a promover de oficio la actividad probatoria cuando sea preciso, sin limitarse a lo que las partes hayan decidido aportar. Eso modifica la función del administrado: su intervención activa no sólo lo ampara a él, sino que mejora la calidad de la decisión final, porque una resolución construida sobre pruebas incompletas o conjeturas no es una decisión, es un riesgo institucionalizado.

El derecho de defensa no nivela el terreno por cortesía: lo hace porque obliga. El municipio tiene que probar, argumentar y defender sus decisiones. El trabajador, por su parte, recibe herramientas concretas para hacer frente a imputaciones. Así es como funciona la equidad procesal.

2.2.1.2.1. Oportunidad para presentar descargos

Según Díaz García y Urzúa (2018),

negar plazos razonables o bloquear la presentación de descargos vacía el procedimiento de contenido real y lesiona derechos fundamentales, comprometiendo el debido proceso administrativo (p. 200).

2.2.1.2.2. Acceso a medios probatorios durante el proceso

La LPAG establece que "la autoridad administrativa debe garantizar el acceso a los medios probatorios pertinentes, promoviendo la búsqueda de la verdad material aun de oficio, a fin de evitar decisiones arbitrarias" (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024, p. 33).

2.2.1.2.3. Asesoría y representación en el procedimiento

Díaz García y Urzúa (2018), destacan que:

“La Administración está obligada a aplicar de manera uniforme los criterios establecidos en los procedimientos administrativos, garantizando la igualdad de trato y la predictibilidad de sus decisiones, evitando diferencias arbitrarias en casos similares”(Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024, p. 25).

2.2.1.3. Imparcialidad de la autoridad

El debido proceso no se sostiene sin imparcialidad. Cuando una autoridad administrativa decide con un conflicto de interés de por medio —familiar, político, o de cualquier otro tipo—, el resultado deja de ser una decisión y pasa a ser un veredicto condicionado. Por eso la LPAG (2024) obliga a las autoridades a actuar con plena objetividad y a abstenerse cuando la neutralidad se vea comprometida. No es un formalismo la abstención, sino la estructura que sostiene la confianza en la función administrativa y que garantiza que las decisiones disciplinarias se sustenten en pruebas y en criterios jurídicos, no en lealtades.

La imparcialidad no es sólo que el funcionario no tome partido. Exige, además, que cada decisión se sustente en hechos probados y normas precisas: la motivación del acto debe mostrar un razonamiento comprobable, no una intuición envuelta en formalidad. Gardella (2020) lo plantea más ampliamente: la imparcialidad administrativa necesita una cultura ética de la probidad donde objetividad, equidad y transparencia no sean declaraciones de intención, sino el eje que atraviese la actuación pública de principio a fin.

Además, la imparcialidad está estrechamente ligada a la confianza ciudadana. Cuando los trabajadores perciben que las sanciones son producto de motivos personales o políticos, no sólo se vulnera el derecho individual al debido proceso, sino que también se erosiona la legitimidad de la institución municipal en su conjunto. Por el contrario, cuando las decisiones son imparciales y se basan en pruebas objetivas, se refuerza la credibilidad de la autoridad y se asegura que las sanciones disciplinarias cumplan su función de

corregir conductas y proteger el interés público, sin transformarse en instrumentos de persecución o arbitrariedad.

2.2.1.3.1. Designación objetiva de los responsables del proceso

La LPAG establece que “los funcionarios deben abstenerse de participar en los procedimientos cuando exista causal objetiva que comprometa su imparcialidad, asegurando designaciones fundadas en competencia y neutralidad” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024, p. 41).

2.2.1.3.2. Ausencia de favoritismos o conflictos de interés

Gardella (2020) afirma que:

“La imparcialidad administrativa requiere no solo la ausencia de conflictos de interés, sino también el desarrollo de una cultura ética de probidad, que impida favoritismos y asegure decisiones orientadas exclusivamente al interés público” (p. 28).

2.2.1.3.3. Fundamentación de las decisiones en pruebas objetivas

Robles-Pagador y Ventura-González (2024) sostienen que “una resolución fundamentada en pruebas objetivas legitima la decisión administrativa, permite su control judicial y protege los derechos de los trabajadores frente a la arbitrariedad” (p. 342).

2.2.2. Procedimiento administrativo disciplinario (Y)

El procedimiento administrativo disciplinario se entiende como una serie de actuaciones sujetas a regulación legal, a través de las cuales la Administración Pública analiza, desarrolla y, de ser el caso, sanciona las faltas cometidas por los servidores en el ejercicio de sus funciones. Se trata de un instrumento de control interno cuyo objetivo principal es garantizar la observancia de los deberes propios de la función pública, asegurar la probidad administrativa y fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones del Estado. Como explican Balcázar-Chuquipiendo, Rojas-Luján, Yache-Cuenca y Rafael-Rubio (2023), el procedimiento disciplinario

no puede entenderse como una mera facultad de sanción, sino como un mecanismo sujeto a límites constitucionales y legales, dentro de los cuales el debido proceso cumple un rol central para evitar arbitrariedades.

Mondragón-Duarte (2020) ubica al derecho administrativo disciplinario dentro del derecho administrativo sancionador por una razón muy precisa, ya que comparte con el derecho penal su carácter restrictivo de derechos. Por eso, los principios de legalidad, proporcionalidad, culpabilidad, tipicidad y razonabilidad no son opcionales en este ámbito, sino exigibles. Las sanciones deben ser para faltas ya tipificadas y las decisiones deben basarse en motivaciones objetivas y verificables. El procedimiento disciplinario, entendido así, no se agota en corregir conductas: tiene también una función garantista, pues limita la discrecionalidad de la autoridad municipal y protege derechos fundamentales frente a actuaciones que, sin ese marco, quedarían libradas al arbitrio.

La legislación peruana regula este proceso de manera bastante precisa mediante la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N.º 27444, TUO) que establece etapas, plazos, recursos y principios rectores (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024). Para los organismos municipales, el proceso actúa como un freno al criterio personal del gobernante: las sanciones disciplinarias quedan sujetas a normas establecidas previamente y no dependen ya de decisiones discrecionales. Robles-Pagador y Ventura-González (2024) apuntan que la motivación de las resoluciones disciplinarias constituye un requisito de validez sustantiva —no una formalidad tramitista— porque sin ella se cierra la posibilidad real de control en sede administrativa y judicial.

Pero la literatura no sólo describe el marco normativo, sino que también muestra sus fisuras. De acuerdo con Balcázar-Chuquipiondo y cols. (2023), en varios contextos latinoamericanos se aplican sanciones fuera de plazos razonables, con acceso restringido a las pruebas y resoluciones que apenas respaldan sus propias conclusiones. El resultado es indefensión y una erosión de la credibilidad institucional. En el ámbito municipal, el problema asume otra textura: la cercanía entre la autoridad y los trabajadores no sólo propicia la parcialidad sino que convierte al régimen disciplinario en instrumento de presión o de represalia.

El procedimiento administrativo disciplinario no es un trámite formal. Es, por encima de todo, un mecanismo para compatibilizar dos exigencias simultáneas y difícilmente desligables: que la gestión pública se conduzca con legalidad y eficiencia, y que los trabajadores puedan afrontar cualquier proceso con todas sus garantías procesales intactas. Cuando se da esa doble condición, los procedimientos disciplinarios en el ámbito municipal dejan de ser instancias de control burocrático y se convierten en el piso sobre el cual descansa la legitimidad institucional y la confianza ciudadana.

2.2.2.1. Inicio del procedimiento

El inicio del procedimiento administrativo disciplinario no es un trámite menor, es el momento en que la investigación adquiere existencia formal y los derechos de las partes quedan definidos. Mondragón-Duarte (2020) advierte que esta etapa no sólo tiene una función administrativa, sino que asegura el cumplimiento de los principios de legalidad y debido proceso. Sin este punto de partida oficial, cualquier actuación posterior respecto a la infracción funcional que se atribuye al trabajador, carecería de sustento jurídico.

No es un tecnicismo que el administrado sepa exactamente de qué se le acusa; es la condición mínima para que pueda defenderse. Según Balcázar-Chuquipiondo et al. (2023), para que esto suceda es indispensable que la información de los cargos se entregue oportuna y precisamente, pues de esta manera el interesado cuenta, desde el principio, con datos completos y fiables. Una descripción imprecisa de la falta, en cambio, no sólo crea confusión, sino que abre las puertas a la indefensión. Pero la transparencia del proceso no se agota en esa primera comunicación. Robles-Pagador y Ventura-González (2024) destacan que la documentación del inicio del procedimiento permite una trazabilidad administrativa que asegura la formalización de cada actuación y su disponibilidad para su revisión en vía de apelación o control judicial.

La etapa de inicio no es un mero trámite burocrático. Establece las bases del procedimiento disciplinario integral, y con ello define si el proceso

merece o no la confianza de quienes están sometidos a la gestión municipal.

2.2.2.1.1. Notificación clara y oportuna de los cargos

Para que el administrado conozca las imputaciones que se le formulan y pueda ejercer su derecho de defensa en plenas garantías, la notificación debe ser clara y oportuna (Balcázar-Chuquipiondo y otros, 2023, p. 7).

2.2.2.1.2. Precisión en la descripción de la falta imputada

Según Robles (2024) menciona que:

Describir con precisión la falta imputada no es un formalismo: es lo que permite al administrado comprender la conducta que se le atribuye, elimina ambigüedades y obliga a la investigación a basarse en hechos concretos y no en suposiciones.

2.2.2.1.3. Registro documentado del inicio del proceso

La formalización del inicio del procedimiento garantiza la transparencia y trazabilidad de las actuaciones, facilitando los controles internos y cualquier revisión judicial posterior (Mondragón-Duarte, 2020, p. 110).

2.2.2.2. Instrucción del procedimiento

En la fase de instrucción del proceso disciplinario, la autoridad administrativa procede a recopilar y analizar las pruebas, investigando con objetividad y rigor los hechos que se imputan. Su objetivo: sustentar la decisión final en evidencia concreta, no en presunciones (Mondragón-Duarte, 2020). Balcázar-Chuquipiondo et al. (2023) añaden que esta etapa debe ser cumplida respetando estrictamente los plazos legales, pues una instrucción que se extienda sin causa no sólo pierde diligencia, sino que extiende innecesariamente la incertidumbre del trabajador.

La legitimidad del procedimiento está en buena medida definida por la recolección de pruebas. La autoridad instructora debe recabar todos los elementos pertinentes: los que proporcione la parte investigada y los que pueda obtener de oficio, con el único fin de dilucidar los hechos de manera objetiva (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024). Sin esa exhaustividad, el expediente está cojo antes de empezar. Ahora bien, recabar pruebas no es suficiente si la actuación de la autoridad opera en penumbra. La transparencia del instructor es lo que hace del procedimiento un mecanismo real de justicia y equidad, y lo que mantiene la confianza del trabajador en que sus derechos serán respetados (Robles-Pagador & Ventura-González, 2024).

La instrucción es la columna vertebral del procedimiento disciplinario: de su rigor depende la solidez de la resolución y la efectiva protección tanto de los derechos del administrado como de la propia legitimidad municipal.

2.2.2.2.1. Cumplimiento de plazos legales establecidos

“La autoridad instructora está obligada a respetar los plazos legales, conduciendo la investigación con diligencia y evitando dilaciones que vulneren los derechos del administrado” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024, Art. 136).

2.2.2.2.2. Recolección adecuada y suficiente de pruebas

Balcázar et al. (2023) menciona que

La autoridad que instruye debe reunir toda la prueba disponible, la aportada por las partes y la recabada de oficio, para poder dilucidar los hechos con objetividad y no resolver sobre conjeturas o vacíos probatorios.

2.2.2.2.3. Transparencia en la actuación de la autoridad instructora

“Cuando la autoridad instructora actúa con transparencia, no solo genera confianza en el procedimiento por parte del administrado, sino que éste sabe que sus derechos se mantendrán

intactos a lo largo de toda la fase investigativa” (Robles-Pagador & Ventura-González, 2024, p. 342).

2.2.2.3. Resolución del procedimiento

La resolución del proceso disciplinario es la etapa final, en la cual la autoridad administrativa decide si existe o no la falta y cuál es la sanción correspondiente. La fundamentación jurídica de esa decisión, tal como lo indica Mondragón-Duarte (2020), no es un formalismo menor, sino lo que asegura la legitimidad, coherencia y control judicial del acto administrativo. Balcázar-Chuquipiondo y otros (2023) agregan que la congruencia entre los hechos probados y la sanción impuesta es indispensable para que las medidas sean proporcionadas. Sin ella, el límite que separa la disciplina legítima del exceso arbitrario se vuelve peligrosamente delgado.

Accesorio: permite al administrado impugnar la resolución ante instancias superiores y corregir errores materiales o de interpretación, consolidando el debido proceso como garantía real (Robles-Pagador & Ventura-González, 2024). De este modo, la función de la resolución disciplinaria es doble: sancionar la conducta indebida y, al mismo tiempo, garantizar la confianza en la institución, siempre que las decisiones se basen en pruebas objetivas, criterios legales precisos y respeto efectivo a los derechos fundamentales del trabajador.

Las tres dimensiones del proceso disciplinario — inicio, instrucción y resolución— no se configuran como momentos aislados, sino como un engranaje que equilibra el control funcional con las garantías para el administrado. No es un orden burocrático: es la columna vertebral de una gestión municipal al servicio de la legalidad, la transparencia y la justicia administrativa.

2.2.2.3.1. Fundamentación jurídica en la decisión final

“Toda decisión requiere de un sustento normativo y principiológico aplicable, para que la decisión final sea coherente con el marco legal y los hechos acreditados” (Mondragón-Duarte, 2020, p. 115).

2.2.2.3.2. Congruencia entre los hechos probados y la sanción

Según Robles-Pagador (2024) menciona que:

Toda pena debe ser proporcional a la conducta comprobada. Sin esa correspondencia entre hecho probado y medida impuesta, la decisión deja de ser administrativa y se convierte en arbitrariedad con sello oficial.

2.2.2.3.3. Posibilidad de interponer recursos de apelación.

Los recursos de apelación no sólo permiten que el administrado impugne una resolución, sino que garantizan un control externo sobre la legalidad y corrección del procedimiento disciplinario (Balcázar-Chuquiondo et al., 2023, p. 10).

2.3. Bases filosóficas

Debido proceso

El debido proceso no es únicamente una categoría jurídica; además, representa el límite mínimo que distingue la sanción legítima de la aplicación arbitraria del poder. Su función no termina al exigir que las decisiones administrativas estén en el ordenamiento, sino al asegurar que ninguna persona sufra consecuencias disciplinarias sin la presencia de legalidad, contradicción y una posibilidad real de defenderse. Esto toma una dimensión extra a partir de la teoría de los principios de Robert Alexy. Los derechos fundamentales —incluyendo el debido proceso— funcionan como mandatos de optimización que deben considerarse frente a otros bienes jurídicos en caso de conflicto, lo que excluye tanto la aplicación meramente formal como la absolutista. La proporcionalidad y la racionalidad no son elementos decorativos del razonamiento jurídico; constituyen su esencia (Alexy, 2007). Esto tiene un impacto directo en la administración pública: aquí, la discrecionalidad se encuentra con una limitación material. Las sanciones pueden estar tipificadas y ser ilegítimas si la forma en que se aplican no tiene en cuenta los criterios de justicia y razonabilidad o si las reglas se interpretan de manera sistemática en contra del empleado.

Gustav Radbruch lo expresó con una claridad que el tiempo no ha mermado: una norma sumamente injusta deja de ser derecho, pues la legalidad formal no puede separarse de la justicia material (Radbruch, 2019). Dicho en términos administrativos,

el debido proceso no es sólo una exigencia legal. Responde, en primer lugar, a la necesidad de proteger al trabajador frente al abuso de poder, ese riesgo real de ser reducido a objeto de control jerárquico, sin voz ni contrapeso. Y ahí está su peso: el debido proceso funciona como el punto de equilibrio entre la potestad sancionadora del Estado y la dignidad de la persona, y se conecta directamente con una visión iusnaturalista donde la justicia antecede y supera la mera validez formal de las normas.

Javier Vega (2018) lo plantea sin tapujos, el análisis del debido proceso no puede quedarse en el plano abstracto de su naturaleza normativa. Tiene que estar enraizada en contextos concretos, donde adquiere un carácter pragmático y emancipador, si se quiere. It has visible consequences in the municipal labour field. Violating procedural guarantees does not only violate individual rights, it damages the institutional climate, weakens the legitimacy of authority, and breaks the trust that workers have in the administration. When that trust is broken, it is not usually repaired by a subsequent administrative act. Due process ceases to be a formal procedure and becomes a structural principle of administrative justice.

Arcos-Chaparro (2024) señala que el debido proceso se ha instalado de lleno en las relaciones laborales como condición sine qua non para la tipicidad de las sanciones, la motivación de las resoluciones y la imparcialidad de los órganos decisores. Su función no es trabar la potestad disciplinaria sino darle base legítima. Visto desde el utilitarismo, el argumento es coherente: respetar el debido proceso genera confianza en la administración pública y empuja a prácticas más justas y eficientes, redundando en bienestar tanto individual como colectivo. Pero aquí aparece la clásica fisura del enfoque. Ya Bentham y Mill advertían que el utilitarismo puede sacrificar derechos individuales en el altar del beneficio social. Así pues, no se trata de invocar el bien común, sino de establecer garantías concretas que protejan la dignidad de cada trabajador, por encima de los cálculos agregados.

Procedimiento administrativo disciplinario

Es un mecanismo de autorregulación, que encauza la conducta de los trabajadores dentro de sus obligaciones laborales, y los mantiene alineados con el interés institucional. La legitimidad teórica les viene de lejos. El contractualismo clásico (Hobbes, Locke, Rousseau) sostiene que el Estado nace de un pacto, cuyo propósito es garantizar el orden, la paz y los derechos. Con esa lógica, la disciplina administrativa

no es una arbitrariedad disfrazada de norma, sino una respuesta coherente frente a conductas que deterioran la eficiencia del servicio público y comprometen el interés general. Eso sí: su validez depende de que la autoridad institucional no aplaste las garantías individuales. Si se rompe este equilibrio, el instrumento se echa a perder. La sanción, en consecuencia, tiene finalidad correctiva y preventiva; nunca es un fin en sí misma.

La teoría trialista del derecho, formulada por Werner Goldschmidt y luego ampliada por Ciriaco De la Cruz, requiere que cualquier fenómeno jurídico se lea desde tres ángulos simultáneamente: normativo, fáctico y valorativo. No basta con ponerla por escrito. Visto bajo este ángulo, el procedimiento disciplinario deja de ser un simple repertorio de reglas que habilitan la potestad sancionadora para pasar a ser algo más incómodo: un proceso que se desarrolla en contextos reales, con personas concretas, y que arrastra consigo valores como la equidad, la proporcionalidad y la buena fe. Es la ignorancia de esa carga axiológica la que convierte las decisiones administrativas en aplicación ciega de reglas. El análisis filosófico del procedimiento disciplinario obliga, pues, a integrar norma, hecho y valor para que la justicia material no quede sepultada bajo el formalismo.

Guibourg (2004) profundiza más: la filosofía del derecho laboral no adorna el razonamiento jurídico, sino que lo orienta. Y eso en materia disciplinaria tiene un peso real, porque cada decisión afecta a la estabilidad y a la vida concreta de alguien. A partir de ese momento, el proceso disciplinario deja de ser un mero trámite para transformarse en el ámbito donde se ponen en tensión derechos fundamentales y obligaciones laborales, y donde una interpretación garantista no es una cuestión teórica sino un requisito democrático. En la misma dirección apunta la Suprema Corte de Justicia de la Nación (2025): buena fe, transparencia y garantías de defensa no son adornos del proceso, son la condición de su legitimidad. El poder disciplinario no se valida únicamente por tener respaldo legal, se valida -o se pierde- en la manera en que trata a quien está sujeto a él.

Desde la teoría crítica del derecho, Habermas y Foucault leen de otra forma el proceso disciplinario: no como garantía de orden, sino como escena donde el poder se ejerce y se justifica a sí mismo, reproduciendo jerarquías que casi siempre favorecen a la autoridad. La señal más clara de ese problema es el uso selectivo —ciertos

trabajadores sancionados, otros intocables— que revela cómo el procedimiento puede operar como instrumento de control político o administrativo disfrazado de técnica jurídica. Por eso la filosofía crítica no pide cambios menores: pide revisar de raíz estos mecanismos para que dejen de ser correas de transmisión del poder y funcionen como espacios reales de justicia institucional.

2.4. Definición de términos básicos

a) Debido proceso

El debido proceso es, ante todo, un freno. Defiende al trabajador de las decisiones punitivas y requiere que cualquier medida disciplinaria esté basada en normas preexistentes y no en el criterio subjetivo de quien detenta el poder. Esto significa dar oído al afectado, permitir que se defienda y que la resolución final provenga de una autoridad que no tenga interés en el resultado. Sin este contexto, el poder administrativo opera sin freno alguno (Alexy, 2007).

b) Principio de legalidad

Ninguna autoridad puede ir más allá de lo que la norma expresamente permite. En ella está la médula del principio de legalidad y, con él, del Estado de derecho. En el terreno disciplinario, esto significa una exigencia concreta: cada sanción debe estar prevista en textos legales o reglamentarios publicados antes del hecho, conocidos por los trabajadores. Sin tal condición, no hay seguridad jurídica, sino solo arbitrio disfrazado de procedimiento (Kelsen, 2008; Radbruch, 2019).

c) Derecho de defensa

El derecho de defensa garantiza que el trabajador sometido a proceso disciplinario pueda intervenir plenamente en él, presentando descargos, accediendo y produciendo pruebas, contando con asesoría técnica o legal. Sin esta participación, la administración se vuelve un poder sin contrapeso. No puede haber equilibrio. Por tanto, este derecho no es un mero requisito formal, sino una condición de validez del propio procedimiento, cuya violación traza por consecuencia la nulidad de las decisiones adoptadas (Ferrajoli, 2001; Vega, 2018).

d) Imparcialidad de la autoridad

El director de un procedimiento disciplinario tiene la obligación de ser imparcial, de actuar con objetividad, sin favoritismos, presiones externas o conflictos de interés. Una sanción administrativa sólo es legítima cuando quien la resuelve lo hace basándose en pruebas objetivas y verificables, no en criterios discrecionales. De esta forma, el trabajador queda protegido frente a juicios sesgados y el proceso conserva credibilidad —tanto institucional como social— sin depender de la buena voluntad de nadie (Guibourg, 2004; Foucault, 2002).

e) Procedimiento administrativo disciplinario

El proceso administrativo disciplinario es el conjunto de actos reglamentados mediante los cuales la administración pública investiga y sanciona conductas que violan normas internas o legales. No opera como un aparato punitivo, sino como un instrumento de corrección y prevención: su brújula son los principios de legalidad, defensa e imparcialidad. De esta forma, el procedimiento protege de manera simultánea la eficiencia institucional y los derechos del trabajador, dos intereses que la práctica tiende a presentar como antagónicos (Goldschmidt, 2002; SCJN, 2025).

f) Inicio del procedimiento

El inicio es la fase en la que se comunica formalmente al trabajador la apertura del proceso disciplinario, mediante una notificación de los cargos y una clara descripción de la falta que se le imputa. En esta etapa se garantiza el derecho a ser informado, lo cual permite al trabajador preparar su defensa con tiempo y conocimiento suficiente. Asimismo, el registro documentado del inicio del proceso asegura transparencia, trazabilidad y control en las actuaciones de la administración (SCJN, 2025).

g) Notificación clara y oportuna de los cargos

La notificación no es un trámite menor: es la garantía de que el trabajador sepa, con precisión, qué hechos se le imputan y sobre qué respaldo normativo. Sin ese conocimiento previo, el derecho a la defensa queda vacío. Por ello debe practicarse dentro de los plazos legales, sin dilaciones que produzcan sorpresas procesales. No cumplir con este requisito compromete la validez del procedimiento y abre la puerta a la nulidad de la sanción (Radbruch, 2019).

h) Precisión en la descripción de la falta imputada

La acusación ha de señalar la conducta concreta, las normas presuntamente infringidas y las circunstancias en que se produjeron los hechos. Sin eso, el trabajador no puede defenderse de algo que no entiende del todo. Y una descripción vaga no sólo es una falta formal, compromete el principio de legalidad y de seguridad jurídica (Habermas, 1998).

i) Registro documentado del inicio del proceso

Todo expediente disciplinario requiere un registro formal de su inicio; de lo contrario, la legalidad del acto administrativo se encuentra en duda. El registro permite el seguimiento del proceso, la verificación de plazos y el control por parte de instancias superiores. También cierra la puerta a decisiones arbitrarias y sostiene la transparencia institucional” (SCJN, 2025).

j) Instrucción del procedimiento

La instrucción es el lugar donde las pruebas se reúnen, se presentan y adquieren peso para sostener la decisión final. No hay atajos: hay que atenderse a los plazos fijados, con participación real de las partes y una autoridad instructora que no se tome partido. Lo que se pretende es construir un expediente sólido, donde cada elemento de convicción tenga el mismo valor (Vega, 2018).

k) Cumplimiento de plazos legales establecidos

Los plazos procesales no son burocracia: son la diferencia entre un procedimiento útil y uno que agota al trabajador por agotamiento. Ignorarlos tiene consecuencias concretas: prescripción de la falta, actuaciones administrativas sin efecto... Como bien lo formuló Kelsen (2008), sin límites temporales el derecho pierde de operatividad. La pronta justicia no admite dilaciones arbitrarias.

l) Recolección adecuada y suficiente de pruebas

El poder no puede limitarse a la versión que más le interese, le corresponde el compromiso de reunir todos los elementos que permitan reconstruir los hechos con objetividad. Esto implica tanto la prueba de cargo como la de descargo, sin dejar de lado la contradicción. Sin ese respaldo probatorio, una decisión disciplinaria no solamente es débil, sino ilegítima y lesiva del debido proceso (Ferrajoli, 2001).

m) Transparencia en la actuación de la autoridad instructora

La autoridad instructora no puede funcionar a ciegas: sus actuaciones deben ser transparentes, verificables y libres de sesgos. Los trabajadores tienen derecho a estar informados de cómo avanzan las diligencias y qué pruebas están pesando la balanza. El procedimiento pierde legitimidad antes de concluir sin esa apertura (Foucault, 2002).

n) Resolución del procedimiento

La resolución pone fin al proceso: la autoridad administrativa determina si el trabajador es responsable o inocente y, en su caso, impone la sanción correspondiente. No sólo hay que emitirla sino que debe estar motivada jurídicamente y estar basada en pruebas concretas. Su validez se pone en juego en la congruencia entre los hechos probados y la decisión adoptada (Guibourg, 2004).

o) Fundamentación jurídica en la decisión final

Cualquier resolución requiere dos bases: normas aplicables y hechos probados. Sin esa base, la decisión pierde racionalidad y legitimidad y con ellas, la posibilidad real de ser revisada por instancias superiores ante un recurso (Alexy, 2007). instancias superiores, si se presenta un recurso (Alexy, 2007).

p) Congruencia entre los hechos probados y la sanción

La sanción debe ser proporcional a lo que el expediente realmente acredita. Imponer un castigo severo por una falta menor no sólo es un exceso procesal, sino que es una contradicción directa a la justicia material y al principio de proporcionalidad (Radbruch, 2019).

q) Posibilidad de interponer recursos de apelación

El trabajador puede recurrir cualquier sanción disciplinaria ante un superior. Este mecanismo de revisión no es accesorio: corrige errores, controla la legalidad y sustenta la propia legitimidad del sistema administrativo (Habermas, 1998).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. El principio de legalidad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

2. El derecho de defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.
3. La imparcialidad de la autoridad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

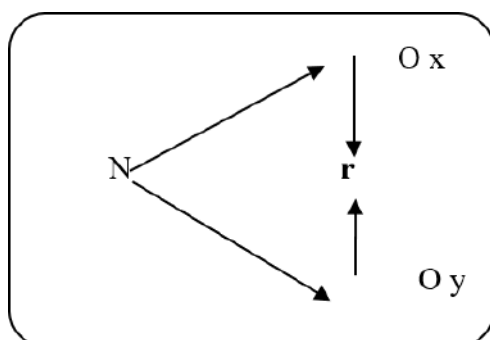
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Debido proceso	X.1.- Principio de legalidad	X.1.1.- Existencia de normas claras y publicadas. X.1.2.- Aplicación uniforme de la normativa en los procesos. X.1.3.- Conocimiento de los trabajadores sobre la normatividad vigente.	Escala de Likert: Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ni acuerdo ni en desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo
	X.2.- Derecho de defensa	X.2.1.- Oportunidad para presentar descargos. X.2.2.- Acceso a medios probatorios durante el proceso.	
	X.3.- Imparcialidad de la autoridad	X.2.3.- Asesoría y representación en el procedimiento. X.3.1.- Designación objetiva de los responsables del proceso. X.3.2.- Ausencia de favoritismos o conflictos de interés. X.3.3.- Fundamentación de las decisiones en pruebas objetivas.	
(Y) Procedimiento administrativo disciplinario	Y.1.- Inicio del procedimiento	Y.1.1.- Notificación clara y oportuna de los cargos. Y.1.2.- Precisión en la descripción de la falta imputada. Y.1.3.- Registro documentado del inicio del proceso.	
	Y.2.- Instrucción del procedimiento	Y.2.1.- Cumplimiento de plazos legales establecidos. Y.2.2.- Recolección adecuada y suficiente de pruebas.	
	Y.3.- Resolución del procedimiento	Y.2.3.- Transparencia en la actuación de la autoridad instructora. Y.3.1.- Fundamentación jurídica en la decisión final. Y.3.2.- Congruencia entre los hechos probados y la sanción. Y.3.3.- Posibilidad de interponer recursos de apelación.	

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

Tipo de Investigación

Se clasificó como básica o fundamental, ya que buscaba profundizar en el conocimiento de un área específica sin preocuparse por su aplicación práctica inmediata. Además, adoptó un enfoque descriptivo, proporcionando información detallada sobre las variables estudiadas, utilizando principalmente métodos cuantitativos. El diseño utilizado fue no experimental, transaccional y correlacional, centrándose en la relación entre variables sin manipular directamente ninguna de ellas. Esto se pudo visualizar en la figura que se presentó a continuación:



Simbología:

N	=	Población
Ox	=	Observación a la variable independiente.
Oy	=	Observación a la variable dependiente.
r	=	Relación entre variables.

Método de Investigación

Método Científico.

Estrategia procedimiento de contratación de hipótesis

Para el contraste de hipótesis se aplicaron criterios analíticos apoyados en técnicas de correlación, abordando los datos tanto desde una perspectiva descriptiva como comparativa, con la finalidad de identificar la intensidad del vínculo entre las variables estudiadas. A modo de cierre, los resultados fueron examinados mediante un

procedimiento estadístico basado en coeficientes de correlación, lo que permitió precisar el nivel de asociación existente.n.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La Municipalidad Distrital de Santa María contaba con 78 trabajadores al momento del estudio, quienes constituyeron el universo poblacional.

Según Córdoba (2009), la población es el conjunto definido de unidades de observación con características comunes, designado con la letra N.

3.2.2. Muestra

Debido al tamaño reducido de la población, se optó por un estudio censal en el que el instrumento se aplicó a todos los miembros del grupo. Esto garantizó que los resultados reflejaran con exactitud al conjunto estudiado. Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que un censo consiste en recopilar información de todos los elementos de una población cuando esta es pequeña y accesible, lo cual elimina el error de muestreo.

La muestra quedó conformada, entonces, por los 78 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnicas:

- Análisis documental
- Observación
- Encuesta

Instrumentos:

- Fichas bibliográficas, hemerográficas y de investigación
- Guía de observación

- Cuestionario

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

Para el trabajo documental se revisaron fuentes bibliográficas, publicaciones especializadas y portales de Internet vinculados directamente al tema de estudio.

La entrevista —con un cuestionario elaborado por el tesista para esta investigación— permitió recopilar información sobre cada aspecto de la variable. Las preguntas apuntaron a datos concretos que ayudaron a identificar las deficiencias en la variable dependiente.

La observación, por su parte, fue la técnica que más información contextual aportó. A través de ella se entendieron los procesos y las relaciones entre personas, las situaciones en que esas relaciones ocurrieron y los eventos que se fueron desarrollando con el tiempo. También hizo posible reconocer patrones de conducta y ubicar problemas dentro de los contextos sociales y culturales en que tuvieron lugar las experiencias registradas.

a) Ficha técnica de instrumentos

La encuesta incluyó preguntas sobre ambas variables; la medición se realizó con la Escala de Likert, cuyos valores van del 1 al 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para recopilar la información se diseñó un cuestionario que fue validado por especialistas en el área, quienes evaluaron si el instrumento era aplicable o requería ajustes antes de su aplicación definitiva. La confiabilidad del cuestionario se estableció mediante pruebas piloto aplicadas en repetidas ocasiones a la muestra seleccionada, lo que permitió verificar la precisión del instrumento; en los casos necesarios se recurrió al coeficiente Alfa de Cronbach. La administración del cuestionario contó con el apoyo del personal involucrado en el estudio, cuya colaboración fue clave para completar la recopilación de datos dentro de los plazos establecidos.

Análisis estadístico

El procesamiento de datos se realizó con SPSS 25.0. Este programa permitió generar los gráficos y figuras necesarios para interpretar los resultados, contrastar las hipótesis planteadas y alcanzar las conclusiones que dan respuesta a los objetivos de la investigación.

Formulación del modelo

a. Hipótesis Nula.

Se asume la ausencia de variaciones estadísticamente relevantes entre los datos evaluados.

b. Hipótesis alterna.

Se plantea la existencia de variaciones estadísticamente significativas entre los datos analizados.

c. Recopilación de la información y cálculo de los parámetros estadísticos.

Los datos fueron obtenidos después de aplicar los procedimientos establecidos a cada grupo de estudio; posteriormente, la información recopilada fue organizada y analizada mediante el uso de herramientas estadísticas especializadas.

d. Decisión estadística.

La decisión estadística surgió de comparar el estadístico de prueba calculado con el valor crítico obtenido de las tablas correspondientes a esa distribución. Cuando el estadístico calculado cae dentro de la región de rechazo, se rechaza la hipótesis nula. Si queda fuera de esa región, se acepta. En síntesis:

Si: $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$ se rechaza

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 2

Debido proceso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	7,7	7,7	7,7
	En desacuerdo	34	43,6	43,6	51,3
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	35,9	35,9	87,2
	De acuerdo	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

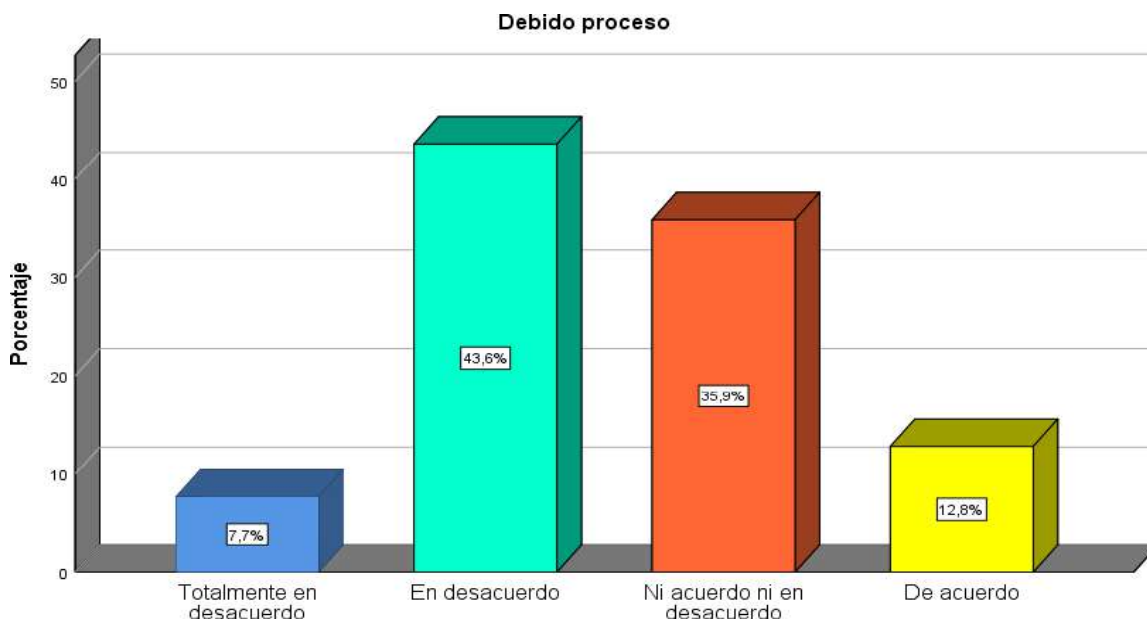


Figura 1. Debido proceso

En la figura 1, se visualiza que el 43,6 % (34) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María señaló estar en desacuerdo respecto al debido proceso. Seguidamente, el 35,9 % (28) indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 12,8 % (10) manifestó estar de acuerdo. Finalmente, el 7,7 % (6) expresó estar totalmente en desacuerdo con el debido proceso.

Tabla 3

Principio de legalidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	18	23,1	23,1	32,1
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	36	46,2	46,2	78,2
	De acuerdo	7	9,0	9,0	87,2
	Totalmente de acuerdo	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

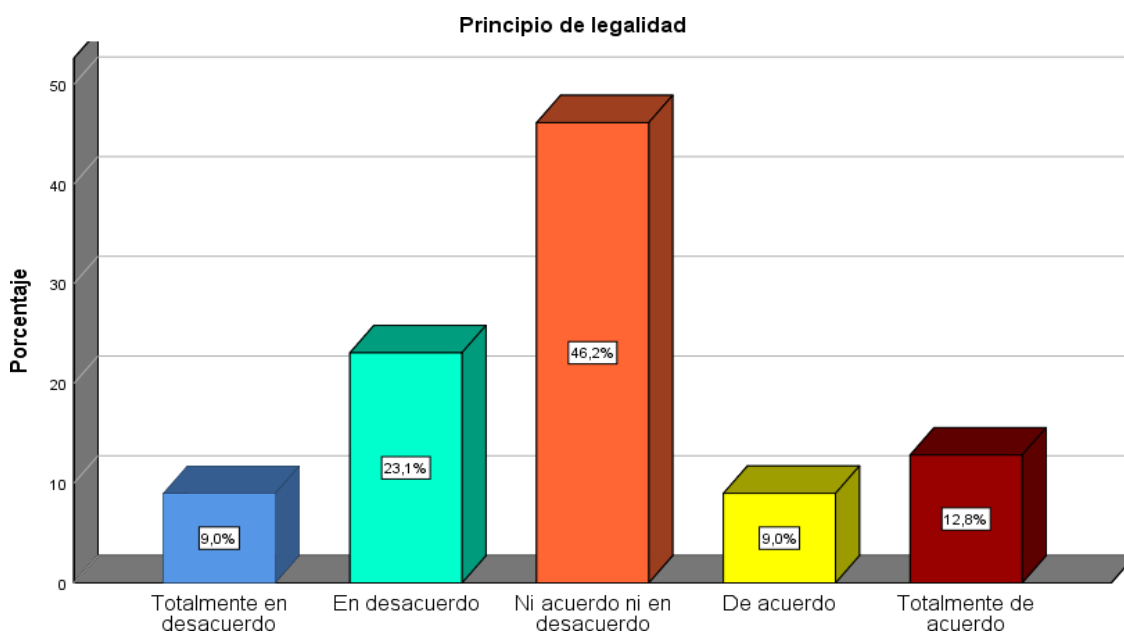


Figura 2. Principio de legalidad

En la figura 2, se visualiza que el 46,2 % (36) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo respecto al principio de legalidad. Seguidamente, el 23,1 % (18) señaló estar en desacuerdo, mientras que el 12,8 % (10) manifestó estar totalmente de acuerdo. Asimismo, un 9,0 % (7) evidenciaron un totalmente en desacuerdo, y un 9,0 % (7) indicó estar de acuerdo con el principio de legalidad.

Tabla 4

Derecho de defensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	21	26,9	26,9	35,9
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	42,3	42,3	78,2
	De acuerdo	7	9,0	9,0	87,2
	Totalmente de acuerdo	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

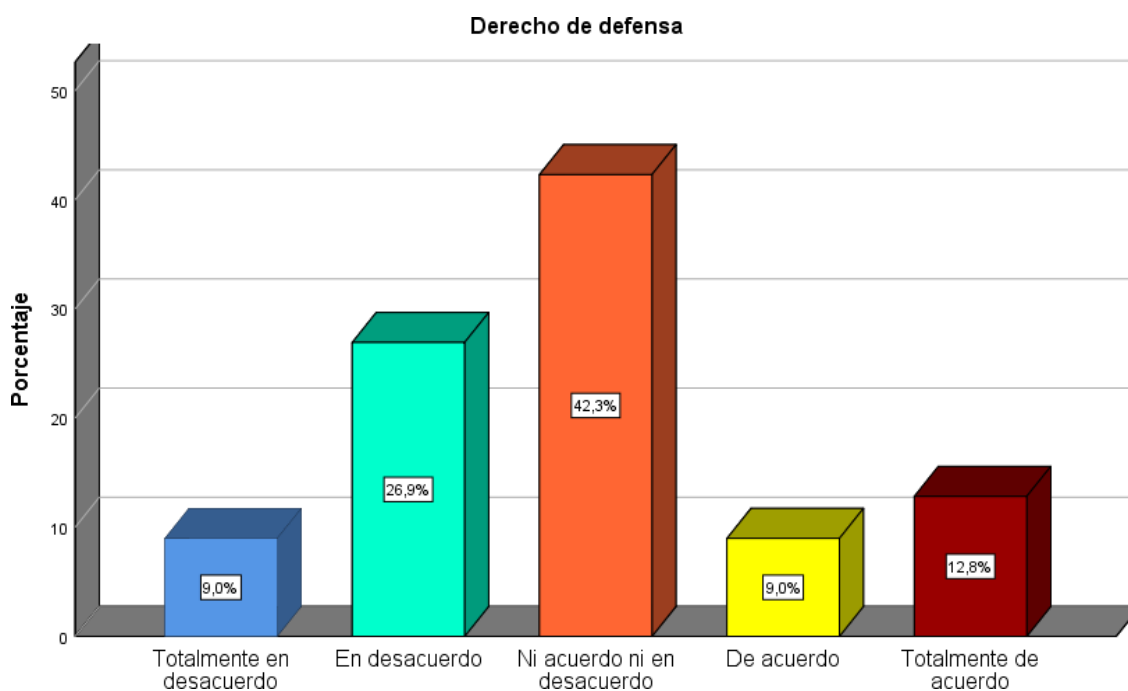


Figura 3. Derecho de defensa

En la figura 3, se visualiza que el 42,3 % (33) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo respecto al derecho de defensa. Seguidamente, el 26,9 % (21) señaló estar en desacuerdo, mientras que el 12,8 % (10) manifestó estar totalmente de acuerdo. Asimismo, un 9,0 % (7) Manifestó un totalmente en desacuerdo, y un 9,0 % (7) indicó estar de acuerdo con el derecho de defensa.

Tabla 5

Imparcialidad de la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	24,4	24,4	24,4
	En desacuerdo	18	23,1	23,1	47,4
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	26	33,3	33,3	80,8
	De acuerdo	15	19,2	19,2	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

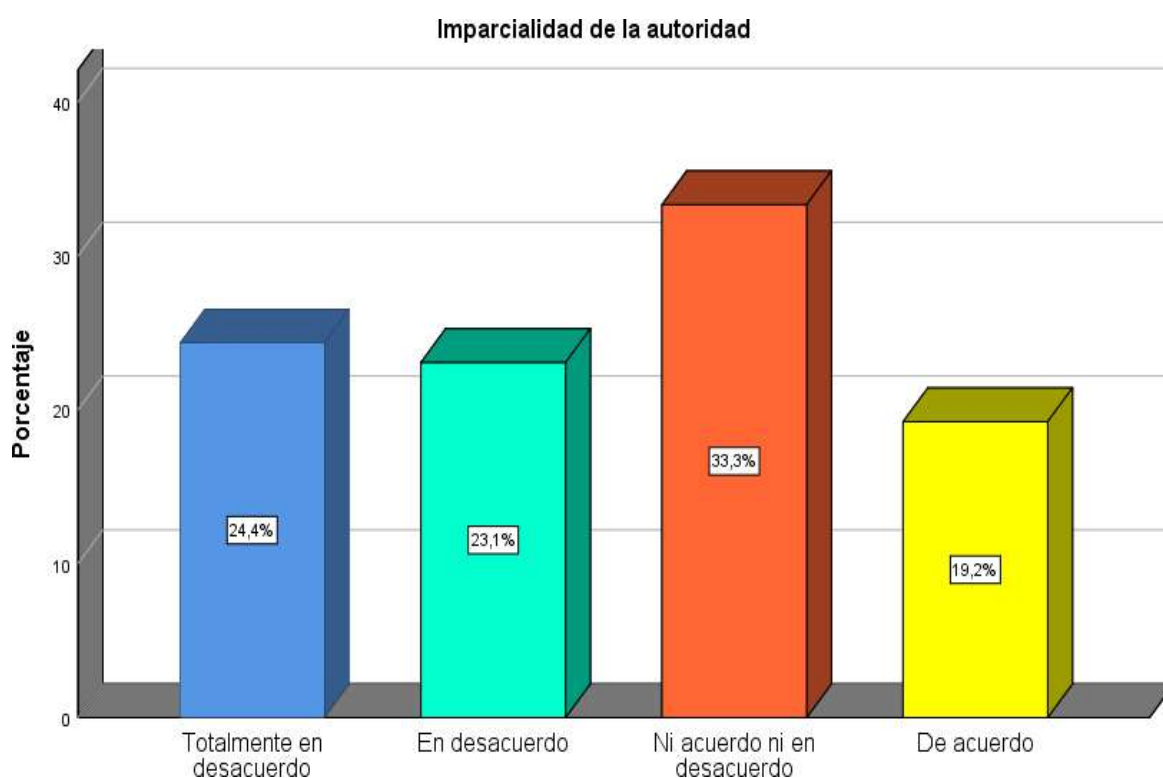


Figura 4. Imparcialidad de la autoridad

En la figura 4, se visualiza que el 33,3 % (26) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María manifiesta que ni está de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la imparcialidad de la autoridad. Seguidamente, el 24,4 % (19) manifestó estar totalmente en desacuerdo, mientras que el 23,1 % (18) señaló estar en desacuerdo. Por otro lado, el 19,2 % (15) expresó estar de acuerdo con la imparcialidad de la autoridad.

Tabla 6

Procedimiento administrativo disciplinario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje a acumulado
Válido	En desacuerdo	34	43,6	43,6	43,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	31	39,7	39,7	83,3
	De acuerdo	6	7,7	7,7	91,0
	Totalmente de acuerdo	7	9,0	9,0	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

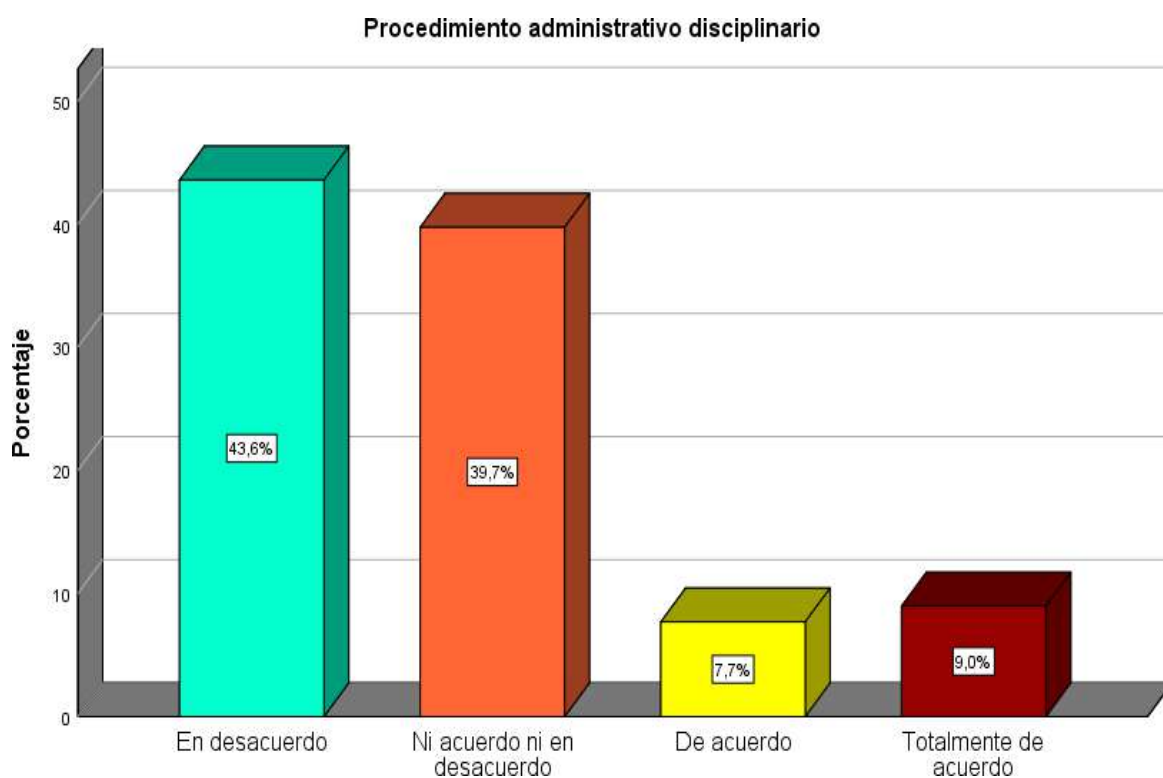


Figura 5. Procedimiento administrativo disciplinario

En la figura 5, se visualiza que el 43,6 % (34) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María señaló estar en desacuerdo respecto al procedimiento administrativo disciplinario. Seguidamente, el 39,7 % (31) indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 9,0 % (7) manifestó estar totalmente de acuerdo. Finalmente, el 7,7 % (6) expresó estar de acuerdo con el procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 7

Inicio del procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	37	47,4	47,4	56,4
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	9	11,5	11,5	67,9
	De acuerdo	15	19,2	19,2	87,2
	Totalmente de acuerdo	10	12,8	12,8	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

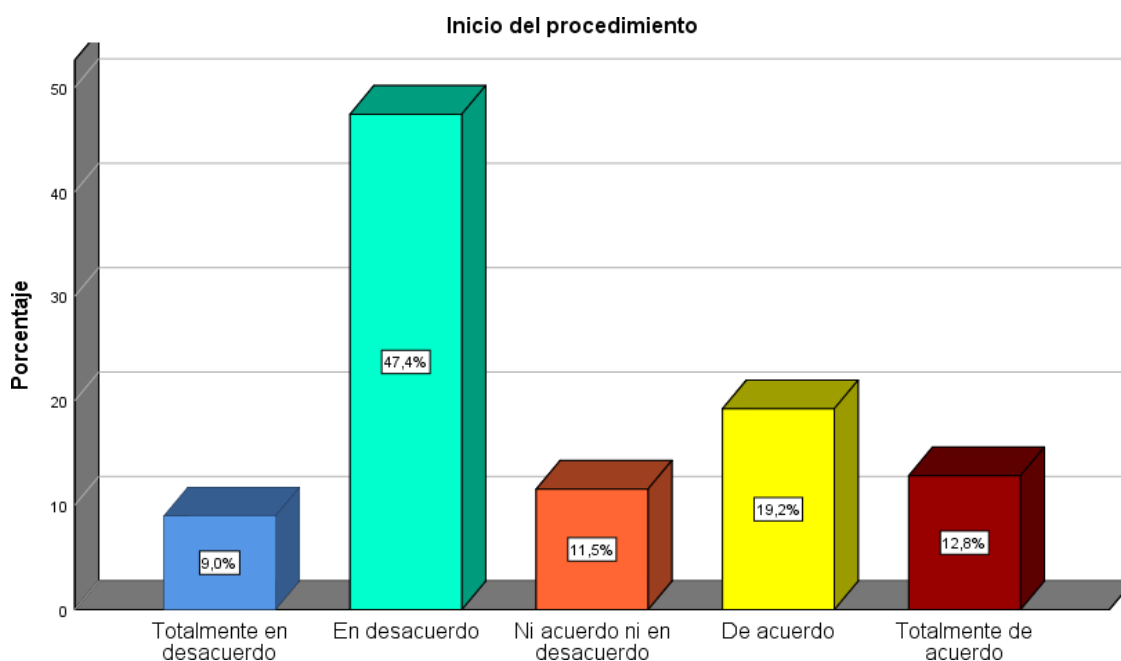


Figura 6. Inicio del procedimiento

En la figura 6, se visualiza que el 47,4 % (37) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María señaló estar en desacuerdo respecto al inicio del procedimiento. Seguidamente, el 19,2 % (15) manifestó estar de acuerdo, mientras que el 12,8 % (10) indicó estar totalmente de acuerdo. Asimismo, el 11,5 % (9) expresó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo, y finalmente el 9,0 % (7) señaló estar totalmente en desacuerdo con el inicio del procedimiento..

Tabla 8

Instrucción del procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje a acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	14,1	14,1	14,1
	En desacuerdo	21	26,9	26,9	41,0
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	29	37,2	37,2	78,2
	De acuerdo	3	3,8	3,8	82,1
	Totalmente de acuerdo	14	17,9	17,9	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

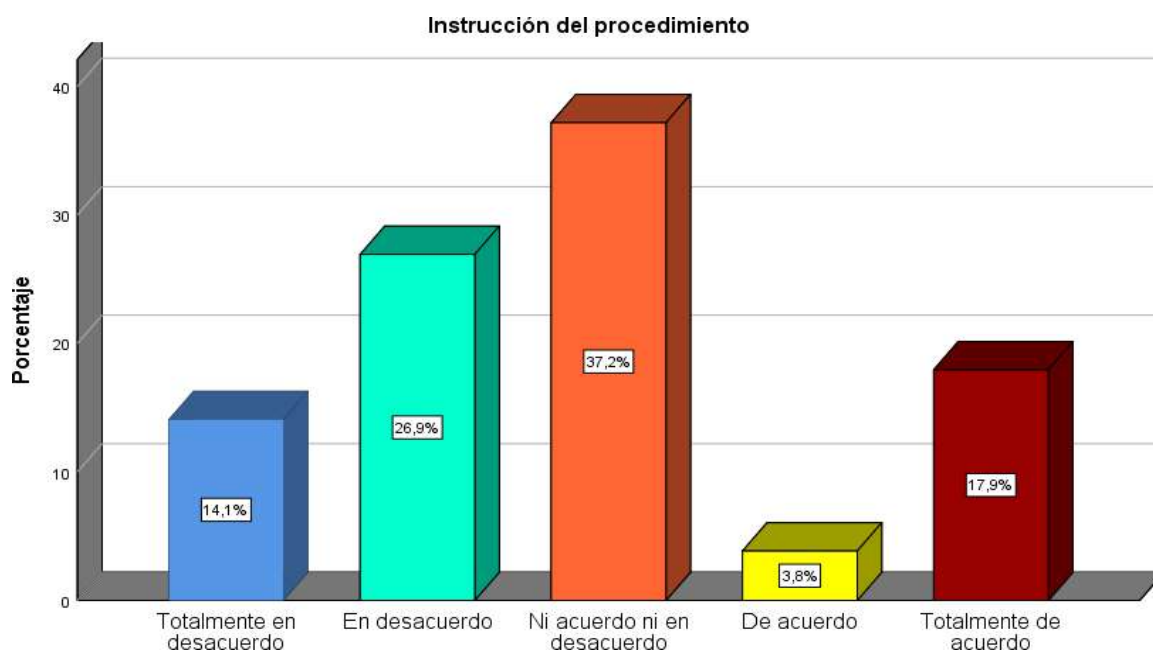


Figura 7. Instrucción del procedimiento

En la figura 7, se visualiza que el 37,2 % (29) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la instrucción del procedimiento. Seguidamente, el 26,9 % (21) señaló estar en desacuerdo, mientras que el 17,9 % (14) manifestó estar totalmente de acuerdo. Asimismo, el 14,1 % (11) expresó estar totalmente en desacuerdo, y finalmente el 3,8 % (3) indicó estar de acuerdo con la instrucción del procedimiento..

Tabla 9

Resolución del procedimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	20	25,6	25,6	25,6
	Ni acuerdo ni en desacuerdo	35	44,9	44,9	70,5
	De acuerdo	10	12,8	12,8	83,3
	Totalmente de acuerdo	13	16,7	16,7	100,0
	Total	78	100,0	100,0	

Para ilustrar lo anterior de forma clara, se incluye la siguiente figura:

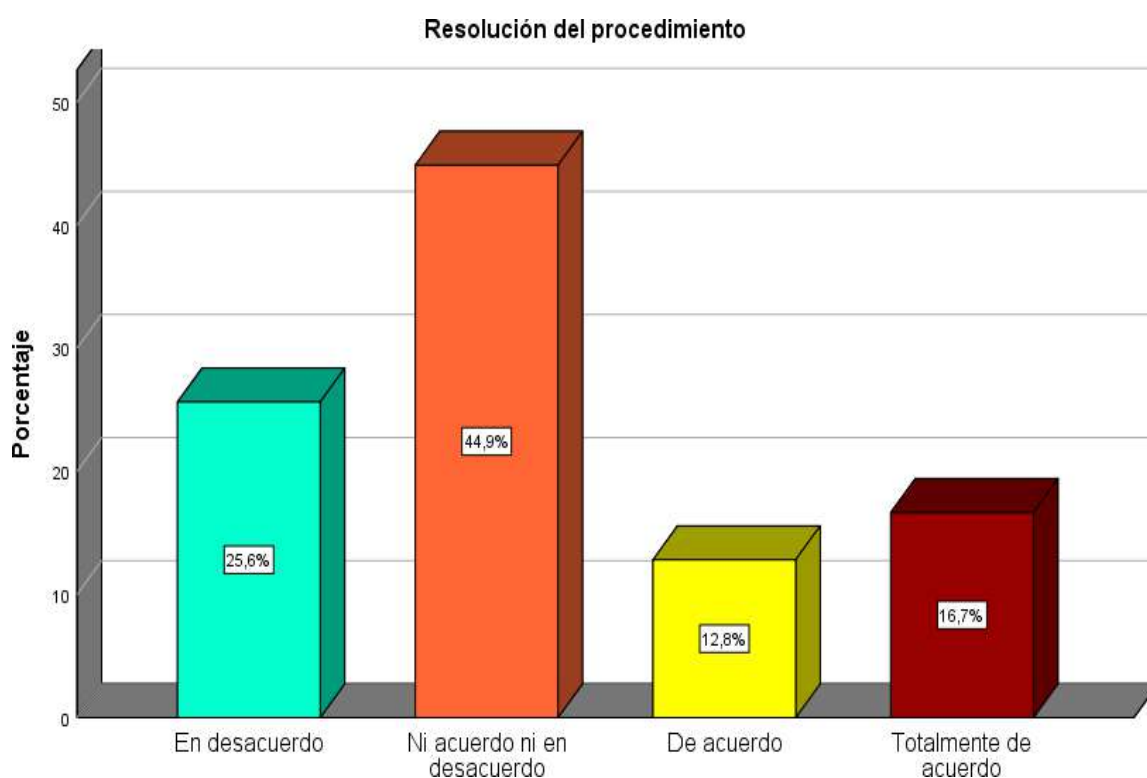


Figura 8. Resolución del procedimiento

En la figura 8, se visualiza que el 44,9 % (35) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María indicó que ni está de acuerdo ni en desacuerdo respecto a la resolución del procedimiento. Seguidamente, el 25,6 % (20) señaló estar en desacuerdo, mientras que el 16,7 % (13) manifestó estar totalmente de acuerdo. Finalmente, el 12,8 % (10) expresó estar de acuerdo con la resolución del procedimiento.

4.2. Contrastación de hipótesis

Antes de aplicar cualquier prueba de inferencia estadística sobre las dos variables cuantitativas, fue necesario verificar si los datos seguían una distribución normal. Con ese fin se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que resulta apropiada cuando el tamaño de la muestra supera los 50 participantes, como ocurre en este estudio.

Prueba de Normalidad de las variables Debido proceso y Procedimiento administrativo disciplinario

Para verificar la normalidad de las variables debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, cuyo procedimiento se detalla a continuación:

H0: Las puntuaciones obtenidas en las variables debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario se distribuyen de forma normal.

Ha: Las puntuaciones de dichas variables no presentan una distribución normal.

- a) $\alpha = 0,05$ (nivel de significación del 5%);
- b) prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables Debido proceso y Perfil emprendedor

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Debido proceso	,172	78	,000
Procedimiento administrativo disciplinario	,144	78	,000

c) Regla de decisión:

- cuando el p-valor es menor o igual a 0,05 se rechaza la hipótesis nula; si supera ese umbral, no se rechaza.

Las variables debido proceso y procedimiento administrativo disciplinario arrojaron un p-valor de 0,000 en la prueba de normalidad, valor que cae por debajo del umbral de 0,05. Se rechaza la hipótesis nula. Los datos no presentan distribución normal.

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Hipótesis nula: El debido proceso no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Tabla 11

El debido proceso y el procedimiento administrativo disciplinario

			Debido proceso	Procedimie nto administrat ivo disciplinari o
Rho de Spearman	Debido proceso	Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		P	.	,000
		N	78	78
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	,727**	1,000
		P	,000	.
		N	78	78

** . Correlación significativa al 0,01 (dos colas).

De la tabla 11, el análisis arrojó una correlación de $r = 0.727$ con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), resultado que lleva a rechazar la hipótesis nula. La hipótesis alternativa queda así respaldada, y los datos confirman estadísticamente que el debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Exhibiendo una correlación positiva positiva alta.

Hipótesis Específica 1

Hipótesis Alternativa: El principio de legalidad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Hipótesis nula: El principio de legalidad no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Tabla 12

El principio de legalidad y el procedimiento administrativo disciplinario

			Principio de legalidad	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Principio de legalidad	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		P	.	,000
		N	78	78
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		P	,000	.
		N	78	78

** . Correlación significativa al 0,01 (dos colas).

De la tabla 12, el análisis arrojó una correlación de $r = 0.717$ el valor $p = 0.000$ resultó menor al umbral establecido ($p < 0.05$), lo que llevó a rechazar la hipótesis nula y aceptar la alternativa. Con eso, es posible afirmar que el principio de legalidad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Exhibiendo una correlación positiva positiva alta.

Hipótesis Específica 2

Hipótesis Alternativa: El derecho de defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Hipótesis nula: El derecho de defensa no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Tabla 13

El derecho de defensa y el procedimiento administrativo disciplinario

			Derecho de defensa	Procedimie nto administrati vo disciplinari o
Rho de Spearman	Derecho de defensa	Coeficiente de correlación	1,000	,718**
		P	.	,000
		N	78	78
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,718**	1,000
		P	,000	.
		N	78	78

**.. Correlación significativa al 0,01 (dos colas).

De la tabla 13, el análisis arrojó un $r = 0.718$, el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$, inferior al umbral de 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Esto confirma estadísticamente que el derecho de defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Exhibiendo una correlación positiva positiva alta..

Hipótesis Específica 3

Hipótesis Alternativa: La imparcialidad de la autoridad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Hipótesis nula: La imparcialidad de la autoridad no influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Tabla 14

La imparcialidad de la autoridad y el procedimiento administrativo disciplinario

			Imparcialidad de la autoridad	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Imparcialidad de la autoridad	Coeficiente de correlación	1,000	,429**
		P	.	,000
		N	78	78
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,429**	1,000
		P	,000	.
		N	78	78

** . Correlación significativa al 0,01 (dos colas).

De la tabla 14, el análisis arrojó un $r = 0.429$, el valor de significancia obtenido fue $p = 0.000$ ($p < 0.05$), resultado que lleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la alternativa. Los datos confirman estadísticamente que la imparcialidad de la autoridad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

Exhibiendo una correlación positiva moderada.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

Los resultados de la inferencia estadística muestran que el debido proceso influye de forma significativa en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025. La correlación de Spearman arrojó $\rho = 0,727$ con $p < 0,01$, exhibiendo una correlación positiva alta entre ambas variables —dato que respalda la hipótesis planteada en este trabajo. Este hallazgo sugiere que a mayor nivel de respeto y aplicación de las garantías del debido proceso, mayor es la eficacia, legitimidad y aceptación del procedimiento administrativo disciplinario por parte de los trabajadores. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Pacheco (2024) quien encontró una correlación fuerte ($r = 0,825$) entre el procedimiento administrativo disciplinario y el derecho de defensa. Por su parte, Flores (2023) documentó una relación positiva significativa entre el debido proceso administrativo y el debido proceso disciplinario ($r = 0,682$; $p = 0,000$). Los dos estudios apuntan en un mismo sentido: el debido proceso cumple una función garantista y, al mismo tiempo, es determinante para que la potestad sancionadora de la administración pública adquiera legitimidad real.

En lo que se refiere al principio de legalidad —primera de las dimensiones analizadas—, los resultados obtenidos muestran que este principio tuvo una influencia significativa sobre el procedimiento administrativo disciplinario. Se observó una alta correlación positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación de Spearman de $\rho = 0,717$ ($p < 0,01$). Este resultado muestra que el respeto a la normativa vigente, la observancia estricta de los plazos legales, la correcta tipificación de las faltas y la debida notificación de los actos administrativos son elementos esenciales para asegurar un procedimiento disciplinario válido y confiable. Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Villalta (2025), quien identificó que las deficiencias en los plazos y notificaciones generan percepciones de vulneración de derechos, así como con Vergara (2024), quien advirtió que la falta de observancia del principio de legalidad debilita la legitimidad de las decisiones disciplinarias. En tal sentido, los resultados alcanzados confirman que el principio de legalidad es un pilar esencial del proceso administrativo disciplinario y un requisito indispensable para el respeto del debido proceso.

En la segunda área estudiada, se encontró que el derecho de defensa influye en forma significativa en el proceso administrativo disciplinario. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó $\rho = 0,718$ ($p < 0,01$), lo que indica una alta correlación positiva. Este resultado demuestra que el acceso oportuno a la información, la posibilidad de presentar descargos, la adecuada valoración de los medios probatorios y la oportunidad real de contradicción influyen directamente en la percepción de justicia y equidad del procedimiento disciplinario. Este hallazgo coincide con lo reportado por Pacheco (2024) y Balcázar (2023), quienes encontraron que las limitaciones al derecho de defensa producen estados de indefensión y afectan la legitimidad de las sanciones aplicadas. De igual forma, Cárcamo (2023) afirma que la omisión o debilitamiento del derecho de defensa vulnera principios constitucionales y compromete la validez de las decisiones administrativas. Los resultados, pues, confirman que el derecho de defensa es uno de los componentes más sensibles y determinantes del debido proceso en materia disciplinaria.

En tercer lugar, la imparcialidad de la autoridad resultó influir en forma importante en el proceso administrativo disciplinario, aunque en menor medida que las dimensiones anteriores. Se obtuvo un coeficiente de Spearman de $\rho = 0,429$ ($p < 0,05$) mostrando una correlación positiva moderada. Este resultado indica que, aunque la imparcialidad de la autoridad no tiene una relación tan fuerte como otras dimensiones, es todavía un factor relevante para asegurar decisiones objetivas y libres de sesgos. Este hallazgo concuerda con los planteamientos de Zarabanda (2024), quien señala que la imparcialidad y la separación de funciones legitiman el procedimiento disciplinario, así como con Abad de las Heras (2022), quien señala que la objetividad en la valoración probatoria refuerza la confianza institucional. Los resultados evidencian que los órganos disciplinarios necesitan de un real respaldo institucional para poder actuar con imparcialidad, lo cual es condición indispensable para que el procedimiento administrativo disciplinario cuente con las garantías del debido proceso.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

1. **Con respecto al objetivo general:** Se determinó que el debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura durante el año 2025. El coeficiente de correlación de Spearman arrojó un valor de $\rho = 0,727$, exhibiendo una correlación positiva alta entre las dos variables estudiadas.
2. **Con respecto al objetivo específico I:** Los resultados muestran que el principio de legalidad influye de forma significativa en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025. El coeficiente de correlación de Spearman alcanzó $\rho = 0,717$, exhibiendo una correlación positiva alta.
3. **Con respecto al objetivo específico II:** También se determinó que el derecho de defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025 , El coeficiente de Spearman obtenido fue $\rho = 0,718$, valor que indica una correlación positiva alta.
4. **Con respecto al objetivo específico III:** Por último, se comprobó que la imparcialidad de la autoridad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025, El coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue $\rho = 0,429$, valor que corresponde a una correlación positiva moderada.

6.2. Recomendaciones

1. Reforzar la aplicación del debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad, a través de lineamientos internos y programas de capacitación continua, con el propósito de asegurar el respeto de las garantías procesales y fortalecer la legitimidad de la potestad sancionadora de la institución.
2. Garantizar que los procedimientos administrativos disciplinarios cumplan el principio de legalidad, lo que implica actualizar las normas aplicables, tipificar correctamente las faltas y respetar los plazos y formalidades establecidos por ley para proteger el debido proceso.
3. Garantizar que los trabajadores ejerzan efectivamente su derecho de defensa, con acceso oportuno a la información del proceso, posibilidad de presentar descargos, valoración real de las pruebas aportadas y oportunidad de contradicción en cada etapa del procedimiento disciplinario.
4. Fortalecer la imparcialidad de la autoridad administrativa exige separar las funciones que hoy se concentran en un mismo órgano, abrir al escrutinio la toma de decisiones y aplicar criterios objetivos al valorar los hechos, todo lo cual incide directamente en la credibilidad del procedimiento disciplinario.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

7.1 Fuentes documentales

Paredes, L. (2024). Supuestos de procedencia de la detención judicial preliminar y la finalidad de la investigación preliminar en criminalidad organizada.

Pacheco, D. A. (2024). *La afectación del derecho de defensa y el procedimiento administrativo disciplinario en una municipalidad de Lima centro, 2021–2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú].

Villalta Valero, D. (2025). *Aplicación del principio del debido procedimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Puno, 2022–2024* [Trabajo de investigación, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

Ayre, C. P. E. (2025). Deficiencias en la tipicidad objetiva y su impacto en el procedimiento administrativo disciplinario. *Revista Tribunal*. [Detalles de volumen y páginas según publicación].

Cabezas Torres, N. M. (2023). Factores del procedimiento administrativo disciplinario en una universidad pública del Perú, 2023 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe>

7.2. Fuentes bibliográficas

Alexy, R. (2007). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales.

Ferrajoli, L. (2001). *Derecho y razón. Teoría del garantismo penal* (5.^a ed.). Trotta.

Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión* (A. Fontcuberta & A. Pescador, Trans.). Siglo XXI Editores. (Obra original publicada en 1975).

Goldschmidt, W. (2002). *Introducción filosófica al Derecho: La teoría trialista del mundo jurídico*. Depalma.

Guibourg, R. A. (2004). *Teoría general y filosofía del derecho*. Editorial Astrea.

Habermas, J. (1998). *Facticidad y validez: Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso* (M. Jiménez Redondo, Trad.). Trotta.

Kelsen, H. (2008). *Teoría pura del derecho* (R. J. Vernengo, Trad., 2.ª ed.). Editorial Porrúa. (Obra original publicada en 1934).

Radbruch, G. (2019). *Arbitrariedad legal y derecho suprallegal*. Marcial Pons. (Trabajo original publicado en 1946).

7.2. Fuentes hemerográficas

Abad de las Heras, A. (2022). El régimen de la prueba en el procedimiento disciplinario del Cuerpo Nacional de Policía. *Revista General de Derecho Administrativo*, (60). Recuperado de <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1513134>

Ayre, C. P. E. (2025). Deficiencias en la tipicidad objetiva y su impacto en el procedimiento administrativo disciplinario. *Revista Tribunal*. [Detalles de volumen y páginas según publicación].

Balcázar-Chuquipiondo, H. Y., Rojas-Luján, V. W., Yache-Cuenca, E. J., & Rafael-Rubio, A. C. (2023). Aplicación del procedimiento administrativo disciplinario y la vulneración del derecho al debido proceso. *Iustitia Socialis*, 8(2), 4–14. <https://doi.org/10.35381/racji.v8i2.2892>

Cárcamo Righetti, A. (2023). La necesidad de instruir procedimiento disciplinario previo a la acción de repetición o reembolso por falta personal en la responsabilidad patrimonial de la Administración del Estado. *Revista de*

Derecho (Concepción), 91(254), 49–74. <https://doi.org/10.29393/RD254-2NIAC1000250>

Vergara-Soto, A. (2024). La actividad disciplinaria externa de la Contraloría General de la República: procedimientos, imposición de medidas disciplinarias y relaciones con sus sujetos pasivos. *Revista de Derecho (Concepción)*, 92(255), 201–227. <https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-591X2024000100201>

Zarabanda Suárez, D. M. (2024). La imparcialidad en el proceso disciplinario: dar garantías fundamentales al disciplinado desde el diseño institucional. *Prolegómenos*, 27(54), 121–136. <https://doi.org/10.18359/prole.7233>

Cordero Quinzacara, E. (2014). Los principios que rigen la potestad sancionadora de la Administración en el derecho chileno. *Revista de Derecho (Pontificia Universidad Católica de Valparaíso)*, 42, 399–439. <https://doi.org/10.4067/S0718-68512014000100012>

Díaz García, L. I., & Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile: Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2), 183–222. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>

Darnaculleta Gardella, M. M. (2020). Ética pública y Derecho administrativo en la era de la posverdad. *Revista de Derecho Público: Teoría y Método*, 1, 41–73. <https://www.revistasmarcialpons.es/revistaderechopublico/article/view/23>
[Revistas Marcial PonsDialnet](https://www.revistasmarcialpons.es/revistaderechopublico/article/view/23)

Martínez López-Muñiz, J. L. (2011). Ética pública y deber de abstención en la actuación administrativa. *Derecho PUCP*, (67), 343–357. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/download/2995/3540/RevistaPUCP>

Ospina Grisales, J. F. (2023). El debido proceso en el Estado administrativo contemporáneo: ¿Cómo se garantiza desde la principialística? *Saber, Ciencia y*

Libertad, 18(2), 90–101. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2023v18n2.10014>

Robles-Pagador, M. E., & Ventura-González, C. I. (2024). Debida motivación en procesos administrativos disciplinarios. *ConcienciaMente*, 10(19), 335–350.

Gardella, M. (2020). Ética administrativa pública y control disciplinario. *Revista Ius Publicum*, 3(1), 23–31. <https://revistasmarcialpons.es/revistaderechopublico/article/view/23>

Ivanega, M. M. (2019). La capacitación de los agentes públicos: Una herramienta de prevención institucional. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 69(274), 515–539. <https://revistas.unam.mx/index.php/rfdm/article/view/71922>

Mondragón-Duarte, S. L. (2020). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 50(132), 100–122. <https://doi.org/10.18566/rfdcp.v50n132.a05>

Arcos-Chaparro, I. A. (2024). La transversalización del debido proceso en las relaciones laborales. *Economic Social Research Journal*, 5(2), 45-62. <https://economicsocialresearch.com/index.php/home/article/view/100>

Vega, J. (2018). La filosofía del derecho como filosofía práctica. *Revus - Journal for Constitutional Theory and Philosophy of Law*, 36, 31-48. <https://journals.openedition.org/revus/3990>

García, J., & Ruiz, M. (2020). El debido proceso en la administración pública: Desafíos y perspectivas en contextos de modernización estatal. *Revista Iberoamericana de Derecho Administrativo*, 20(2), 45–63. <https://doi.org/10.32719/21454190.2020.20.3>

López, C., & Fernández, A. (2021). Garantías del debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios en América Latina. *Revista Derecho y Sociedad*, 57(1), 112–130. <https://doi.org/10.18800/derechoysociedad.202101.006>

Pérez, R. (2022). Deficiencias en la aplicación del debido proceso en procedimientos administrativos disciplinarios en Latinoamérica. *Estudios Jurídicos Latinoamericanos*, 15(1), 75–98. <https://doi.org/10.22201/ijl.2022.15.1>

7.3. Fuentes electrónicas

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Perú). (2024). *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (Ley N.º 27444)*. Diario Oficial *El Peruano*.
<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=12>

Congreso de la República. (2023). Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444. Diario Oficial El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/>

Contraloría General de la República. (2022). Informe anual de control interno en entidades públicas. <https://www.contraloria.gob.pe/>

Organización de las Naciones Unidas. (2021). El debido proceso como garantía de derechos humanos. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://www.ohchr.org/>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2025). Derecho del trabajo y reforma laboral. SCJN.
<https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/sites/default/files/publication/documents/2025-03/DerechoDeTrabajoyReformaLaboral-digital.pdf>

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

Anexo N°4: Base de datos

Anexo N°1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODO Y TECNICAS
<u>Problema General</u> ¿Cómo el debido proceso influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?	<u>Objetivo General</u> Determinar cómo el debido proceso influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.	<u>Hipótesis General</u> El debido proceso influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.	(X) Debido proceso	X.1.- Principio de legalidad	X.1.1.- Existencia de normas claras y publicadas. X.1.2.- Aplicación uniforme de la normativa en los procesos. X.1.3.- Conocimiento de los trabajadores sobre la normatividad vigente.	Población = 78 Muestra = 78 Método: Científico.
				X.2.- Derecho de defensa		Técnicas: Para el acopio de Datos: La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica.
<u>Problemas Específicos</u> 1. ¿Cómo el principio de legalidad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?	<u>Objetivos Específicos</u> 1. Determinar cómo el principio de legalidad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.	<u>Hipótesis Específicas</u> 1. El principio de legalidad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.		X.3.- Imparcialidad de la autoridad	X.2.1.- Oportunidad para presentar descargos. X.2.2.- Acceso a medios probatorios durante el proceso. X.2.3.- Asesoría y representación en el procedimiento.	Instrumentos de recolección de datos: Guía de observación. Cuestionario. Análisis de contenido y Fichas.
2. ¿Cómo el derecho de defensa influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?	2. Determinar cómo el derecho de defensa influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.	2. El derecho de defensa influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.			X.3.1.- Designación objetiva de los responsables del proceso. X.3.2.- Ausencia de favoritismos o conflictos de interés. X.3.3.- Fundamentación de las decisiones en pruebas objetivas.	Para el Procesamiento de datos. Consistenciación, Codificación Tabulación de datos.
						Técnicas para el análisis e interpretación de datos. Paquete estadístico SPSS 25.0 Estadística descriptiva para cada variable.

de Santa María – Huaura, 2025?

3. ¿Cómo la imparcialidad de la autoridad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025?

3. Determinar cómo la imparcialidad de la autoridad influye en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

3. La imparcialidad de la autoridad influye significativamente en el procedimiento administrativo disciplinario de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santa María – Huaura, 2025.

(Y)

Procedimiento administrativo disciplinario

Y.1.- Inicio del procedimiento

Y.2.- Instrucción del procedimiento

Y.3.- Resolución del procedimiento

Y.1.1.- Notificación clara y oportuna de los cargos.

Y.1.2.- Precisión en la descripción de la falta imputada.

Y.1.3.- Registro documentado del inicio del proceso.

Y.2.1.- Cumplimiento de plazos legales establecidos.

Y.2.2.- Recolección adecuada y suficiente de pruebas.

Y.2.3.- Transparencia en la actuación de la autoridad instructora.

Y.3.1.- Fundamentación jurídica en la decisión final.

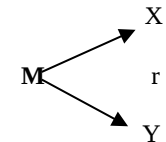
Y.3.2.- Congruencia entre los hechos probados y la sanción.

Y.3.3.- Posibilidad de interponer recursos de apelación..

Para presentación de datos
Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.

Para el informe final:
Tipo de Investigación:
Aplicada

Diseño de Investigación
Esquema propuesto por la Escuela de Posgrado.
UNJFSC.
Descriptiva Correlacional Transeccional.



Anexo N°2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO SOBRE EL DEBIDO PROCESO

Edad: _____ Sexo: M() F()

Estimado(a) participante,

Este cuestionario busca recoger información sobre cómo se percibe el debido proceso en procedimientos disciplinarios. Su participación importa, porque las respuestas ayudarán a identificar en qué medida se aplican los principios de legalidad, defensa e imparcialidad en estos procesos —y también a detectar aspectos que podrían mejorarse.

Sus respuestas serán confidenciales y de uso estrictamente académico. Por eso, responda con honestidad y sin filtros.

Indicaciones:

- Este cuestionario tiene 9 preguntas.
- Cada una ofrece cinco opciones de respuesta que indican el grado de acuerdo con lo que se afirma.
- Lea cada enunciado con atención y marque con una equis (X) la opción que mejor represente su experiencia o percepción, según la escala que se presenta a continuación.

Escala valorativa

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

EL DEBIDO PROCESO (X)						
Nº	X.1. Principio de legalidad	T.A	A	N.AN.D	D	T.D
01	¿Considera que las normas que regulan los procedimientos disciplinarios son claras y están debidamente publicadas?					
02	¿Considera que la normativa se aplica de manera uniforme en los procesos disciplinarios?					
03	¿Cree que los trabajadores conocen la normatividad vigente relacionada con los procesos disciplinarios?					
	X.2. Derecho de defensa					
04	¿Considera que durante el proceso se brinda la oportunidad de presentar descargos oportunamente?					
05	¿Cree que los trabajadores tienen acceso a los medios probatorios necesarios para sustentar su defensa?					
06	¿Considera que los trabajadores cuentan con asesoría y representación durante el procedimiento?					
	X.3. Imparcialidad de la autoridad					
07	¿Considera que los responsables de los procesos disciplinarios son designados de manera objetiva y transparente?					
08	¿Cree que no existen favoritismos ni conflictos de interés en las decisiones tomadas durante los procesos?					
09	¿Considera que las resoluciones emitidas se fundamentan en pruebas objetivas y verificables?					

CUESTIONARIO SOBRE EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Edad: _____ Sexo: M() F()

Estimado(a) participante,

Esta encuesta busca recoger información sobre cómo los participantes perciben el procedimiento administrativo disciplinario en sus tres etapas: inicio, instrucción y resolución. Las respuestas ayudarán a medir el grado en que se cumplen los principios de legalidad, objetividad y transparencia dentro de esos procesos, y a identificar aspectos concretos que podrían mejorarse.

Sus respuestas serán confidenciales y de uso estrictamente académico. Por eso, responda con honestidad y sin filtros.

Indicaciones:

- Este cuestionario tiene 9 preguntas.
- Cada una ofrece cinco opciones de respuesta que indican el grado de acuerdo con lo que se afirma.
- Lea cada enunciado con atención y marque con una equis (X) la opción que mejor represente su experiencia o percepción, según la escala que se presenta a continuación.

Escala valorativa

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (Y)						
N°	Y.1. Inicio del procedimiento	T.A	A	N.AN.D	D	T.D
01	¿Considera que la notificación de los cargos se realiza de manera clara y oportuna?					
02	¿Cree que la descripción de la falta imputada es precisa y sin ambigüedades?					
03	¿Considera que el inicio del procedimiento queda formalmente registrado y documentado?					
	Y.2. Instrucción del procedimiento					
04	¿Considera que durante la instrucción se cumplen los plazos legales establecidos?					
05	¿Cree que la recolección de pruebas es adecuada y suficiente para sustentar el procedimiento?					
06	¿Considera que la actuación de la autoridad instructora se caracteriza por la transparencia?					
	Y.3. Resolución del procedimiento					
07	¿Considera que la decisión final está debidamente fundamentada en criterios jurídicos?					
08	¿Cree que la sanción impuesta guarda congruencia con los hechos probados durante el proceso?					
09	¿Considera que se garantiza la posibilidad de interponer recursos de apelación contra la decisión final?					

Anexo N°3: Confiabilidad de Alfa Cronbach

La fiabilidad del instrumento fue analizada valiéndose del coeficiente alfa de Cronbach, un indicador ampliamente empleado para estimar el grado de coherencia interna entre los distintos ítems que lo componen.

A partir de los reactivos del instrumento aplicado

Estadísticos de fiabilidad de Debido proceso

Alfa de Cronbach	N de elementos
,724	9

Estadísticos de fiabilidad de Procedimiento administrativo disciplinario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,718	9

El alfa de Cronbach mostró consistencia interna aceptable en ambas variables, lo que indica que el cuestionario midió de forma confiable lo que se propuso medir en la muestra analizada.

Anexo N°4: Base de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
P11	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P12	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P13	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P14	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P15	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P16	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P17	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
P18	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
X	Númerico	8	2	Debido proceso	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
X1	Númerico	8	2	Principio de leg...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
X2	Númerico	8	2	Derecho de def...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
X3	Númerico	8	2	Imparcialidad d...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Y	Númerico	8	2	Procedimiento ...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Y1	Númerico	8	2	Inicio del proce...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Y2	Númerico	8	2	Instrucción del ...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Y3	Númerico	8	2	Resolución del ...	Ninguna	Ninguna	10	Derecha	Escala	Entrada
Debido_pro...	Númerico	5	0	Debido proceso	{1, Totalme...	Ninguna	16	Derecha	Ordinal	Entrada
Principio_le...	Númerico	5	0	Principio de leg...	{1, Totalme...	Ninguna	21	Derecha	Ordinal	Entrada
Derecho_de...	Númerico	5	0	Derecho de def...	{1, Totalme...	Ninguna	17	Derecha	Ordinal	Entrada
Imparcialida...	Númerico	5	0	Imparcialidad d...	{1, Totalme...	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada
Procedimie...	Númerico	5	0	Procedimiento ...	{1, Totalme...	Ninguna	34	Derecha	Ordinal	Entrada
Inicio_proce...	Númerico	5	0	Inicio del proce...	{1, Totalme...	Ninguna	22	Derecha	Ordinal	Entrada
Instrucción_...	Númerico	5	0	Instrucción del ...	{1, Totalme...	Ninguna	28	Derecha	Ordinal	Entrada
Resolución_...	Númerico	5	0	Resolución del ...	{1, Totalme...	Ninguna	27	Derecha	Ordinal	Entrada

	Debido_proceso	Principio_legalidad	Derecho_defensa	Imparcialidad_autoridad	Procedimiento_administrativo_disciplinario	Inicio_procedimiento	Instrucción_procedimiento	Resolución_procedimiento
1	Ni acuerdo ni en ...	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
2	En desacuerdo	Totalmente en desacue...	Totalmente en desacue...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
3	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
4	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac...
5	Ni acuerdo ni en ...	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desac...
6	Ni acuerdo ni en ...	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
7	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
8	Ni acuerdo ni en ...	De acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De ac...
9	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desac...
10	Ni acuerdo ni en ...	De acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De ac...
11	totalmente en de...	Totalmente en desacue...	Totalmente en desacue...	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
12	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desac...
13	Ni acuerdo ni en ...	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desac...
14	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	Totalmente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
15	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
16	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac...
17	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
18	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	Totalmente en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...
19	Ni acuerdo ni en ...	Ni acuerdo ni en desac...	Ni acuerdo ni en desa...	De acuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	En desac...
20	totalmente en de...	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desac...
21	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	Ni acuerdo ni en desac...	En desacuerdo	De ac...
22	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de ac...

N	Debido proceso																
	Principio de legalidad					Derecho de defensa					Imparcialidad de la autoridad					ST1	X
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3		
1	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	5	4	11	De acuerdo	29	Ni acuerdo ni en desacuerdo
2	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	17	En desacuerdo
3	3	2	1	6	En desacuerdo	1	3	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	18	En desacuerdo
4	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	1	5	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	32	De acuerdo
5	2	4	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	3	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
6	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	1	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	5	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
7	3	2	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	20	En desacuerdo
8	4	2	4	10	De acuerdo	4	4	2	10	De acuerdo	2	2	4	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
9	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	17	En desacuerdo
10	5	3	3	11	De acuerdo	3	5	3	11	De acuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
11	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	15	Totalmente en desacuerdo
12	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
13	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	26	Ni acuerdo ni en desacuerdo
14	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
15	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
16	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
17	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	20	En desacuerdo
18	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
19	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
20	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	1	2	4	Totalmente en desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo
21	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	22	En desacuerdo
22	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
23	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
24	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	5	4	11	De acuerdo	29	Ni acuerdo ni en desacuerdo
25	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	17	En desacuerdo

26	3	2	1	6	En desacuerdo	1	3	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	18	En desacuerdo
27	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	1	5	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	32	De acuerdo
28	2	4	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	3	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
29	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	1	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	5	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
30	3	2	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	20	En desacuerdo
31	4	2	4	10	De acuerdo	4	4	2	10	De acuerdo	2	2	4	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
32	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	17	En desacuerdo
33	5	3	3	11	De acuerdo	3	5	3	11	De acuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
34	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	15	Totalmente en desacuerdo
35	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
36	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	26	Ni acuerdo ni en desacuerdo
37	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
38	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
39	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
40	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	20	En desacuerdo
41	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
42	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
43	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	1	2	4	Totalmente en desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo
44	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	22	En desacuerdo
45	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
46	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
47	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	5	4	11	De acuerdo	29	Ni acuerdo ni en desacuerdo
48	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	17	En desacuerdo
49	3	2	1	6	En desacuerdo	1	3	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	18	En desacuerdo
50	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	1	5	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	32	De acuerdo
51	2	4	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	3	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
52	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	1	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	5	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo

53	3	2	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	20	En desacuerdo
54	4	2	4	10	De acuerdo	4	4	2	10	De acuerdo	2	2	4	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
55	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	17	En desacuerdo
56	5	3	3	11	De acuerdo	3	5	3	11	De acuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
57	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	15	Totalmente en desacuerdo
58	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
59	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	26	Ni acuerdo ni en desacuerdo
60	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
61	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	23	En desacuerdo
62	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
63	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	20	En desacuerdo
64	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	4	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	21	En desacuerdo
65	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	4	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
66	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	1	2	4	Totalmente en desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo
67	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	22	En desacuerdo
68	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	2	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	33	De acuerdo
69	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	3	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
70	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	5	4	11	De acuerdo	29	Ni acuerdo ni en desacuerdo
71	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	17	En desacuerdo
72	3	2	1	6	En desacuerdo	1	3	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	18	En desacuerdo
73	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	2	12	Totalmente de acuerdo	2	1	5	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	32	De acuerdo
74	2	4	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	3	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
75	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	1	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	5	10	De acuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
76	3	2	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	20	En desacuerdo
77	4	2	4	10	De acuerdo	4	4	2	10	De acuerdo	2	2	4	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
78	3	1	2	6	En desacuerdo	2	3	1	6	En desacuerdo	1	2	2	5	Totalmente en desacuerdo	17	En desacuerdo

N	Procedimiento administrativo disciplinario																	
	Inicio del procedimiento					Instrucción del procedimiento					Resolución del procedimiento					ST2	Y	
	1	2	3	S1	D1	4	5	6	S2	D2	7	8	9	S3	D3			
1	1	4	1	6	En desacuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	2	5	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
2	2	2	2	6	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	19	En desacuerdo	
3	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	1	7	En desacuerdo	3	1	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
4	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	40	Totalmente de acuerdo	
5	2	3	2	7	En desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo	
6	3	5	3	11	De acuerdo	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
7	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo	
8	3	4	3	10	De acuerdo	4	1	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	11	De acuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
9	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo	
10	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	3	11	De acuerdo	2	3	5	10	De acuerdo	34	De acuerdo	
11	3	1	3	7	En desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo	
12	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo	
13	2	2	2	6	En desacuerdo	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo	
14	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
15	4	3	4	11	De acuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
16	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	39	Totalmente de acuerdo	
17	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	23	En desacuerdo	
18	2	3	2	7	En desacuerdo	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	24	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
19	1	4	1	6	En desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	1	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo	
20	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo	
21	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	5	3	10	De acuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
22	1	4	1	6	En desacuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	32	De acuerdo	
23	2	2	2	6	En desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
24	1	4	1	6	En desacuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	2	5	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo	
25	2	2	2	6	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	19	En desacuerdo	

26	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	1	7	En desacuerdo	3	1	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo
27	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	40	Totalmente de acuerdo
28	2	3	2	7	En desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
29	3	5	3	11	De acuerdo	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
30	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo
31	3	4	3	10	De acuerdo	4	1	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	11	De acuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
32	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
33	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	3	11	De acuerdo	2	3	5	10	De acuerdo	34	De acuerdo
34	3	1	3	7	En desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo
35	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
36	2	2	2	6	En desacuerdo	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
37	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
38	4	3	4	11	De acuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
39	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	39	Totalmente de acuerdo
40	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	23	En desacuerdo
41	2	3	2	7	En desacuerdo	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	24	Ni acuerdo ni en desacuerdo
42	1	4	1	6	En desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	1	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
43	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
44	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	5	3	10	De acuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
45	1	4	1	6	En desacuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	32	De acuerdo
46	2	2	2	6	En desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo
47	1	4	1	6	En desacuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	2	5	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
48	2	2	2	6	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	19	En desacuerdo
49	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	1	7	En desacuerdo	3	1	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo
50	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	40	Totalmente de acuerdo

51	2	3	2	7	En desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
52	3	5	3	11	De acuerdo	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
53	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo
54	3	4	3	10	De acuerdo	4	1	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	11	De acuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
55	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
56	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	3	11	De acuerdo	2	3	5	10	De acuerdo	34	De acuerdo
57	3	1	3	7	En desacuerdo	2	2	1	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo
58	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	3	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
59	2	2	2	6	En desacuerdo	3	4	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
60	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	2	3	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
61	4	3	4	11	De acuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
62	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	39	Totalmente de acuerdo
63	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	23	En desacuerdo
64	2	3	2	7	En desacuerdo	4	1	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	3	2	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	24	Ni acuerdo ni en desacuerdo
65	1	4	1	6	En desacuerdo	2	3	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	4	1	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
66	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
67	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	5	3	10	De acuerdo	25	Ni acuerdo ni en desacuerdo
68	1	4	1	6	En desacuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	32	De acuerdo
69	2	2	2	6	En desacuerdo	2	3	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo
70	1	4	1	6	En desacuerdo	5	5	4	14	Totalmente de acuerdo	2	5	1	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
71	2	2	2	6	En desacuerdo	2	1	2	5	Totalmente en desacuerdo	2	4	2	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	19	En desacuerdo
72	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	1	7	En desacuerdo	3	1	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	27	Ni acuerdo ni en desacuerdo
73	5	5	5	15	Totalmente de acuerdo	5	2	5	12	Totalmente de acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	40	Totalmente de acuerdo
74	2	3	2	7	En desacuerdo	1	1	3	5	Totalmente en desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo
75	3	5	3	11	De acuerdo	1	3	5	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	3	2	3	8	Ni acuerdo ni en desacuerdo	28	Ni acuerdo ni en desacuerdo
76	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	3	2	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	20	En desacuerdo
77	3	4	3	10	De acuerdo	4	1	4	9	Ni acuerdo ni en desacuerdo	4	4	3	11	De acuerdo	30	Ni acuerdo ni en desacuerdo
78	2	2	2	6	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	3	2	2	7	En desacuerdo	19	En desacuerdo