



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el
valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú - 2021**

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

AUTORA:

Maguiña Sotomayor, Madel Mary (orcid.org/0000-0002-0362-5773)

ASESORES:

Dr. Horna Clavo, Edilberto: (orcid.org/0000-0002-5241-6003)

Dr. Armando Alfonso Mendiburu Mendocilla: (orcid.org/0000-0001-8246-9053)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mi madre que ha sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles.

Agradecimiento

A mis padres, que con su demostración ejemplar me han enseñado a no desfallecer ni rendirme ante nada y siempre perseverar a través de sus sabios consejos.

A mis hermanos Omar, Evelyn y Maricarmen por estar siempre a mi lado; que la vida nos mantenga unidos siempre.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, EDILBERTO HORNA CLAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú - 2021", cuyo autor es MAGUIÑA SOTOMAYOR MADEL MARY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 06 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
EDILBERTO HORNA CLAVO DNI: 19188343 ORCID: 0000-0002-5241-6003	Firmado electrónicamente por: EHORNAC53 el 24- 01-2023 09:33:01

Código documento Trilce: TRI - 0511876



**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MAGUIÑA SOTOMAYOR MADEL MARY estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú - 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MAGUIÑA SOTOMAYOR MADEL MARY : 40536607 ORCID: 0000-0002-0362-5773	Firmado electrónicamente por: MMAGUINA el 29- 032023 10:07:56

Código documento Trilce: INV - 1117999

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis	19
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	21
3.6. Procedimientos	22
3.7. Método de análisis de datos	23
3.8. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Total de personal nombrado y contratado en la Unidad Ejecutora Salud Virú, 2022

Tabla 2: Muestra de personal nombrado y contratado en la Unidad Ejecutora Salud Virú, 2022

Tabla 3: Nivel de Procesos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, 2021

Tabla 4 Nivel de creación de Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, 2021

Tabla 5: Usuarios que reciben atención y servicios en la Unidad Ejecutora Salud Virú, 2022.

Tabla 6: Pruebas de normalidad para variable Valor Público

Tabla 7: Pruebas de normalidad para Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 8: Correlaciones entre Valor Público y Procedimiento Administrativo Disciplinario

Tabla 9: Correlaciones entre entre la dimensión servicios del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario

Tabla 8: Correlaciones entre entre la dimensión confianza del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario

Tabla 10: Correlaciones entre entre la dimensión resultados del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario

Resumen

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) y el Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021. De enfoque cuantitativo, y diseño descriptivo, correlacional, transversal. La muestra fue de 50 servidores de la entidad. Los resultados indicaron que los servidores públicos perciben un nivel alto de PAD en un 52% con propensión a ser de nivel alto en un 46%, explicada por un nivel alto de la fase instructiva (52%), y un nivel alto de la fase sancionadora de 52%, respecto a la creación de valor público, los servidores percibieron un nivel alto en un 48 % con propensión a ser alto en un 44%, con propensión a ser medio, explicado por un nivel alto en la dimensión servicio del 52%, un nivel medio de confianza de 48% y un de nivel medio en un 50% en la dimensión resultados. Al realizar la prueba de hipótesis, las correlaciones de Pearson indican, con una significancia de 5% tenemos un P valor=0.245 ($p>0.05$) por lo que se aceptó H_1 y se rechaza H_0 . Esto nos permitió concluir que existe relación o vínculo significativo entre las variables Procesos Administrativos Disciplinarios y Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, resultados que se evidencian estadísticamente con una significancia de 5%, se tiene que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es igual a $r = ,901$ y un P valor = 0.000 ($p<0.05$). Al correlacionar cada dimensión del valor público con el PAD, se demostró que existe correlaciones significativas positivas con el PAD.

Palabras clave: Procesos, valor, público, servicios, resultados.

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between the Disciplinary Administrative Procedure (PAD) and Public Value in the Executing Unit 412 Salud Virú - 2021. Quantitative approach, and descriptive, correlational, cross-sectional design. The sample was 50 servers of the entity. The results indicated that public servants perceive a high level of PAD in 52% with a propensity to be of a high level in 46%, explained by a high level of the instructional phase (52%), and a high level of the phase sanctioning of 52%, regarding the creation of public value, the servers perceived a high level in 48% with a propensity to be high in 44%, with a propensity to be medium, explained by a high level in the service dimension of 52 %, an average confidence level of 48% and an average level of 50% in the results dimension. When carrying out the hypothesis test, the Pearson correlations indicate, with a significance of 5%, we have a P value=0.245 ($p>0.05$) for which H_1 was accepted and H_0 was rejected. This allowed us to conclude that there is a significant relationship or link between the variables Administrative Disciplinary Processes and Public Value in the Executing Unit 412 Salud Virú - 2021, results that are statistically evidenced with a significance of 5%, it is found that the Rho correlation coefficient Spearman's is equal to $r = .901$ and a P value = 0.000 ($p<0.05$). By correlating each dimension of public value with the PAD, it was shown that there are significant positive correlations with the PAD.

Keywords: Processes, value, public, services, results.

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos o procedimientos disciplinarios son disposiciones administrativas basadas en la especial subordinación de los funcionarios públicos relacionados con la administración pública, en relación con sus responsabilidades de servicio público en las instituciones del Estado, y que tienen por objeto imponer medidas para establecer la existencia de responsabilidades administrativas en los funcionarios públicos que presten servicios en la entidad (Flores, 2022).

El valor público entendido como la gestión adecuada de los recursos debe permitir lograr el mayor rendimiento al menor costo posible, es decir de manera eficiente (Haefner, 2019).

Según Kelly y Muers (2003), el concepto de valor público proporciona un criterio para medir el desempeño de las políticas e instituciones públicas, determinar la asignación de recursos y elegir los sistemas de entrega apropiados. En una democracia, este valor lo define en última instancia el usuario o pueblo.

El valor público se entiende como el valor que los ciudadanos agregan a los bienes y servicios que reciben de sus gobiernos cuando sus necesidades sentidas son satisfechas con calidad y oportunidad, y es un mecanismo poderoso para lograr el desarrollo sostenible. El concepto no solo une objetivos sociales, económicos y ecológicos en definiciones e intervenciones estratégicas por parte de las autoridades públicas, sino que también apoya principios de implementación indivisible, universal, participativa y democrática (ILPES – CEPAL, 2021).

Sin embargo, a nivel internacional y nacional, la mayoría de las encuestas muestran una disminución de la confianza pública en el gobierno y las instituciones políticas, y los ciudadanos citan "promesas del gobierno de proporcionar empleos, bienestar material y al menos un mínimo de salud y educación". Cuestionan la capacidad de los gobiernos para proveer bienes y servicios públicos.", debe ser una constante en la nueva cultura administrativa.

De acuerdo con el Informe Latinobarómetro 2021, estudio que mide diferentes aspectos e indicadores de 18 países latinoamericanos, refleja la percepción negativa de los ciudadanos respecto al funcionamiento de los gobiernos y sus

entidades. En esta línea midió las percepciones de igualdad en el acceso a la salud, la educación y la justicia, clasificando los niveles más altos de injusticia en justicia (77%), salud (6 %) y educación (58%).

Recuérdese que los procesos disciplinarios son instrumentos procesales administrativos que buscan sancionar a los funcionarios públicos por errores cometidos en relación con su conducta u omisión del deber.

Al respecto, la ONU (2017) indica: “La corrupción es un fenómeno social, político y económico complejo que afecta a todos los países”. Por ejemplo, funciona distorsionando los procesos electorales, paralizando el estado de derecho y creando atascos burocráticos cuyo único propósito es el soborno para socavar la democracia. También obstaculiza los fundamentos del desarrollo económico, inhibe la inversión extranjera directa y, a menudo, las pequeñas empresas locales no pueden superar los "costos iniciales" que requiere la corrupción.

En los últimos tiempos la legislación peruana ha buscado contrarrestar las faltas administrativas, e incluso a tipificado algunas acciones que incluyen la negociación en concursos públicos, plazas para contratos con el estado, etc. código penal a sufrido múltiples mutaciones debido a la complejidad y cambiante modalidad en la que se dan estos delitos cada vez más frecuentes en las entidades administrativas.

La realidad de las entidades públicas evidencia en su normativa una carencia respecto a la creación de valor público al no estar incorporado en los instrumentos rectores como es la Constitución Política y a nivel específico en las normas referidas a los servidores civiles, aspectos no reflejados como finalidad en la aplicación de los PAD.

En los últimos años esta institución ha registrado un índice preocupante de reincidencia con relación a las acciones de los servidores públicos, posterior a ser sancionados administrativamente, por lo que el autor se cuestionó si la sanción administrativa realmente cumple con el objetivo, por lo cual buscará explicar el porqué de la existencia de este fenómeno.

Ante esta situación, el autor se pregunta, ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el valor público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú?

De esta interrogante se determinó el propósito de desarrollar el tema planteado, se formuló como objetivo general de investigación:

Establecer la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el valor público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021.

Así mismo como objetivos específicos:

Determinar la relación entre la dimensión servicios del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021.

Identificar la relación entre la dimensión confianza del valor público con el procedimiento administrativo en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021.

Determinar la relación entre la dimensión resultados del valor público con el procedimiento administrativo en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021.

Esta investigación es práctica, ya que sus resultados contribuirán en gran medida a la implementación de medidas de gestión en las instituciones del Estado, con el fin de desarrollar medidas encaminadas a mejorar la participación de los servidores públicos de acuerdo con las normas administrativas.

El valor teórico de la investigación se justifica porque toma en cuenta la relación jurídica del servidor público con el Estado y también las recomendaciones de Moore (1998), Stoker (2005) y Katsonis (2020), que enfatizan la creación de conciencia pública basada en el servicio efectivo a los ciudadanos en el marco de la integridad y ética. significado de valor. Las funciones públicas, más en el marco de la fase de modernización de la administración pública, y la utilización de los procedimientos administrativos disciplinarios o sancionadores como herramienta de mejora continua.

Además, el estudio se considera socialmente relevante, ya que servirá de referencia para otros estudios relacionados con este tema, ya que es importante que los funcionarios actuales tienen que asumir como un gran desafío para brindar servicios efectivos y productivos a la población.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales citamos:

Sobre Procedimiento administrativo disciplinario (PAD), se tiene a García y Gacitúa (2018) cuyo objetivo fue evidenciar que los procesos administrativos disciplinarios tendientes a hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los servidores públicos chilenos violan gravemente diversas exigencias del derecho fundamental al debido proceso. La metodología empleada fue de análisis documental normativo. El estudio concluyó que los procedimientos administrativos disciplinarios violan los aspectos más esenciales de la justicia imparcial, pero violan el derecho fundamental del juez a la independencia e imparcialidad.

A nivel nacional, citamos los siguientes estudios:

Cáceres (2022) con el objetivo general de determinar cómo el PAD afecta el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Jorge Basadre, encontró una asociación significativa entre los procesos de gestión disciplinaria y el desempeño del personal administrativo. Esta asociación se encontró en el rango moderado.

Así mismo, Del Águila (2021) cuyo objetivo fue determinar la relación entre los procedimientos de gestión disciplinaria y la ética en las funciones oficiales de la Autoridad regional de Salud Comunitaria San Martín en Moyobamba en el año 2020. Enfoque cuantitativo, investigación básica, diseño no experimental, corte transversal, correlación descriptiva. En cuanto a la relación entre la dimensión de administración disciplinaria y la ética de los servidores públicos, la investigación ha encontrado que estas corresponden a relaciones moderadamente positivas.

Ventura (2021) su estudio de enfoque cuantitativo nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal con el propósito para determinar la relación entre la satisfacción de los usuarios externos y la creación del valor público en el centro de salud Ex Fundo Naranjal, SMP Lima. En una población de 500 pacientes que acudieron al Centro de Salud Ex Fundo Naranjal, durante los meses

de junio y julio del 2021. La muestra fue de 217 pacientes. La técnica adoptada para el recojo de la información fue la encuesta a través de dos cuestionarios estructurados. Sus resultados evidenciaron una relación directa muy débil entre las variables. Además, obtuvo relación directa entre la satisfacción del usuario externo y las dimensiones de la creación del valor público con valores $p < 0,05$, sin embargo, la relación fue poco significativa. Concluyó que existe relación muy débil y poco significativa entre satisfacción de los usuarios externos y la creación del valor público en el centro de salud Ex Fundo Naranjal, SMP.

Velásquez (2018) su objetivo: determinar la relación entre el nivel de cumplimiento de los procedimientos de gestión disciplinaria y la mejora continua de la UGEL Celendín -2019. Naturaleza del estudio no experimental y diseño causal. Los resultados alcanzados demuestran una correlación significativa entre cumplir los procedimientos de gestión disciplinaria y la mejora continua de la UGEL. Concluye que el cumplimiento de los procedimientos administrativos disciplinarios está relacionado fundamentalmente con la mejora continua de dicha entidad.

Navarro (2018), el propósito fue determinar cómo afecta la aplicación de medidas disciplinarias en el desempeño del personal del municipio de La Convención. La metodología utilizada fue cuantitativa, básica, diseño no experimental, transversal y correlaciones descriptivas. El estudio concluyó que existe una alta correlación con un valor de 0.819, y que la aplicación de procedimientos administrativos disciplinarios tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los funcionarios municipales.

Se proponen a continuación las bases teóricas sobre las variables:

Procedimiento administrativo disciplinario (PAD)

Boyer (2017), refiriéndose a los procedimientos administrativos disciplinarios, muestra que las autoridades públicas tienen la potestad de velar por el buen funcionamiento de sus instituciones y esta potestad es uno de los pilares importantes y necesarios de la política de transparencia e integridad pública en la gestión pública. Este planteamiento es concordante con lo sostenido por las

recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE).

Los PAD son una serie de actos y procedimientos que conducen al establecimiento de la responsabilidad administrativa disciplinaria e imposición de las sanciones correspondientes, si las hubiere. Consta de dos fases, una fase de instrucción y una fase sancionadora.

Según Flores (2022), el PAD consiste en una serie de actuaciones procesales encaminadas a establecer la existencia de un error administrativo y sancionar sus consecuencias.

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2015), los procedimientos administrativos disciplinarios son una serie de procedimientos establecidos por la administración para ejercer facultades disciplinarias con base en la ocurrencia de infracciones disciplinarias que hayan podido ser cometidas por funcionarios públicos y para proceder a la aplicación de sanciones si se prueba su existencia.

Respecto a las teorías sobre la variable PAD, tenemos:

La teoría de las relaciones especiales de sujeción de Mayer y Laband Mayer (2000) y Laband (1987), formulan las ideas esenciales y construyen la formulación teórica del concepto de las relaciones especiales de sujeción a partir de la idea básica de "dependencia" y "libertad restringida", asociadas al administrado que ingresa a la órbita de la naciente Administración Pública, (García, 2009).

Las relaciones de sujeción especial y general, entendido como unos vínculos estrechos entre una persona y el Estado, y que implica, que el individuo queda a merced del poder, es decir, prácticamente el individuo no tenía o entregaba todos sus derechos y el Estado podía hacer con él lo que a bien tuviere en cuanto a su relación laboral (Pavajeau, 2002, citado por García, et al. 2009).

Esta teoría refleja el carácter especial del Estado y de los servidores públicos o privados que desempeñan funciones públicas, pues existe una "relación jurídico-normativa por acto de nombramiento y titularidad" entre el Estado y los trabajadores

(Pavajeau, 2012, citado por Mondragón, 2021). Esto requiere un compromiso de respetar y adherirse tanto a las reglas como a las funciones.

Mayer, (citado por Aller, 2016) quien crea la teoría del delito de infracción de deber. En ésta se plantea que el derecho, además de orden de valores, traduce un orden de cultura y de objetividades sociales; es por ello, precisamente, que las costumbres y los usos resultan ligados a las fuentes del derecho. A no dudarlo, el pensamiento de Mayer cobra una gran importancia, por cuanto si bien el hombre está primero que el Estado, es la cultura la que inspira la norma, y cuando el Estado crea las leyes, fundamentado en el poder público, está aceptando que éstas no podrían nacer sin las normas de cultura (Mayer, 2000).

La teoría del poder sancionador de Badoza (2020) toma como antecedente a Ascarate () y plantea que la detección de infracciones administrativas marca un límite a la preservación del poder punitivo del Estado. Molina (2020) a su vez se refiere a la teoría de los poderes disciplinarios, la cual hace referencia a los principios de responsabilidad disciplinaria establecidos en el derecho administrativo y penal. Boyer (2017) destaca que cuando nos referimos a las facultades disciplinarias, las asociamos a las personas públicas y sus estructuras orgánicas, en cuanto son compatibles con la organización administrativa, mientras que cuando hablamos de facultades sancionadoras, nos referimos a errores administrativos, de ahí la conservación en términos de Los procedimientos administrativos disciplinarios, al combinar el alcance de las infracciones administrativas y delimitar la potestad administrativa al sancionar a los funcionarios, se influyen mutuamente a través de la teoría de la obediencia.

La teoría de la norma subjetiva de determinación

Esta teoría sustenta el principio de ilicitud sustancial propio del derecho disciplinario, en tanto que es la dirección de la acción y la voluntad impuesta por el deber lo que importa para un derecho disciplinario altamente ético.

Según Guzmán et al. (2014), la norma subjetiva es una justificación normativa que revela la presión social percibida sobre quienes realizarían la conducta para realizarla o no; es el resultado de una evaluación significativa de si una persona está dispuesta a participar en tal comportamiento y satisfacer sus propios motivos. En otras palabras, las normas subjetivas están determinadas por dos componentes: a través de la percepción del otro lado del sujeto, que aprueba, piensa, espera y predice su comportamiento (creencias normativas), o motivación para adecuarse.

Marco normativo jurídico:

Como es un asunto legal y, por tanto, normativo, primero debe incorporarse a la Constitución Política y principios legales como la presunción de inocencia, y debe tomarse como un marco explicativo de los procedimientos administrativos disciplinarios, así como la Ley del Servicio Civil (2013), su reglamento (2014) y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (2015). Es decir, vincular como finalidad o alcance de los PAD no solamente el aspecto correctivo sancionador, sino también para la mejora en los procesos desarrollados por los servidores públicos vinculados a su aporte a para la creación de valor público.

El nuevo régimen disciplinario introducido por la nueva Ley del Servicio Civil está amparado por una serie de normas y medidas administrativas encaminadas a prevenir la comisión de infracciones y proteger los derechos de los funcionarios en los procesos disciplinarios.

La potestad sancionadora del Estado en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) aplica los principios de la potestad sancionadora, desarrolla las diligencias investigativas y sancionadoras, asegura procedimientos administrativos adecuados en las distintas etapas del proceso disciplinario, limita o restringe la potestad sancionadora. órganos de resolución de conflictos en materia disciplinaria (Flores 2022).

Los servidores públicos están sujetos al régimen de sanciones previsto en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aunque ya no presten servicios al Estado (Haro, 2015, pp. 21-22). Las comisiones de infracciones

imponen las sanciones correspondientes, y cada servidor está sujeto a un régimen de sanciones.

Dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario

Fase instructiva

Ceccarini (2017) define la fase instructiva como la fase inicial del PAD de interacción con el sospechoso bajo investigación; análisis de investigación preliminar de infracciones administrativas, estableciendo una perspectiva legal puramente técnica.

Comprende las actuaciones conducentes al establecimiento de la responsabilidad administrativa disciplinaria, comenzando por la notificación al servidor de la decisión de iniciar el PAD. Esta es responsabilidad de la Comisión y utiliza las medidas de control de documentos para este propósito.

Fase Sancionadora

Vilela (2020) habla de lo que corresponde a la fase sancionatoria, donde se notifica la infracción investigada con base en el informe de la autoridad investigadora, con un plazo obligatorio de diez (10) días hábiles para fundamentar la decisión final conforme al marco normativo.

Abarca desde la recepción del informe del órgano investigador hasta la emisión de un aviso determinando la imposición de sanciones o, en este último caso, la determinación de que no hay lugar para iniciar el proceso. Ella es la cabeza de un organismo de sanciones.

En cuanto a las teorías y enfoques sobre la variable creación de Valor Público:

Valor público

La creación de valor público, es una teoría de la gestión pública. Fue desarrollado por Moore (1995) en la Escuela de Gobierno Kennedy de Harvard. Quien en 1995 publicó su libro sobre el "valor público" y trata de lo que se necesita para tener éxito en la administración pública.

Moore presenta una teoría y un marco para el "valor público" para guiar y validar un nuevo paradigma de gobernanza pública conocido como gobernanza en red.

Teoría de Moore (1988) sobre valor público

Después del fracaso del Estado como benefactor único, y también, después del fracaso del neoliberalismo, en cuanto a la satisfacción de la población, la teoría del valor público señaló que algo necesitaba ser cambiado y mejorado en el estado. Lo que la teoría del valor público quería enfatizar, según Fernández (2018) citando a Benington (2005): que el gran potencial para la innovación como medio para aumentar la eficiencia, la eficacia y la responsabilidad de las instituciones gubernamentales. Así como los líderes del sector privado deben estar alertas a los cambios del mercado, también deben estarlo los líderes del sector público. Necesitamos prestar atención a los cambios políticos y económicos. situación. Condiciones sociales que pueden crear demandas políticas nuevas y diferentes.

El concepto de valor público se refiere a la calidad de los servicios que un Estado brinda a sus ciudadanos, las normas que administra en beneficio de la sociedad y el valor que crea el Estado a través de la implementación de políticas públicas. Dirigidas a mejorar los intereses de la sociedad en su conjunto.

Moore (1988) formuló su modelo referido a la creación del valor público en torno a tres ejes estratégicos en el marco de la denominada Nueva Gerencia Pública: Conceptos generales en torno al valor público. En segundo lugar, el papel de la política en la creación de valor público. En tercer lugar, el papel de la gestión operativa en la gestión del valor público.

En cuanto al concepto de valor público, el autor, en principio, admite que se trata de un concepto un tanto abstracto, que pretenden definir, que "Al explorar y aprovechar nuevas formas de crear valor público, los administradores públicos podrán volverse más útiles para la sociedad". Para que los administradores públicos actúen en esta dirección, sugiere una forma. "Adaptar los conceptos de estrategia corporativa del sector privado a las circunstancias especiales del sector público" A través de la integración: ``a) una reflexión sustantiva sobre lo que vale y es eficaz, b) un diagnóstico de expectativas políticas, y c) un análisis detallado de lo que es

operativamente viable" (Moore, 1998: 6, 7). En la terminología del autor, tres dimensiones forman un 'triángulo estratégico' (Moore, 1998: 7): contexto ambiental o de creación, valor público y capacidad operativa.

Moore propone conceptualmente un modelo de gestión basado que él llama el triángulo estratégico para la creación de valor público. El modelo tiene una dimensión sustantiva (políticas de gobierno que crean valor), un ambiente autoritario (es decir, el proceso político) y un ambiente operativo: los recursos materiales y humanos que posibilitan el desarrollo de las políticas necesarias que corresponde a la organización de los recursos.

Por su parte Canel, (2018) fundamenta que, en cuanto a las cosas de valor público, este no es un estándar suficiente de lo que la sociedad quisiera tener. La única forma de medirlo es conocer a los ciudadanos dispuestos a dar algo a cambio. Así, el concepto de costo está en la mayoría de los casos relacionado con el concepto de valor público. Si los ciudadanos esperan que el gobierno produzca algo y no están dispuestos a renunciar a algo, la actividad asociada puede no generar mucho valor.

Los valores públicos se caracterizan por cambios en las condiciones individuales y sociales, de cuya creación son responsables los líderes de la sociedad. Los líderes de la comunidad deben proporcionar una narrativa, una historia que cree significado y un conjunto de objetivos que puedan identificar empíricamente el valor que busca crear (Weinberg y Lewis, 2009).

La teoría del valor público, desarrollada por Moore es el estudio de cómo las organizaciones públicas pueden implementar los principios del valor público. Se centra en el papel de la participación pública y enfatiza la idea de que los servicios públicos difieren de los mercados privados competitivos. El objetivo de "crear valor público" es proporcionar a los servidores públicos una herramienta sencilla para articular los objetivos y metas de sus organizaciones. Además, tiene como objetivo empoderar a que los líderes nacionales piensen en qué es lo más valioso de los servicios que administran y considere cómo la administración puede hacer que el servicio sea lo mejor posible de manera efectiva (Yotawut, 2018).

Existen otros enfoques teóricos sobre valor público, como el de Jørgensen y Bozeman (2007), formulan una teoría pragmática del valor público; su enfoque se basa en una crítica del individualismo económico que se basa demasiado en indicadores cuantitativos y carece de una dimensión de proceso suficiente. Según esta teoría, se ha utilizado un enfoque institucional, procesual y dinámico del valor público, en lugar de un enfoque basado en la agregación de preferencias individuales para crear valor.

Para Turkel y Turkel, (2016) existen diferencias sustanciales en la dirección y el enfoque separan la literatura de "valores públicos" asociada con Bozeman de la asociada con Moore. Bozeman argumenta que la creación de valor público ocurre cuando se cumplen los criterios más amplios de "valor público", cuando hay una combinación de insumos, metas del proceso, productos y resultados. Así, para Bozeman los valores públicos son medibles, aunque existe un claro desacuerdo sobre cómo deben conceptualizarse y medirse los valores. Aunque el liderazgo para Bozeman es un vehículo importante para la realización del valor público, él cree que el poder excesivo conducirá a la formación del valor público. Sin embargo, para Moore, una parte importante del enfoque es la asociación y el desarrollo de políticas para garantizar que "la sociedad tome la decisión correcta"

Así mismo, Stoker (2005) argumentó que la aparición del concepto de valor público significó la propuesta de un nuevo paradigma de gestión que trascendió tanto los modelos burocráticos como competitivos de la nueva gestión pública (rendición de cuentas), e implican diferentes entendimientos de los temas de equidad. El autor enfatiza que la política del modelo de valor público no se limita a un espacio específico como en los otros dos paradigmas. Por el contrario, la política es una dimensión viva de todo el proceso, un mecanismo importante para hacer frente a la incertidumbre en un mundo impredecible. Stoker (2006), para definir el paradigma del valor público, ofrece cuatro proposiciones principales:

- Las intervenciones públicas se definen por la búsqueda de valor público, en lugar de los fundamentos de fallas del mercado que suelen citar los economistas.

- Un gran número de interesados son legítimos y deben involucrarse y participar en las actividades gubernamentales
- Un enfoque pragmático de la organización y prestación de servicios públicos.
- La producción de servicios públicos requiere un enfoque orientado al aprendizaje que se adapte a las condiciones cambiantes, por lo que los modelos actor-red son más adecuados que los basados en el mercado.

Así mismo, O'Flynn (2007) propone que el concepto multidimensional de valor público. Es un reflejo de las preferencias de los ciudadanos expresadas colectivamente y mediadas políticamente, creadas no solo por "resultados" sino también por procesos que generan confianza y seguridad. El reconocimiento puede crear honestidad y justicia.

De manera similar, Smith (2004) argumenta un enfoque de valor público redescubridor del potencial del gobierno. Esto se debe a que promueve la consideración de los valores y los medios para lograrlos, que es el foco de la consideración de política general dentro del sector público u otras organizaciones vinculadas enfocadas en los resultados. No se trata solo de estructura y recursos, también se trata de estrategia.

Dimensiones del valor público

A pesar de la extensa literatura, la evaluación del valor público de las entidades públicas sigue siendo un problema importante para los investigadores. Según Hintze (2005), las causas, efectos y correlatos del valor público no pueden investigarse cuantitativamente, así mismo, Faulkner y Kaufman (2018) revisan sistemáticamente la creciente literatura sobre la evaluación del valor público para identificar, evaluar y sintetizar cualitativamente un marco de cuatro dimensiones. Un componente importante en la medición del valor de la sociedad.

Faulkner y Kaufman (2018) revisaron en forma sistemática la creciente literatura respecto a la evaluación del valor público para identificar, evaluar y sintetizar cualitativamente en un marco cuatro componentes cruciales para la medición del valor público.

Una primera dimensión o componente, el logro de resultados, se refiere a la medida en que las instituciones públicas mejoran los resultados de valor público en amplios dominios. Los componentes segundo y tercero, confianza y legitimidad, se refieren al grado en que el público y las partes interesadas clave confían en la organización y perciben sus acciones como legítimas. Esta dimensión de medición incluye el nivel de confianza del público en una institución en particular, la confianza en los programas o servicios proporcionados por la institución y la percepción de que la institución brinda servicios de manera transparente y justa. El cuarto componente, la calidad del servicio, se refiere a las medidas para brindar servicios de calidad, teniendo en cuenta las necesidades de los usuarios. La eficiencia se refiere al grado en que una organización logra el máximo beneficio con los recursos mínimos.

Por otra parte, Katsonis (2020) refiere que los estudios identificaron una amplia gama de dimensiones del Valor público incluyendo:

- Satisfacción pública
- Valor económico – generación de actividad económica o empleo
- Valor social y cultural – capital y cohesión social
- Valor político – dialogo democrático, participación pública
- Valor ecológico – desarrollo sostenible, reducción de polución, residuos y calentamiento global
- Prestación de servicios – prestación, satisfacción, elección, justicia, coste
- Rendimiento financiero – Beneficios, valor de gasto, eficiencia
- Rendimiento no financiero – Eficiencia, satisfacción del consumidor, calidad del servicio
- Valor social desde la perspectiva del usuario, valor económico tangible desde la perspectiva de la administración, valor económico intangible desde la perspectiva de la administración.
- Confianza y legitimidad

- Protección de los derechos de ciudadanía

Todas estas dimensiones, según la misma autora pueden agruparse en cuatro dominios o dimensiones para medir el Valor público

Logro de resultados

La medida en la que un organismo público está mejorando en impactos públicamente valorados a lo largo de una amplia variedad de áreas que incluye impactos sociales, económicos, medioambientales y culturales.

Confianza y legitimidad.

La medida en la que una organización y sus actividades reciben la confianza y son percibidas como legítimas por los stakeholders (público de interés) y la ciudadanía

Prestación de servicios de calidad

La medida en la que los servicios son prestados con una alta calidad considerando las necesidades de los usuarios. Esta será maximizada cuando los usuarios estén satisfechos y perciban los servicios como accesibles, convenientes y sensibles a sus necesidades.

Eficiencia

La medida en la que la organización consigue maximizar sus beneficios con un uso mínimo de recursos. Se espera que sea alto cuando se percibe que los beneficios provistos por una organización exceden los costes, cuando se evita la burocracia innecesaria y cuando la organización es percibida como proveedora de valor.

Para efectos del presente estudio se considerado tres dimensiones: Servicio, Confianza y resultados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: Básica

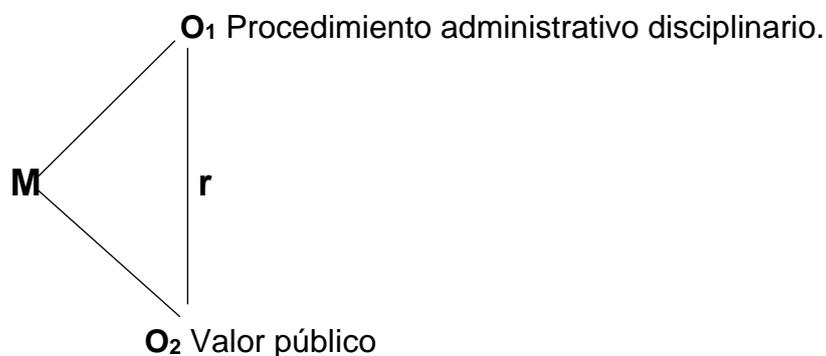
Estudio es básico y diseño correlacional. Los estudios de correlación tienen como objetivo determinar el grado de asociación entre dos o más variables de interés en una muestra de sujetos, o entre dos fenómenos o eventos observados. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 93).

En nuestro caso, el objetivo fue determinar la relación o grado de asociación entre el procedimiento administrativo disciplinario y el valor público en la Unidad Ejecutora - Salud Virú.

3.1.2 Diseño de investigación: No experimental

Es de tipo correlación transversal no experimental. No empírica porque no se hará ninguna manipulación ni interferencia en ninguna variable, porque buscamos determinar la relación entre dos variables. Los estudios de tipo correlación tienen como objetivo explorar la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una determinada muestra o contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 93).

Este diseño se representa gráficamente de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra de estudio

O1: Observaciones sobre la Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario.

O2: Observaciones sobre la variable 2: Valor público

r: Relación entre las dos variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Procedimiento administrativo disciplinario

Definición conceptual: El PAD es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente (Ministro de Justicia y Derechos Humanos, 2015)

Definición Operacional: El procedimiento administrativo disciplinario es medido teniendo en cuenta sus dos fases: la instructiva y la sancionadora.

Variable 2: Valor público,

Definición conceptual: Es el valor que los y las ciudadanos dan a los bienes y servicios recibidos del estado si éstos satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad, es un mecanismo potente para el logro del desarrollo sostenible. El concepto no solo permite confluir objetivos sociales, económicos y ambientales en definiciones estratégicas e intervenciones de las instituciones públicas, sino también admite los principios para una implementación indivisible, universal, participativa y democrática.

Definición Operacional: El valor público es medido en sus tres dimensiones; servicio, confianza y resultados a través del cuestionario sobre valor público

3.3. Población, Muestra y Muestreo

3.3.1 Población

La población está conformada por los funcionarios y servidores públicos (personal de salud y administrativo), nombrados y contratados de la Unidad Ejecutora Salud Virú:

Tabla 1

Total, de personal nombrado y contratado en la Unidad Ejecutora Salud Virú, 2022

<i>Distribución de personal por género</i>				
Tipo de personal	Hombres	Mujeres	Total	%
Asistencial	60	144	204	61
Administrativo	50	80	130	39
Total	110	224	334	100

Nota: Se muestra el número total de personal de acuerdo al Registro de asistencia.

3.3.2 Muestra

La muestra es una parte representativa de la población y estuvo constituida por dos grupos de personal, tal como se detalla a continuación:

Tabla 2

Personal nombrado y contratado en la Unidad Ejecutora Salud Virú, 2022

<i>Distribución de personal por género</i>				
Tipo de personal	Hombres	Mujeres	Total	%
Asistencial	16	14	30	60
Administrativo	10	10	20	40
Total	26	24	50	100

Nota: Se muestra el número total de personal a encuestar, a esta muestra se aplicó el instrumento del PAD y de Valor Público.

Criterio de inclusión: Servidores que tuvieron algún tipo de PAD

Criterio de exclusión: Servidores que no estuvieron inmersos en algún tipo de PAD.

3.3.3 Muestreo

Se usó el muestreo de acuerdo al tipo de personal y género de los trabajadores, que tuvieron algún tipo de proceso administrativo disciplinario a conveniencia del investigador.

3.3.4 Unidad de análisis

Son las personas analizadas dentro de la unidad ejecutora de salud del distrito de Virú.

3.4. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos

La técnica en investigación es un proceso operativo estructurado que se utiliza para resolver problemas del mundo real.

Las técnicas deben elegirse teniendo en cuenta qué se está estudiando, por qué, para qué y cómo (Abanto, 2015 p. 47). Se utiliza la recolección manual y mecánica de datos mediante los instrumentos de investigación. La técnica utilizada es una encuesta que tiene como objetivo interrogar a una parte de la población sobre un tema en particular.

En este caso, la técnica es la encuesta y el instrumento fue el cuestionario.

Los instrumentos son herramientas para recopilar y registrar datos obtenidos por la técnica.

El instrumento para medir el PAD es la Encuesta sobre Procedimiento Administrativo Disciplinario de Espinoza (2020) que consta de 10 ítems para medir sus dos dimensiones: la fase instructiva y la fase sancionadora.

Confiabilidad

La encuesta, después de haberse realizado el vaciado de la información, se analizó para encontrar la confiabilidad de dicho instrumento, se tomó la muestra de 50 servidores, la validez de la Encuesta de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de Espinosa (2020) se basó en el juicio de expertos sobre la medida en que el instrumento mide realmente la variable que se pretende medir y su confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, indica que proporciona cumplimiento y resultados consistentes. Es decir, su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce el mismo resultado, Kerlinger (2002) se ha hecho con SPSS.

La confiabilidad de la Encuesta sobre valor público de Lespai (2015), adaptado por Maguiña (2022) ha sido mediante juicio de expertos que aprobaron su validez y su confiabilidad se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. De un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto para medir la confiabilidad se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.770$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa los procesos administrativos disciplinarios, la confiabilidad Alfa de Cronbach de $\alpha = 0.906$ ($\alpha > 0.70$) para el instrumento que evalúa el valor público; lo cual indica que los instrumentos son confiables (Ver Anexo N° 8) y se siguió los siguientes parámetros de acuerdo a la siguiente tabla:

Tabla 001.

Rangos de Confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

3.6 Procedimientos

En primer lugar, se realizará la gestión ante la Dirección de la entidad para obtener la autorización correspondiente para aplicar los instrumentos de recojo de la información.

Obtenida la autorización se procedió a aplicar los instrumentos

Luego se procesaron los datos obtenidos para generar la base de datos correspondiente

Se realizará el procesamiento de los datos de manera descriptiva e inferencial, tanto en Microsoft Office Excel y en el software SPSS.

Se realizó el análisis, interpretación y discusión de los resultados de acuerdo a los objetivos propuestos.

3.7. Método de análisis de datos

El método de investigación a utilizar es el deductivo - inductivo. El método deductivo parte de lo general y de ahí pasa a lo particular, mientras que el método inductivo es un procedimiento que va de lo particular a lo general (Ramírez, y Bastar, 2012, p. 14), se parte de un conjunto de premisas generales para llegar a una conclusión de un tema en particular. Esto conduce a un proceso inductivo que se ocupa de una teoría para formar una hipótesis, que a través del razonamiento deductivo intenta confirmar la hipótesis empíricamente.

Las técnicas de tratamiento analítico de los datos obtenidos mediante la aplicación de las herramientas se resumen en: Primero, el método de procesamiento estadístico de datos a través de tablas, gráficos, tablas y gráficos generados por el análisis de datos. En segundo lugar, describimos los datos, valores, puntajes y distribuciones de frecuencia para cada variable. Tercero, dependiendo del diseño de estudio utilizado y el tipo de análisis requerido, validamos las hipótesis formuladas. Para probar las hipótesis utilizamos la prueba de correlación de acuerdo al resultado de la prueba estadística de normalidad el valor de significancia es menor al 5% ($p < 0.05$).

En el análisis descriptivo de los datos obtenidos, serán procesados en Excel. Para el análisis inferencial se utilizará el programa SPSS con el coeficiente

de correlación calculado, y los resultados determinarán la existencia o no de una correlación a un nivel de confianza del 95% entre el procedimiento administrativo general y el valor público en la Unidad Ejecutora Salud Virú.

3.8. Aspectos éticos

En este estudio se respetaron principios éticos universales como la justicia, no maleficencia, la autonomía, el respeto y la verdad. Asimismo, respetamos los principios que rigen toda investigación científica, principalmente la defensa de la persona, es decir, los que se refieren al ejercicio libre e informado de la voluntad. Los participantes aceptan expresa y específicamente utilizar la información para el propósito específico especificado en el proyecto. Los resultados se obtienen sin manipulación, la veracidad del contenido de la tesis, la veracidad de los argumentos y afirmaciones expuestos, la confirmación de la verdad, el respeto a los derechos de autor en el uso de documentos, citas o ideas de otros. También se respetan los conceptos de los autores, para que sean debidamente citados, así como sus referencias en un artículo, libro o fuente que utilice la Norma APA. Además, se protege la confidencialidad de la información proporcionada y el respeto al sujeto de la investigación, en base a cuatro principios que se deben seguir: consentimiento informado, validez científica y confidencialidad.

IV. RESULTADOS

El estudio tuvo como objetivo general establecer la relación entre el Procesos Administrativos Disciplinarios y el valor público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú en el año 2021, para lo cual se aplicó los instrumentos y en base a la data obtenida cual, en primer lugar se estableció los niveles para cada variable, se realizó el análisis descriptivo de la normalidad de los datos para cada variable, determinándose en base a ello el coeficiente de correlación a usarse, y posteriormente hacer las pruebas de hipótesis correspondientes.

Descripción de los niveles de las variables

Tabla 3

Nivel de Procesos Administrativos Disciplinarios en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, 2021

Variable Dimensiones	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
PAD	26	52	23	46	1	2	50	100
Fase instructiva	26	52	22	44	2	4	50	100
Fase Sancionadora	26	52	23	46	1	2	50	100

Nota: Resultados en base a la Data obtenida.

En la Tabla 3, los resultados indicaron que los servidores públicos perciben un nivel alto de PAD en un 52% con propensión a ser de nivel medio en un 46%, explicada por un nivel alto de la fase instructiva (52%), y un nivel alto de la fase sancionadora de 52%, así mismo con una propensión a ser nivel medio en un 44% y 46% en la fase instructiva en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, 2021.

Tabla 4

Nivel de creación de Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, 2021

Variable	Alto		Medio		Bajo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Valor público	24	48	24	48	2	4	50	100
Servicio	26	52	23	46	1	2	50	100
Confianza	24	48	24	48	2	4	50	100
Resultados	23	46	25	50	2	4	50	100

Nota: Nota: Resultados en base a la Data obtenida.

En la Tabla 4, muestra una percepción por parte de los usuarios de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, respecto a la creación de valor público de un nivel alto en un 48 % propensión a ser medio en un 48%, explicado por un nivel alto en la dimensión servicio del 52%, un nivel medio de confianza de 48% y un de nivel medio en un 50% en la dimensión resultados.

Prueba de normalidad para el valor publico

Supuestos de normalidad:

Ho: Los datos de la variable valor público presentan una distribución normal

Hi: Los datos de la variable valor público no presentan una distribución normal

Si $P < 0.05$ Rechazamos Ho

Si $P > 0.05$ Rechazamos Hi

Tabla 5

Pruebas de normalidad para variable Valor Público

Pruebas de normalidad			
Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Valor público	0.103	50	0.200
Servicio	0.147	50	0.009
Confianza	0.113	50	0.150
Resultados	0.093	50	0.200

Nota: Datos obtenidos del SPSS

De acuerdo a la tabla 5 según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov tenemos un P valor >0.05 por lo que rechazamos H_0 . Lo cual podemos concluir que los datos de la variable VALOR PUBLICO presentan una distribución normal.

Prueba de normalidad para Procedimiento Administrativo Disciplinario

H_0 : Los datos de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario presentan una distribución normal

H_1 : Los datos de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario no presentan una distribución normal

Si $P < 0.05$ Rechazamos H_0

Si $P > 0.05$ Rechazamos H_1

Tabla 6

Pruebas de normalidad para Procedimiento Administrativo Disciplinario

Pruebas de normalidad			
Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Proceso administrativo disciplinario	0.137	50	0.020
Fase instructiva	0.148	50	0.008
Fase Sancionadora	0.128	50	0.040

Nota: Datos obtenidos del SPSS

De acuerdo a la tabla 6 según la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov tenemos un por lo P valor < 0.05 por lo que rechazamos H_0 . Lo cual podemos concluir que los datos de la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario presentan una distribución no normal.

Comprobación de hipótesis

De acuerdo al objetivo general formulado, establecer la relación entre el Procedimiento Administrativo Disciplinario y el valor público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, planteamos la siguiente hipótesis general:

H_0 : No Existe relación ente la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Valor Publico

H_1 : Existe relación entre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Valor Publico

Criterio de decisión:

$P < 0.05$ Rechazamos H_0

$P > 0.05$ Rechazamos H_1

Tabla 7

Correlaciones entre Valor Público y Procedimiento Administrativo Disciplinario

Rho de Spearman		Proceso administrativo disciplinario	Valor público
Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1.000	0,901**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Valor público	Coeficiente de correlación	0,901**	1.000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Nota: Nota: Datos obtenidos del SPSS

De acuerdo a la tabla 7 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un P valor=0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H1 y rechazamos Ho. Lo cual podemos concluir que Existe relación entre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Valor Publico.

Hipótesis específica 1:

De acuerdo al primer objetivo específico: determinar la relación entre la dimensión servicios del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, se formuló la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación ente la variable Dimensión Servicio y procedimiento administrativo disciplinario

Hi: Existe relación entre la variable Dimensión Servicio y procedimiento administrativo disciplinario

Criterio de decisión:

P<0.05 Rechazamos Ho

P>0.05 Rechazamos Hi

Tabla 8

Correlaciones entre la dimensión servicios del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario.

Rho de Spearman		Proceso administrativo disciplinario	Servicio
Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1.000	0,899**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Servicio	Coeficiente de correlación	0,899**	1.000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Nota: Resultados de SPSS.

De acuerdo a la tabla 8 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un P valor=0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H1 y rechazamos Ho. Lo cual podemos concluir que existe correlación entre la dimensión Servicio y Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Hipótesis específica 2:

De acuerdo al segundo objetivo específico: determinar la relación entre la dimensión confianza del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, se formuló la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación ente la variable Dimensión Confianza y procedimiento administrativo disciplinario

Hi: Existe relación entre la variable Dimensión Confianza y procedimiento administrativo disciplinario

Criterio de decisión:

P<0.05 Rechazamos Ho

P>0.05 Rechazamos H1

Tabla 9

Correlaciones entre la dimensión confianza del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario

Rho de Spearman		Proceso administrativo disciplinario	Confianza
Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1.000	0,892**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Confianza	Coeficiente de correlación	0,892**	1.000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Nota: Resultados de SPSS.

De acuerdo a la tabla 9 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un P valor=0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H1 y rechazamos Ho. Lo cual podemos concluir que existe correlación entre la dimensión Confianza y procedimiento administrativo disciplinario.

Hipótesis específica 3

De acuerdo al segundo objetivo específico, determinar la relación entre la dimensión resultados del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, se formuló la siguiente hipótesis:

Ho: No Existe relación ente la variable Dimensión Resultados y procedimiento administrativo disciplinario

Hi: Existe relación entre la variable Dimensión Resultados y procedimiento administrativo disciplinario

Criterio de decisión:

P<0.05 Rechazamos Ho

P>0.05 Rechazamos H1

Tabla 10

Correlaciones entre la dimensión resultados del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario

Rho de Spearman		Proceso administrativo disciplinario	Resultados
Proceso administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	1.000	0.901**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Resultados	Coeficiente de correlación	0.901**	1.000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Nota: Resultados de SPSS.

De acuerdo a la tabla de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un P valor=0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H1 y rechazamos Ho. Lo cual podemos concluir que existe Correlación entre dimensión Resultados y Valor Publico.

V. DISCUSIÓN

Hablar de creación de valor público es pensar en mecanismos que promuevan y aplican los servidores públicos en su trabajo cotidiano en la generación de productos y servicios que tienen como usuario final al ciudadano usuario receptor final de los mismos, que finalmente es quien atenderá o asumirá una evaluación positiva o negativa sobre el servicio recibido. Entonces se entiende como valor público al valor que los ciudadanos agregan a los bienes y servicios que reciben de sus gobiernos, a través de las entidades, cuando sus necesidades sentidas son satisfechas con calidad y oportunidad, y es un mecanismo poderoso para lograr el desarrollo sostenible.

Por otro lado, los Procesos Administrativos Disciplinarios son disposiciones administrativas basadas en la subordinación especial de los funcionarios públicos relacionados con la administración pública, en relación con sus responsabilidades de servicio público en las instituciones del Estado, y que tienen por objeto imponer medidas para establecer la existencia de responsabilidades administrativas en los funcionarios públicos que presten servicios en la entidad.

Con respecto a los resultados obtenidos en cuanto al objetivo general, se puede indicar que no se encontró relación entre las variables Procesos Administrativos Disciplinarios y Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, resultados que se aprecian en la tabla 7 en la cual se detalla las correlaciones de Spearman con una significancia de 5%, se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.901$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$) con lo cual se concluyó que Existe relación entre la variable Procedimiento Administrativo Disciplinario y Valor Publico.

En cuanto al primer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión servicios del valor público con el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, se obtuvo como resultado, de acuerdo a la tabla 8 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.899$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$) lo que nos permite concluir que existe correlación entre la

Dimensión Servicio del Valor Público y el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Según el segundo objetivo específico: Identificar la relación entre la dimensión confianza del valor público con el procedimiento administrativo en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, la evidencia estadística nos demostró que no hay relación entre la dimensión confianza del valor público y el Proceso Administrativo disciplinario, tal como se aprecia en la tabla 9 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.892$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H_1 y rechazamos H_0 . Lo cual podemos concluir que existe correlación entre la Dimensión Confianza del valor público y el PAD.

Según el tercer objetivo específico: Determinar la relación entre la dimensión resultados del valor público con el procedimiento administrativo en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021. De acuerdo a la tabla 10 de correlaciones de Spearman con una significancia de 5% tenemos un el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.901$ y un P valor= 0.000 ($p < 0.05$) por lo que aceptamos H_1 y rechazamos H_0 . Lo cual podemos concluir que existe Correlación entre Dimensión Resultados del Valor Publico con el PAD.

Al hacer el contraste de los resultados obtenidos en esta investigación con los antecedentes considerados, ante todo debemos señalar que desde un inicio no se encontró estudios específicos con ambas variables consideradas. Se consideró estudios relacionados como el de Cáceres (2022) que analizó cómo el PAD afecta el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Jorge Basadre, encontrando una asociación moderada entre ambas variables, asimismo, la investigación de Velásquez en relación al cumplimiento del PAD y la mejora continua en una entidad educativa, encontrando que el PAD si está relacionado con la mejora continua de dicha entidad.

Por otra parte, la investigación de Navarro (2018) relacionado a establecer como la aplicación de medidas disciplinarias en el desempeño del personal del

municipio de La Convención, encontrando una correlación fuerte y de impacto positivo en el desempeño laboral de los funcionarios municipales.

Todos estos antecedentes, difieren de los resultados encontrados en este caso, lo que implica que sería el punto de partida para la realización de nuevos estudios de nivel explicativo para determinar si hay relaciones de causalidad entre ambas variables, sobre todo a partir de la motivación posterior a una acción de un proceso administrativo disciplinario del servidor público, determinando si influye a no en los procesos de atención a los usuarios finales de los servicios y productos que brinda la entidad.

A nivel teórico las variables objeto de estudio se enmarcan en las teorías consideradas: para el PAD la teoría de las relaciones especiales de sujeción de Mayer y Laband que se refiere a los vínculos estrechos entre una persona y el Estado. Esto implica el compromiso de ambas partes de respetar las reglas y normas establecidas para el desempeño de sus funciones.

En cuanto al valor público, la investigación asume la perspectiva teórica de Moore (1988) cuyo modelo se basa en tres pilares: el contexto ambiental referido a las políticas públicas o procesos políticos, el valor público en sí y la capacidad operativa o recursos correspondientes, así mismo el enfoque de Stoker (2006), O'Flynn (2007) y Katsonis (2020) que proponen el concepto multidimensional del valor público que tiene que ver no solo con resultados sino con los procesos y los medios para lograrlo, sobre todo considerando fundamental la prestación de servicios de calidad, con eficiencia y eficacia.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe relación o vínculo significativo entre las variables Procesos Administrativos Disciplinarios y Valor Público en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, resultados que se evidencian estadísticamente con una significancia de 5%, se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.901$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$)
2. Se concluye que existe relación entre la dimensión Servicios del valor público y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, puesto que se obtuvo como resultado, con una significancia de 5% tenemos el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.899$ y un P valor = 0.00 ($p < 0.05$) lo que nos permite concluir que existe correlación entre dicha dimensión y el PAD.
3. Se concluye que existe relación entre la dimensión Confianza del Valor Público y el procedimiento administrativo disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, ya que la evidencia estadística nos demostró que con una significancia de 5% tenemos un coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.892$ y un P valor = 0.000 ($p < 0.05$), por lo que se concluyó que existe correlación entre la Dimensión Confianza y el PAD.
4. Se concluye que existe relación entre la dimensión Resultados del valor público y el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021, ya que, de acuerdo a la evidencia estadística, con una significancia de 5% tenemos un el coeficiente de correlación de Spearman es igual a $r = 0.901$ y un P valor= 0.000 ($p < 0.05$) lo cual nos lleva a concluir que existe Correlación entre Dimensión Resultados del Valor Publico y el PAD.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la dirección ejecutiva de la Unidad Ejecutora 412 Salud Virú, promover capacitaciones, cursos y/o talleres dirigidos a los servidores públicos de su ámbito con la finalidad de que conozcan la importancia y finalidad pública de los procesos administrativos disciplinarios, con fines de mejora continua en la gestión pública a efectos de prevenir impactos negativos en el otorgamiento de los servicios y productos de calidad al usuario final.
2. Se recomienda a los investigadores que se realice nuevas investigaciones de nivel explicativo para corroborar el presente estudio en cuanto a su impacto o influencia en la motivación y desarrollo y resultados de su trabajo como servidores públicos que hayan estado inmersos en algún tipo de PAD.

REFERENCIAS

- Abanto, V. W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. https://www.academia.edu/30430586/dise%C3%91o_y_desarrollo_del_proyecto_de_investigaci%C3%93n_gu%C3%8da_de_aprendizaje
- Aller, G. (2016), Delito de infracción del deber. <https://publicaciones.fder.edu.u>
- Ardila Cubiles, Sandra. «Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano- GETH en el Sector Publico.» Departamento Administrativo de la Función Publica (2022): 34-35.
- Benington, (2005). From Private Choice to Public Value. <https://www.researchgate.net/publication/252055942>
- Boyer, J. (2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Saber Servir*, (1). <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560>
- Cáceres, M., R. (2022). Procedimiento administrativo disciplinario y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2021. *Revista Derecho*, (10), dic-may, 2022. ISSN: 2415-6752 | ISSN-e: 2617-264X. <https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/618/615>
- Canel. (2018). En busca de un marco para medir el valor intangible de la gestión pública. Análisis de casos prácticos de evaluación del “valor público”. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 19(1), 70-87. <https://doi.org/10.24965/gapp.v0i19.10446>
- Ceccarini, C. (2017). El órgano instructor del procedimiento administrativo en España y el responsable del procedimiento administrativo en Italia: un estudio comparado. (Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid- España). <https://eprints.ucm.es/id/eprint/43054/1/T38864.pdf>
- Díaz, G., L. Paurzúa, G., P. (2017). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 2018, 24(2). <https://www.redalyc.org/journal/197/19758438006/>
- Espinoza, B. C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas*

respecto a las apelaciones, interpuestas al Tribunal del Servicio Civil, Perú 2019-2020. (Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres).

<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7058>

Faulkner, N., y Kaufman, S. (2018). Avoiding Theoretical Stagnation: A Systematic Review and Framework for Measuring Public Value. *Australian Journal of Public Administration*, 77(1), 69-86. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12251>

Fernández, S. J. (2018). Valor público, gobernanza y Tercera Vía. *Convergencia*, 25(78), 175-193. <https://doi.org/0.29101/crcs.v25i78.10373>

Flores N. J. (2022). La estabilidad de la competencia para la potestad sancionadora y las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Derecho global. Estudios sobre derecho y justicia*, 7(21), 145-165. Epub 15 de agosto de 2022. <https://doi.org/10.32870/dgedj.v7i21.488>

Gacitúa, L. I. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. Chile.

García Coronado, G.; Gil García, L.; Esteban García, R. (2009). Relaciones especiales de sujeción. aproximación histórica al concepto. *Prolegómenos. Derechos y Valores*, XII (23), 177-192. ISSN: 0121-182X.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87617260014>

Gómez Pavajeau, C. (2012). El derecho disciplinario como disciplina jurídica.

<https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/3420>

Gómez Pavajeau, C. (2011). La dogmática del derecho disciplinario, Universidad Externado de Colombia, 5ª ed., Bogotá, 2011, p. 217.

<https://es.scribd.com/book/354695369/Dogmatica-del-Derecho-Disciplinario-6%C2%AA-edicion>

Guzmán F. F., García S. B, Rodríguez A. L. y Alonso C.M. (2014). Actitud, norma subjetiva y control conductual como predictores del consumo de drogas en jóvenes de zona marginal del norte de México. *Frontera norte*, 26(51), 53-74.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-73722014000100003&lng=es&tlng=es.

Haefner, C. (2019). Participación ciudadana y creación de valor público: componentes estratégicos para una gestión pública relacional. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Latinoamericanos*. Año 3 / Número 3.

https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Haefner/publication/336568279_Participacion_ciudadana_y_creacion_de_valor_publico_componentes_estrategicos_para_una_estion_publica_relacional/inks/5da64903299bf1c1e4c373e4/Participacion-ciudadana-y-creacion-de-valor-publico-componentes-estrategicos-para-una-estion-publica-relacional.pdf

Haro, C. J. (2015), El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública, ediciones legales primera edición, Lima-Perú. <https://biblio.uarm.edu.pe/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=87203>

Hernández, et al. (2014). *Metodología de la investigación*. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hintze. (2005). ¿es posible medir el valor público? Biblioteca Virtual TOP sobre Gestión Pública, 1-13. <http://www.top.org.ar/ecgp/FullText/000000/HINTZE>

Jorgensen, T. B., & Bozeman, B. (2007). Public values: An inventory. *Administration and Society*, 39(3), 354-381. <https://doi.org/10.1177/0095399707300703>

Katsonis, M. (2020). Medir el valor Público. https://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anejos/evaluacion/valorPublico25_202011.pdf

Kelly, Gavin, Mulgan, Geoff y Muers, Stephen. *Creating Public Value An analytical framework for public service reform*. https://www.academia.edu/23693003/Creating_Public_Value_An_analytical_framework_for_public_service_reform

Kelly, G. (2003). *Creando valor público; un marco analítico para la reforma del servicio público*. México; Pearson Educación S.A.

Mayer, M. (2000). *Rechtsnormen und Kulturnormen*. Buenos aires: Hammurabi. <https://www.gleichsatz.de/b-u-t/can/rec/memay1kult.html>

Fundación Carolina (2021). Informe Latinobarómetro. <https://www.fundacioncarolina.es/latinobarometro-2021-y-el-momento-de-la-verdad-para-la-democracia/>

Mondragón, D., S. (2021). El derecho administrativo disciplinario y su control judicial a la luz de la función pública. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias*

<https://revistas.upb.edu.co/index.php/derecho/article/view/75>

Moore M. (1995). *Creating Public Value. Strategic Management in Government*. Harvard University Press.

Navarro C. J. (2018). *El Procedimiento Administrativo Disciplinario y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Servidores Civiles en la Municipalidad Provincial de La Convención en el Año 2017*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/33907>

OCDE (2017). *Recomendación del consejo de la OCDE sobre integridad pública*. Ginebra: OCDE.

O' Flynn, J. (2007). From New Public Management to Public Value: Paradigmatic Change and Managerial Implications. *Australian Journal of Public Administration*, Vol. 66, No. 3, 2007.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1927677

Salgado, G. A. (2015). Constitución, Norma y Ley Penal. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, VII (14), p.42-52.
<https://revistas.unicartagena.edu.co/index.php/marioalariodfilippo/article/view/1516>

Stoker, Gerry (2006). Public Value Management. A New Narrative for Networked Governance? *American Review of Public Administration* [en línea], Vol. 36 (1): 41- 57, marzo de 2006.
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0275074005282583>

Turkel, G., & Turkel, E. (2016). Public Value Theory: Reconciling Public Interests, Administrative Autonomy and Efficiency. *Review of Public Administration and Management*, 4(2), 1-7. <https://doi.org/10.4172/2315-7844.1000189>

Velásquez, M. K. (2019). *Cumplimiento De Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios Y La Mejora Continua De La UGEL Celendín – 2019*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37501>

Ventura, H. E. (2021). *Satisfacción del usuario externo y la creación del valor público en el centro de salud Ex Fundo Naranjal, San Martín de Porres, 2021*. (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/71193/Ventura_HEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vilela, C. J. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Saber Servir* (03), 89. <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3915/4367>

Weinberg, M. L. y Lewis, M. S. (2009). The public value approach to strategic management. *Museum Management and Curatorship*, 24(3), 253-269. <https://doi.org/10.1080/09647770903073086>

Yotawut, M. (2018). Examining progress in research on public value. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 168-173. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.005>

ANEXOS

Anexo 01. Tabla de Operacionalización de variables o Tabla de Categorización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Proceso Administrativo o Disciplinario - PAD	El procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente. (Ministro de Justicia y Derechos Humanos, 2015)	El procedimiento administrativo disciplinario es medido teniendo en cuenta sus dos fases: la instructiva y la sancionadora.	Fase instructiva	Antecedentes del procedimiento	1	Escala de Likert: (1) Deficiente (2) Regular (3) Eficiente (4) Muy Eficiente
				Determinación de la falta imputada	2	
				Resolución de Inicio	3	
				Información del Órgano Instructor	4	
			Fase Sancionadora	La sanción impuesta	5	
				Plazo para impugnar	6	
				Recurso de apelación	7	
Capacitación	8, 9, 10					
Valor Publico	Es el valor que los y las ciudadanos dan a los bienes y servicios recibidos del estado si éstos satisfacen una necesidad sentida con calidad y oportunidad, es un mecanismo potente para el logro del desarrollo sostenible. El concepto no solo permite confluir objetivos sociales, económicos y ambientales en definiciones estratégicas e intervenciones de las instituciones públicas, sino también admite los principios para una implementación indivisible, universal, participativa y democrática (CEPAL, 2021).	El valor público es medido en sus tres dimensiones; servicio, confianza y resultados a través del cuestionario sobre valor público.	Servicio	Satisfacción Accesibilidad Oportunidad	1 al 16	1.- Muy en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni de acuerdo ni desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo
			Confianza	Garantías Disponibilidad	17 al 26	
			Resultados	Conformidad Beneficios	27 al 35	

Anexo 02. Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA SOBRE VALOR PÚBLICO

Valor Público: Esta encuesta tiene por objetivo estudiar el servicio está vinculado a conocer el desempeño de la institución pública en todo el proceso de atención a los ciudadanos, con fines académicos, guardando el anonimato de vuestras respuestas.

Sexo: _____ :

Edad: _____ :

Como verá se miden diferentes aspectos a los que usted debe responder marcando un número entre el 1 y el 5, siendo la siguiente clasificación:

1.- Muy en desacuerdo 2.- En desacuerdo 3.- Ni de acuerdo ni desacuerdo 4.- De acuerdo 5.- Muy de acuerdo

Lea atentamente la encuesta y no dude en preguntar cualquier duda mientras realiza el cuestionario. En el conjunto de opciones solo marque con una equis(x) la respuesta de su preferencia

N°	ITEMS	Opciones de respuesta				
		Muy en desacuerdo 1	En desacuerdo 2	Ni de acuerdo ni desacuerdo 3	De acuerdo 4	Muy de acuerdo 5
	DIMENSIÓN SERVICIO					
1	Estoy satisfecho con la cantidad de tiempo que me demoré en obtener el servicio					
2	Fue fácil acceder a la Información relacionada con el servicio solicitado					
3	Estoy satisfecho con la calidad general de la prestación del servicio					
4	Se observa un ambiente favorable en la atención que brinda la entidad					
5	El funcionario hizo un esfuerzo adicional para asegurarse de que usted consiguió la información necesaria					
6	El funcionario era eficiente y Competente					
7	El funcionario transmite cercanía y claridad en sus expresiones verbales					
8	El tiempo de espera para la atención, es razonable					
9	Usted tiene la seguridad que su información entregada será resguardada en su totalidad, asegurando su intimidad					
10	El funcionario demuestra capacidad para responder las preguntas efectuada por usted					

11	El funcionario o sistema demuestra flexibilidad y capacidad para hacer frente a imprevistos o dificultades					
12	Se entrega el servicio correctamente en primera instancia					
13	Si usted necesitó resolver dudas posteriores a la prestación del servicio obtuvo una pronta respuesta a su inquietud					
14	El comportamiento del funcionario en el aspecto técnico – metodológico inspira confianza					
15	La institución ofrece horarios convenientes para todos los usuarios					
16	La entidad atiende sus necesidades específicas y entrega una solución a sus dificultades					
	DIMENSIÓN CONFIANZA					
17	Confió en el servicio prestado por la institución					
18	Los funcionarios dan la confianza en el caso de volver a preguntar					
19	Confía en el funcionario como en la entidad donde solicita la prestación del servicio					
20	Siente que en el libro de sugerencia y reclamos se tomará en cuenta su opinión					
21	A usted le da confianza realizar trámites personales con la institución					
22	El personal de seguridad dentro de las instalaciones de la institución le da confianza para solicitar alguna orientación					
23	Usted confía en los estacionamientos habilitados por las instituciones					
24	Usted confía en plataformas virtuales de la entidad para efectuar tramites de carácter reservado					
25	Usted confía en los beneficios o programas que son implementados por la entidad para solucionar los problemas que aquejan a los ciudadanos					
26	La entidad otorga garantías para confiar en sus decisiones en beneficio de sus usuarios					
	DIMENSIÓN RESULTADOS					
27	Estoy conforme con el resultado obtenido del servicio solicitado					
28	El servicio cumplió con lo estipulado por la institución					
29	El resultado del servicio cumple con lo establecido textualmente por el Estado					
30	El resultado del servicio que usted ha obtenido que afirmación le asigna					
31	El resultado obtenido se debe a las instancias de información, facilitación y ejecución					
32	Usted mostró su disposición para concretar un resultado optimo					
33	Los resultados se deben a lo entregado por el Estado en el ámbito de las políticas públicas					

34	La difusión de los resultados está acorde a lo que usted conoce de la política, beneficio o programa que ha implementado el Estado				
35	Usted cree que los resultados están relacionados con a la inversión utilizada por el Estado				

Anexo 03. Consentimiento y/o asentimiento informado

	GERENCIA REGIONAL DE SALUD	
<p>“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres” “Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”</p>		
<p>Virú, 07 de noviembre del 2022.</p>		
<p>CARTA DE AUTORIZACIÓN</p>		
<p>Srta.: Madel Mary Maguiña Sotomayor. <i>ALUMNA DEL PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO.</i></p>		
<p>Presente. -</p> <p>De mi especial consideración.</p> <p>Mediante el presente documento, la Oficina de Desarrollo de Innovación e Investigación de la Red de Salud Virú, AUTORIZA la ejecución de la tesis de maestría en nuestra institución de la Srta. Madel Mary Maguiña Sotomayor, quien aplicara dos instrumentos de evaluación para su investigación y realización de su tesis de maestría titulada “Procesos Administrativos Disciplinarios y su aplicación en el Valor Público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021”.</p> <p>Agradezco de antemano la oportunidad y confianza brindada de formar parte de su formación académica.</p>		
<p><i>Atentamente.</i></p>		
<p>AAAAMzzzz C: RR.III Folios (01)</p>	<p>REGION LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD U.E. 412 SALUD VIRU  M.C. Juan Antonio Alvarado Muñoz DIRECTOR EJECUTIVO</p>	

Anexo 04. Matriz Evaluación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú - 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (Ver instrumento adjunto)		
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
VALOR PÚBLICO	SERVICIO	Satisfacción Accesibilidad Oportunidad	Estoy satisfecho con la cantidad de tiempo que me demoré en obtener el servicio	✓		✓		✓		✓		
			Fue fácil acceder a la Información relacionada con el servicio solicitado	✓		✓		✓		✓		
			Estoy satisfecho con la calidad general de la prestación del servicio	✓		✓		✓		✓		
			Se observa un ambiente favorable en la atención que brinda la entidad	✓		✓		✓		✓		
			El funcionario hizo un esfuerzo adicional para asegurarse de que usted consiguió la información necesaria	✓		✓		✓		✓		
			El funcionario era eficiente y Competente	✓		✓		✓		✓		
			El funcionario transmite cercanía y claridad en sus expresiones verbales	✓		✓		✓		✓		
			El tiempo de espera para la atención, es razonable	✓		✓		✓		✓		
			Usted tiene la seguridad que su información entregada será resguardada en su totalidad, asegurando su intimidad	✓		✓		✓		✓		
			El funcionario demuestra capacidad para responder las preguntas efectuada por usted	✓		✓		✓		✓		
			El funcionario o sistema demuestra flexibilidad y capacidad para hacer frente a imprevistos o dificultades	✓		✓		✓		✓		
			Se entrega el servicio correctamente en primera instancia	✓		✓		✓		✓		

CONFIANZA		Si usted necesitó resolver dudas posteriores a la prestación del servicio obtuvo una pronta respuesta a su inquietud	✓		✓		✓		✓	
		El comportamiento del funcionario en el aspecto técnico – metodológico inspira confianza	✓		✓		✓		✓	
		La institución ofrece horarios convenientes para todos los usuarios	✓		✓		✓		✓	
		La entidad atiende sus necesidades específicas y entrega una solución a sus dificultades	✓		✓		✓		✓	
	Garantías Disponibilidades	Confió en el servicio prestado por la institución	✓		✓		✓		✓	
		Los funcionarios dan la confianza en el caso de volver a preguntar	✓		✓		✓		✓	
		Confía en el funcionario como en la entidad donde solicita la prestación del servicio	✓		✓		✓		✓	
		Siente que en el libro de sugerencia y reclamos se tomará en cuenta su opinión	✓		✓		✓		✓	
		A usted le da confianza realizar trámites personales con la institución	✓		✓		✓		✓	
		El personal de seguridad dentro de las instalaciones de la institución le da confianza para solicitar alguna orientación	✓		✓		✓		✓	
		Usted confía en los estacionamientos habilitados por las instituciones	✓		✓		✓		✓	
		Usted confía en plataformas virtuales de la entidad para efectuar tramites de carácter reservado	✓		✓		✓		✓	
		Usted confía en los beneficios o programas que son implementados por la entidad para solucionar los problemas que aquejan a los ciudadanos	✓		✓		✓		✓	
		Confió en el servicio prestado por la institución	✓		✓		✓		✓	
La entidad otorga garantías para confiar en sus decisiones en beneficio de sus usuarios	✓		✓		✓		✓			

RESULTADOS	Conformidad Beneficios Disponibilidad	Estoy conforme con el resultado obtenido del servicio solicitado	✓		✓		✓		✓	
		El servicio cumplió con lo estipulado por la institución	✓		✓		✓		✓	
		El resultado del servicio cumple con lo establecido textualmente por el Estado	✓		✓		✓		✓	
		El resultado del servicio que usted ha obtenido que afirmación le asigna	✓		✓		✓		✓	
		El resultado obtenido se debe a las instancias de información, facilitación y ejecución	✓		✓		✓		✓	
		Usted mostró su disposición para concretar un resultado óptimo	✓		✓		✓		✓	
		Los resultados se deben a lo entregado por el Estado en el ámbito de las políticas públicas	✓		✓		✓		✓	
		La difusión de los resultados está acorde a lo que usted conoce de la política, beneficio o programa que ha implementado el Estado	✓		✓		✓		✓	
		Usted cree que los resultados están relacionados con a la inversión utilizada por el Estado	✓		✓		✓		✓	

Nombre del Evaluador : *TEODORO WILFREDO CAMPOS QUISPE, JEREMÍAS*

Grado del Evaluador : *Magister en Gestión Pública*

Firma del Evaluador:



Teodoro Wilfredo Campos Quispe

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TITULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de variable independiente inversión pública y encuesta de variable dependiente ejecución presupuestal.

TESISTA:

Abog. Madel Mary Maguiña Sotomayor

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Trujillo, 2 de noviembre del 2022


Teodoro Wilfredo Campos Quispe

DNI 17932571

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú - 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (Ver instrumento adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VALOR PÚBLICO	SERVICIO	Satisfacción Accesibilidad Oportunidad	Estoy satisfecho con la cantidad de tiempo que me demoré en obtener el servicio	✓		✓		✓		✓			
			Fue fácil acceder a la información relacionada con el servicio solicitado	✓		✓		✓		✓			
			Estoy satisfecho con la calidad general de la prestación del servicio	✓		✓		✓		✓			
			Se observa un ambiente favorable en la atención que brinda la entidad	✓		✓		✓		✓			
			El funcionario hizo un esfuerzo adicional para asegurarse de que usted consiguió la información necesaria	✓		✓		✓		✓			
			El funcionario era eficiente y Competente	✓		✓		✓		✓			
			El funcionario transmite cercanía y claridad en sus expresiones verbales	✓		✓		✓		✓			
			El tiempo de espera para la atención, es razonable	✓		✓		✓		✓			
			Usted tiene la seguridad que su información entregada será resguardada en su totalidad, asegurando su intimidad	✓		✓		✓		✓			
			El funcionario demuestra capacidad para responder las preguntas efectuada por usted	✓		✓		✓		✓			
			El funcionario o sistema demuestra flexibilidad y capacidad para hacer frente a imprevistos o dificultades	✓		✓		✓		✓			
			Se entrega el servicio correctamente en primera instancia	✓		✓		✓		✓			
Si usted necesitó resolver dudas posteriores a la prestación del servicio obtuvo una pronta respuesta a su inquietud	✓		✓		✓		✓						

CONFIANZA		El comportamiento del funcionario en el aspecto técnico – metodológico inspira confianza	✓		✓		✓		✓		
		La institución ofrece horarios convenientes para todos los usuarios	✓		✓		✓		✓		
		La entidad atiende sus necesidades específicas y entrega una solución a sus dificultades	✓		✓		✓		✓		
	Garantías Disponibilidad		Confió en el servicio prestado por la institución	✓		✓		✓		✓	
			Los funcionarios dan la confianza en el caso de volver a preguntar	✓		✓		✓		✓	
			Confía en el funcionario como en la entidad donde solicita la prestación del servicio	✓		✓		✓		✓	
			Siente que en el libro de sugerencia y reclamos se tomará en cuenta su opinión	✓		✓		✓		✓	
			A usted le da confianza realizar trámites personales con la institución	✓		✓		✓		✓	
			El personal de seguridad dentro de las instalaciones de la institución le da confianza para solicitar alguna orientación	✓		✓		✓		✓	
			Usted confía en los estacionamientos habilitados por las instituciones	✓		✓		✓		✓	
			Usted confía en plataformas virtuales de la entidad para efectuar tramites de carácter reservado	✓		✓		✓		✓	
			Usted confía en los beneficios o programas que son implementados por la entidad para solucionar los problemas que aquejan a los ciudadanos	✓		✓		✓		✓	
			Confió en el servicio prestado por la institución	✓		✓		✓		✓	
La entidad otorga garantías para confiar en sus decisiones en beneficio de sus usuarios	✓		✓		✓		✓				
RESULTADOS	Conformidad Beneficios Disponibilidad	Estoy conforme con el resultado obtenido del servicio solicitado	✓		✓		✓		✓		
		El servicio cumplió con lo estipulado por la institución	✓		✓		✓		✓		
		El resultado del servicio cumple con lo establecido textualmente por el Estado	✓		✓		✓		✓		

			El resultado del servicio que usted ha obtenido que afirmación le asigna	✓		✓		✓		✓		
			El resultado obtenido se debe a las instancias de información, facilitación y ejecución	✓		✓		✓		✓		
			Usted mostró su disposición para concretar un resultado óptimo	✓		✓		✓		✓		
			Los resultados se deben a lo entregado por el Estado en el ámbito de las políticas públicas	✓		✓		✓		✓		
			La difusión de los resultados está acorde a lo que usted conoce de la política, beneficio o programa que ha implementado el Estado	✓		✓		✓		✓		
			Usted cree que los resultados están relacionados con a la inversión utilizada por el Estado	✓		✓		✓		✓		

Nombre del Evaluador : PEDRO ÁLVARO REYNA GIL

Grado del Evaluador : Magister en Derecho Constitucional y Administrativo.

Firma del Evaluador:


Dr. Pedro Álvaro Reyna Gil
Abogado
Registro Nº 0037 GALI

Mg. Pedro Álvaro Reyna Gil

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de variable independiente inversión pública y encuesta de variable dependiente ejecución presupuestal.

3. TESISTA:

Abog. Madel Mary Maguifía Sotomayor

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Trujillo, 2 de noviembre del 2022



Dr. Pedro Álvaro Reyna Gil
Magister en Derecho

Mg. Pedro Álvaro Reyna Gil

DNI N°17818808

FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud
Virú - 2021

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								Observaciones y/o recomendaciones	
				Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta (Ver instrumento adjunto)			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VALOR PÚBLICO	SERVICIO	Satisfacción Accesibilidad Oportunidad	Estoy satisfecho con la cantidad de tiempo que me demoré en obtener el servicio	•		•		•		•			
			Fue fácil acceder a la Información relacionada con el servicio solicitado	•		•		•		•			
			Estoy satisfecho con la calidad general de la prestación del servicio	•		•		•		•			
			Se observa un ambiente favorable en la atención que brinda la entidad	•		•		•		•			
			El funcionario hizo un esfuerzo adicional para asegurarse de que usted consiga la información necesaria	•		•		•		•			
			El funcionario era eficiente y Competente	•		•		•		•			
			El funcionario transmite cercanía y claridad en sus expresiones verbales	•		•		•		•			
			El tiempo de espera para la atención, es razonable	•		•		•		•			
			Usted tiene la seguridad que su información entregada será resguardada en su totalidad, asegurando su intimidad	•		•		•		•			
			El funcionario demuestra capacidad para responder las preguntas efectuada por usted	•		•		•		•			
			El funcionario o sistema demuestra flexibilidad y capacidad para hacer frente a imprevistos o dificultades	•		•		•		•			
			Se entrega el servicio correctamente en primera instancia	•		•		•		•			
			Si usted necesitó resolver dudas posteriores a la prestación del servicio obtuvo una pronta respuesta a su inquietud	•		•		•		•			

CONFIANZA		El comportamiento del funcionario en el aspecto técnico – metodológico inspira confianza	•		•		•		•			
		La institución ofrece horarios convenientes para todos los usuarios	•		•		•		•			
		La entidad atiende sus necesidades específicas y entrega una solución a sus dificultades	•		•		•		•			
	Garantías Disponibilidad		Confío en el servicio prestado por la institución	•		•		•		•		
			Los funcionarios dan la confianza en el caso de volver a preguntar	•		•		•		•		
			Confía en el funcionario como en la entidad donde solicita la prestación del servicio	•		•		•		•		
			Siente que en el libro de sugerencia y reclamos se tomará en cuenta su opinión	•		•		•		•		
			A usted le da confianza realizar trámites personales con la institución	•		•		•		•		
			El personal de seguridad dentro de las instalaciones de la institución le da confianza para solicitar alguna orientación	•		•		•		•		
			Usted confía en los estacionamientos habilitados por las instituciones	•		•		•		•		
			Usted confía en plataformas virtuales de la entidad para efectuar tramites de carácter reservado	•		•		•		•		
			Usted confía en los beneficios o programas que son implementados por la entidad para solucionar los problemas que aquejan a los ciudadanos	•		•		•		•		
			Confío en el servicio prestado por la institución	•		•		•		•		
			La entidad otorga garantías para confiar en sus decisiones en beneficio de sus usuarios	•		•		•		•		
			RESULTADOS	Conformidad Beneficios Disponibilidad	Estoy conforme con el resultado obtenido del servicio solicitado	•		•		•		•
El servicio cumplió con lo estipulado por la institución	•				•		•		•			
El resultado del servicio cumple con lo establecido textualmente por el Estado	•				•		•		•			



		El resultado del servicio que usted ha obtenido que afirmación le asigna	•		•		•		•		
		El resultado obtenido se debe a las instancias de información, facilitación y ejecución	•		•		•		•		
		Usted mostró su disposición para concretar un resultado óptimo	•		•		•		•		
		Los resultados se deben a lo entregado por el Estado en el ámbito de las políticas públicas	•		•		•		•		
		La difusión de los resultados está acorde a lo que usted conoce de la política, beneficio o programa que ha implementado el Estado	•		•		•		•		
		Usted cree que los resultados están relacionados con a la inversión utilizada por el Estado	•		•		•		•		

Nombre del Evaluador : JULISSA GULIANA PULIDO ROSALES

Grado del Evaluador : Magister en Gestión Pública.

Firma del Evaluador:

Mg. Julissa Guliana Pulido Rosales



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Procesos administrativos disciplinarios y su aplicación en el valor público de Unidad Ejecutora 412 Salud Virú – 2021

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta de variable independiente inversión pública y encuesta de variable dependiente ejecución presupuestal.

3. TESISISTA:

Abog. Madel Mary Maguiña Sotomayor

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedo a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, concluyendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI NO

Trujillo, 2 de noviembre del 2022

Mg. Julissa Guliana Pulido Rosales

DNI N°47327820

Anexo 06. Base de datos de Valor Público

N°	Dimensión 1: Servicio																		Dimensión 2: Confianza											
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	Ptje	Nivel	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	Ptje	Nivel
1	4	5	5	4	5	1	1	3	4	5	3	4	3	1	4	5	57	Medio	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	32	Medio
2	4	4	2	1	5	2	4	3	2	3	5	2	2	2	3	3	47	Medio	2	2	3	3	1	5	2	2	5	2	27	Medio
3	2	5	4	4	3	1	3	1	1	5	3	4	1	5	2	4	48	Medio	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	28	Medio
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	65	Alto	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	43	Alto
5	3	2	2	2	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	34	Bajo	2	2	3	3	2	1	4	3	1	2	23	Bajo
6	4	5	5	3	5	4	5	4	1	5	5	4	5	1	5	3	64	Alto	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	41	Alto
7	4	3	4	3	5	3	1	2	4	5	5	5	1	1	1	5	52	Medio	4	3	4	2	5	3	1	2	4	4	32	Medio
8	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	66	Alto	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	43	Alto
9	5	5	4	4	1	2	1	3	4	4	3	2	5	1	2	3	49	Medio	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	29	Medio
10	3	5	4	4	2	4	1	3	1	4	1	5	5	3	3	5	53	Medio	5	3	5	4	1	1	2	2	5	4	32	Medio
11	1	3	3	4	1	2	3	5	4	5	3	4	3	1	3	5	50	Medio	2	2	3	3	4	3	5	1	4	2	29	Medio
12	1	5	4	4	1	5	1	2	2	4	5	1	5	5	4	4	53	Medio	3	3	3	5	2	2	3	2	5	4	32	Medio
13	5	4	5	3	5	5	1	2	1	2	1	5	3	3	1	5	51	Medio	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	30	Medio
14	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	66	Alto	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	44	Alto
15	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	60	Alto	4	4	4	2	2	5	4	5	2	4	36	Medio
16	4	5	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	65	Alto	4	4	5	4	3	5	4	4	3	5	41	Alto
17	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	67	Alto	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	47	Alto
18	2	3	1	2	4	1	1	5	1	2	3	2	3	2	5	1	38	Medio	2	2	3	3	1	3	1	5	1	2	23	Bajo
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	65	Alto	5	5	3	3	5	4	3	5	4	5	42	Alto
20	2	4	4	5	3	3	1	5	4	4	3	3	5	5	3	4	58	Medio	5	4	3	3	2	2	4	1	4	5	33	Medio
21	3	5	5	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	66	Alto	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	45	Alto
22	1	3	2	3	5	5	5	3	1	4	5	5	3	4	1	2	52	Medio	3	4	2	3	3	3	4	4	2	3	31	Medio
23	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	5	66	Alto	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	46	Alto
24	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	66	Alto	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	46	Alto

25	3	3	3	5	4	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	4	59	Medio	5	5	3	3	2	2	3	3	3	5	34	Medio
26	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	65	Alto	4	5	4	3	5	4	4	3	5	5	42	Alto
27	4	3	3	2	3	4	1	1	3	3	3	1	5	1	4	3	44	Medio	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	24	Medio
28	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	5	4	60	Alto	5	5	5	3	5	1	2	5	1	5	37	Medio
29	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	65	Alto	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	43	Alto
30	2	3	4	5	4	2	4	3	5	2	5	5	3	5	4	4	60	Alto	4	5	4	3	5	1	4	4	4	4	38	Alto
31	2	4	5	3	4	2	3	4	1	3	3	2	2	3	1	3	45	Medio	2	2	3	3	5	1	1	3	2	2	24	Medio
32	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	64	Alto	4	3	3	4	5	3	5	5	5	4	41	Alto
33	3	5	5	3	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	67	Alto	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48	Alto
34	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	64	Alto	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	40	Alto
35	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	3	5	5	4	61	Alto	3	5	3	3	4	4	5	5	3	3	38	Alto
36	4	5	5	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	1	5	4	61	Alto	4	5	3	5	4	2	5	3	2	5	38	Alto
37	2	5	5	4	4	1	2	5	5	2	2	4	2	4	2	5	54	Medio	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	Medio
38	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	59	Medio	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34	Medio
39	3	5	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	3	4	65	Alto	4	4	5	5	3	3	5	5	4	4	42	Alto
40	1	4	4	2	5	3	5	2	4	1	2	4	5	3	5	5	55	Medio	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	Medio
41	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	5	61	Alto	4	5	5	5	2	4	4	1	3	5	38	Alto
42	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	5	3	3	4	4	3	62	Alto	5	5	4	3	5	3	4	4	1	4	38	Alto
43	2	5	5	3	5	5	3	5	2	1	3	4	2	5	2	4	56	Medio	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32	Medio
44	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	63	Alto	5	5	3	4	2	3	3	5	3	5	38	Alto
45	3	4	4	4	2	1	2	5	3	5	3	1	1	1	3	4	46	Medio	2	2	3	3	2	3	1	5	2	2	25	Medio
46	5	5	5	5	3	3	1	1	3	1	2	3	2	4	1	2	46	Medio	2	2	3	3	2	4	3	2	3	2	26	Medio
47	3	3	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	59	Medio	5	4	5	3	2	2	5	3	1	5	35	Medio
48	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	5	63	Alto	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	39	Alto
49	3	4	3	4	1	4	5	2	1	5	5	5	2	4	3	5	56	Medio	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	Medio
50	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	64	Alto	5	4	5	4	5	2	5	1	3	5	39	Alto

N°	Dimensión 3: Resultados											VALOR PUBLICO	
	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	5	5	4	1	3	5	2	2	31	Medio	120	Medio
2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	26	Medio	100	Medio
3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	27	Medio	103	Medio
4	3	5	4	5	5	4	5	3	4	38	Alto	146	Alto
5	1	1	1	1	1	1	1	1	3	11	Bajo	68	Bajo
6	4	5	4	3	5	3	4	3	5	36	Alto	141	Alto
7	4	5	3	3	4	3	4	2	1	29	Medio	113	Medio
8	5	5	5	4	3	4	4	3	5	38	Alto	147	Alto
9	5	2	5	5	4	1	1	4	1	28	Medio	106	Medio
10	5	5	5	5	1	2	1	1	4	29	Medio	114	Medio
11	5	5	4	4	1	2	2	4	1	28	Medio	107	Medio
12	5	5	5	4	3	1	2	1	3	29	Medio	114	Medio
13	2	4	3	3	3	4	3	3	3	28	Medio	109	Medio
14	4	4	3	4	4	5	5	5	5	39	Alto	149	Alto
15	3	3	3	4	4	3	5	4	4	33	Medio	129	Medio
16	5	5	5	4	4	3	1	5	4	36	Alto	142	Alto
17	3	5	5	3	5	5	4	5	5	40	Alto	154	Alto
18	3	3	1	3	3	2	1	1	1	18	Bajo	79	Bajo
19	3	5	4	5	4	5	4	3	4	37	Alto	144	Alto
20	4	4	3	2	4	3	5	5	2	32	Medio	123	Medio
21	4	5	4	5	3	3	5	5	5	39	Alto	150	Alto
22	3	3	4	4	3	2	2	4	3	28	Medio	111	Medio
23	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	Alto	152	Alto
24	4	5	5	4	4	3	5	5	5	40	Alto	152	Alto
25	5	4	2	5	2	3	5	1	5	32	Medio	125	Medio
26	4	4	5	4	4	4	3	4	5	37	Alto	144	Alto
27	2	5	4	4	1	1	1	1	4	23	Medio	91	Medio
28	4	5	5	5	1	5	2	1	5	33	Medio	130	Medio
29	5	4	3	3	5	5	5	4	4	38	Alto	146	Alto
30	5	4	5	4	1	4	2	5	3	33	Medio	131	Alto
31	4	3	4	1	2	2	1	2	5	24	Medio	93	Medio
32	5	4	3	3	4	5	3	4	5	36	Alto	141	Alto
33	4	5	5	4	5	5	5	5	4	42	Alto	157	Alto
34	5	5	5	5	2	5	3	4	1	35	Alto	139	Alto
35	4	3	5	4	4	4	3	2	5	34	Alto	133	Alto
36	4	5	5	4	2	2	4	3	5	34	Alto	133	Alto
37	5	4	4	4	2	4	3	1	3	30	Medio	116	Medio
38	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32	Medio	125	Medio
39	3	4	3	4	5	5	5	5	3	37	Alto	144	Alto
40	5	4	5	5	3	1	3	3	1	30	Medio	117	Medio
41	3	5	4	3	5	3	3	5	3	34	Alto	133	Alto
42	4	5	5	5	5	2	4	3	1	34	Alto	134	Alto

43	3	3	3	4	4	4	3	3	3	30	Medio	118	Medio
44	3	3	5	3	5	3	5	5	3	35	Alto	136	Alto
45	3	3	3	4	2	2	2	2	4	25	Medio	96	Medio
46	3	4	4	3	1	5	1	2	2	25	Medio	97	Medio
47	4	3	3	4	4	3	4	3	4	32	Medio	126	Medio
48	4	3	3	4	5	3	5	4	4	35	Alto	137	Alto
49	3	3	3	3	4	3	4	4	3	30	Medio	118	Medio
50	3	5	4	4	5	4	2	5	3	35	Alto	138	Alto

ANEXO 7. Prueba Piloto de Confiabilidad para el Instrumento que Evalúa los Procesos Administrativos Disciplinarios.

N°	Dimensión 1: Fase instructiva				Dimensión 2: Fase Sancionadora					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10
1	4	4	2	3	3	4	3	4	3	2
2	1	4	4	1	3	3	1	3	3	2
3	3	4	1	2	3	4	3	1	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
5	1	4	2	1	1	2	2	2	2	2
6	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4
7	1	4	2	4	4	4	2	1	3	2
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
9	3	4	2	1	4	4	2	2	1	2
10	1	4	4	2	4	4	2	3	1	2
11	1	4	2	3	4	3	1	4	2	1
12	2	4	2	3	4	4	3	3	1	1
13	3	4	2	1	4	4	1	1	1	4
14	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
15	3	4	3	4	4	4	4	2	2	4

Fuente: Muestra Piloto.

1. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa los procesos administrativos disciplinarios “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

$$K = 10$$

$$\sum S_i^2 = 9.381$$

$$S_t^2 = 30.571$$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{10}{10-1} \times \left(1 - \frac{9.381}{30.571}\right) = 0.770 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,770	10

Salida SPSS versión 26.0

CONFIABILIDAD SEGÚN ÍTEMS:

Estadísticas de total de elemento

Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	26.4667	21.838	0.617	0.722
Pregunta2	25.0000	30.571	0.000	0.780
Pregunta3	26.2667	25.210	0.414	0.754
Pregunta4	26.4667	23.124	0.571	0.730
Pregunta5	25.4000	26.257	0.428	0.752
Pregunta6	25.3333	28.095	0.320	0.765
Pregunta7	26.4667	22.838	0.652	0.718
Pregunta8	26.4000	26.543	0.268	0.775
Pregunta9	26.7333	24.781	0.459	0.748
Pregunta10	26.4667	24.695	0.451	0.749

Salida SPSS versión 26.0

PRUEBA PILOTO DE CONFIABILIDAD PARA EL INSTRUMENTO QUE EVALÚA EL VALOR PÚBLICO.

N°	Dimensión 1: Servicio																Dimensión 2: Confianza										Dimensión 3: Resultados								
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35
1	4	5	5	4	5	1	1	3	4	5	3	4	3	1	4	5	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	5	5	4	1	3	5	2	2
2	4	4	2	1	5	2	4	3	2	3	5	2	2	2	3	3	2	2	3	3	1	5	2	2	5	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3
3	2	5	4	4	3	1	3	1	1	5	3	4	1	5	2	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4
5	3	2	2	2	4	1	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
6	4	5	5	3	5	4	5	4	1	5	5	4	5	1	5	3	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	5
7	4	3	4	3	5	3	1	2	4	5	5	5	1	1	1	5	4	3	4	2	5	3	1	2	4	4	4	5	3	3	4	3	4	2	1
8	4	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5
9	5	5	4	4	1	2	1	3	4	4	3	2	5	1	2	3	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	5	2	5	5	4	1	1	4	1
10	3	5	4	4	2	4	1	3	1	4	1	5	5	3	3	5	5	3	5	4	1	1	2	2	5	4	5	5	5	5	1	2	1	1	4
11	1	3	3	4	1	2	3	5	4	5	3	4	3	1	3	5	2	2	3	3	4	3	5	1	4	2	5	5	4	4	1	2	2	4	1
12	1	5	4	4	1	5	1	2	2	4	5	1	5	5	4	4	3	3	3	5	2	2	3	2	5	4	5	5	5	4	3	1	2	1	3
13	5	4	5	3	5	5	1	2	1	2	1	5	3	3	1	5	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3
14	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5
15	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	5	4	5	2	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4

Fuente: Muestra Piloto.

2. Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa el valor público “α” Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Dónde:

α: Coeficiente de Confiabilidad

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza de cada ítem

S_t^2 : Varianza del total de ítems

∑: Sumatoria

Cálculo de los datos:

K = 35

$\sum S_i^2 = 57.171$

$S_t^2 = 477.924$

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{35}{35-1} \times \left(1 - \frac{57.171}{477.924} \right) = 0,906 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

CONFIABILIDAD TOTAL:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,906	35

Salida SPSS versión 26.0

Anexo 08. Confiabilidad Según Ítems:

Estadísticas de total de elemento				
Preguntas	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta1	114.2667	467.352	0.158	0.908
Pregunta2	113.5333	459.124	0.444	0.904
Pregunta3	113.6667	443.095	0.776	0.900
Pregunta4	114.3333	459.952	0.402	0.904
Pregunta5	114.2667	468.352	0.107	0.910
Pregunta6	114.6667	442.952	0.544	0.902
Pregunta7	115.2000	439.029	0.561	0.902
Pregunta8	114.8000	445.743	0.594	0.902
Pregunta9	114.8667	476.410	-0.005	0.911
Pregunta10	113.7333	457.924	0.412	0.904
Pregunta11	114.1333	450.124	0.416	0.904
Pregunta12	114.2000	461.886	0.270	0.906
Pregunta13	114.3333	449.238	0.449	0.904
Pregunta14	115.0000	461.143	0.219	0.908
Pregunta15	114.6667	441.238	0.623	0.901
Pregunta16	113.7333	464.924	0.257	0.906
Pregunta17	114.4000	450.400	0.595	0.902
Pregunta18	114.2667	433.352	0.873	0.898
Pregunta19	114.1333	469.838	0.280	0.906
Pregunta20	114.5333	472.838	0.116	0.907
Pregunta21	114.6000	440.400	0.522	0.903
Pregunta22	114.5333	452.267	0.407	0.904
Pregunta23	114.6000	454.829	0.324	0.906

Pregunta24	114.4667	442.124	0.606	0.901
Pregunta25	114.0000	466.429	0.202	0.907
Pregunta26	114.4000	434.400	0.778	0.899
Pregunta27	114.0000	456.714	0.377	0.905
Pregunta28	113.7333	443.352	0.596	0.901
Pregunta29	113.9333	458.210	0.375	0.905
Pregunta30	114.0667	452.638	0.543	0.903
Pregunta31	114.6667	445.952	0.493	0.903
Pregunta32	114.9333	442.781	0.663	0.901
Pregunta33	114.5333	431.838	0.692	0.899
Pregunta34	115.1333	448.410	0.506	0.903
Pregunta35	114.6000	443.400	0.549	0.902

Salida SPSS versión 26.0