



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Factores limitantes del Procedimiento Administrativo
Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría
técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Barsallo Delgado, Oscar Genaro

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

PERÚ – 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **BARSALLO DELGADO OSCAR GENARO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

FACTORES LIMITANTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA OBJETIVIDAD FUNCIONAL DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL HOSPITAL CAYETANO HEREDIA, 2018.

Fecha: 22 de agosto de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Lidia Neyra Huamaní

Firma: 

VOCAL: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por unanimidad.

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Reajuste la Tesis según el estilo APA
Cambiar los datos de investigación. Además mejorar la realidad problemática e incorporar los ley 27658.
D.S 004-2013 PCM.

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios por permitirme realizar mis objetivos. A la persona más altruista, Raquel Barsallo Samamé y a todas las personas que de alguna manera permitieron lograr esta investigación.

Agradecimientos

A la Escuela de post grado de la Universidad Cesar Vallejo y al Hospital Cayetano Heredia, por haberme permitido aplicar mis instrumentos y así darle rigor científico a la presente tesis.

Declaratoria de autenticidad

Yo, **Oscar Genaro Barsallo Delgado**, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “**Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018**” presentada, en 83 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 18 de agosto de 2018

Br. Barsallo Delgado, Oscar Genaro

DNI 43544748

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo se presenta la tesis “Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018”, que tuvo como objetivo Determinar la relación entre los factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

El presente informe ha sido estructurado en siete capítulos, de acuerdo con el formato proporcionado por la Escuela de Posgrado. En el capítulo I se presentan los antecedentes y fundamentos teóricos, la justificación, el problema, las hipótesis, y los objetivos de la investigación. En el capítulo II, se describen los criterios metodológicos empleados en la investigación y en el capítulo III, los resultados tanto descriptivos como inferenciales. El capítulo IV contiene la discusión de los resultados, el V las conclusiones y el VI las recomendaciones respectivas. Finalmente se presentan las referencias y los apéndices que respaldan la investigación.

La conclusión de la investigación fue que existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Esperando señores miembros del jurado que el informe merezca su aprobación

El autor.

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
I. Introducción:	14
1.1 Realidad Problemática	15
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	39
1.5 Justificación del estudio	39
1.6 Hipótesis	41
1.7 Objetivos	42
II. Método	43
2.1 Diseño de Investigación	44
2.2 Variables, Operacionalización	45
2.3 Población y muestra	47
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	48
2.5 Métodos de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48
III. Resultados	49
3.1 Descripción de resultados	50
3.2 Contrastación de hipótesis	54
IV. Discusión	58
V. Conclusiones	62
VI. Recomendaciones	64

VII.	Referencias	66
	Anexos	72
	Artículo científico	
	Matriz de consistencia	
	Instrumentos	
	Certificado de validez de instrumentos	
	Matriz de datos	
	Impr pant de los resultados estadísticos procesados en spss	
	Carta de autorización de la institución donde realizó la investigación	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de Operacionalización de la variable Factores limitantes.	46
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable Objetividad funcional	46
Tabla 3	Frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.	50
Tabla 4	Frecuencias de las dimensiones de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario	51
Tabla 5	Frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica	52
Tabla 6	Frecuencias de las dimensiones de la variable Objetividad Funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018	53
Tabla 7	Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018	54
Tabla 8	Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes normativos de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018	55
Tabla 9	Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes administrativos de los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018	56

Tabla 10 Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores 57
culturales organizacionales limitantes de los procesos
disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría
técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018

Índice de figuras

Figura 1	Modelo de la utilidad de servicios.	28
Figura 2	Modelo de las cinco fuerzas de Porter (Fuente: Sandeogracias, 2015)	36
Figura 3	Distribución de frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario	50
Figura 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario	51
Figura 5	Distribución de frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica	52
Figura 6	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Objetividad Funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	53

Resumen

La investigación se contextualiza en la aplicación de la ley Servir en el Perú, teniendo como objetivo general el de determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Fue una investigación básica, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo. Empleando el método hipotético deductivo para los resultados. Se encuestó a 73 personas entre funcionarios y trabajadores del hospital nacional Cayetano Heredia de Lima. Para el análisis de datos se usó la prueba de correlación Rho Spearman a un nivel de significación de 0,05.

Existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

Palabras clave: Factores limitantes, procedimiento administrativo disciplinario, secretaría Técnica, objetividad funcional.

Abstract

The research is contextualized in the application of the Servir law in Peru, with the general objective of determining the relationship between the limiting factors of disciplinary administrative processes and the functional objectivity of the technical secretariat of Hospital Cayetano Heredia, 2018.

It was a basic investigation, of descriptive level, quantitative approach. Using the hypothetical deductive method for the results. A total of 73 people were surveyed among officials and workers of the Cayetano Heredia National Hospital in Lima. For data analysis, the Rho Spearman correlation test was used at a significance level of 0.05.

There is a relationship ($p = 0.000 < 0.05$, $r = -0.764$) between the limiting factors of the disciplinary administrative processes and the functional objectivity of the technical secretariat of Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpreting that: if there is greater limitation in the factors that condition the administrative process, the functional objectivity of this technical secretariat is lower.

Keywords: Limiting factors, disciplinary administrative procedure, Technical secretariat, functional objectivity.

I. Introducción.

1.1. Realidad Problemática

En el desarrollo de la investigación se considera la importancia que tiene un servidor público cuando este comete faltas de carácter administrativo disciplinario, por otro lado, la capacidad que debe tener la secretaria técnica en la objetividad de la precalificación de las faltas de los servidores civiles, en muchos casos la función de los miembros representantes de la secretaria en mención se encuentra limitada por factores condicionantes.

Actualmente en el Perú dentro de la Población Económicamente Activa (PEA), un millón cuatrocientos cinco mil (1'405,000) son servidores que trabajan en la Administración Pública. De estos, el 61% corresponde a los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales. El 39% restante comprende al personal de los demás sectores, en donde se incluyen también a los hospitales públicos (MEF, 2017). Por otro lado, teniendo en cuenta la Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se hace imprescindible contar con procesos dinámicos que no solamente prioricen la mejora de procesos de la gestión pública al servicio del ciudadano sino que también garanticen mayor transparencia en el manejo de los fondos públicos, teniendo procedimientos que ejerzan coerción a aquellos funcionarios que pretendan sobrepasar la confianza pública en su deber de custodiar y administrar eficientemente los fondos del estado. Esta Ley se refuerza en el D. S. N° 004-2013-PCM en donde se hace una reafirmación de la imperiosa necesidad de contar con una administración pública moderna proyectada para el bicentenario de la independencia nacional y que pretende ser la base sobre la cual se cimiente el desarrollo nacional.

En el Hospital Nacional Cayetano Heredia (HNCH), entidad pública prestadora de servicios de salud en el cono norte de la ciudad de Lima, Hospital de Nivel III-1, que tiene una cobertura de más de tres millones de consultas anuales y que maneja un presupuesto anual que supera los 30 millones de soles para efectos de pagos al personal, inversiones, pago de servicios, entre otros. Dentro de las unidades administrativas se tiene a la secretaría técnica de procesos administrativos disciplinarios, la misma que resuelve en última instancia interna las dificultades que se suscitan producto de la transgresión de la normativa laboral o ética de los trabajadores durante el tiempo que

corresponda a su jornada laboral, actuando, en base a un informe de su jefatura inmediata, al análisis del caso, dando los plazos a los involucrados para que hagan sus descargos, de acuerdo al debido proceso. Finalmente, resuelve de acuerdo a la ley sancionando al personal desde una amonestación verbal hasta la destitución del empleado.

El problema se suscita porque no existe ningún instructivo formal que determine la gradualidad de las sanciones en función a las faltas cometidas y también, la subordinación del secretario (a) a los jefes y directores de la institución proporciona subjetividad al momento de la toma de decisiones para las sanciones, quedando sujeta a simpatías o rivalidades políticas internas por la influencia de los que detentan el poder de turno en la institución. Esta problemática vulnera el principio más elemental de la impartición de la justicia: La imparcialidad objetiva, teniendo como consecuencias la judicialización de los procesos y el incremento de la brecha de disconformidad entre las personas, dando subsecuentemente, un clima laboral dificultoso.

1.2. Trabajos previos.

Antecedentes Internacionales

Figuroa, Rodríguez, y Paredes (2016) en su estudio titulado *Función del tribunal de ética gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizada por servidores públicos de institutos nacionales de educación*, cuyo enfoque fue cualitativo comparado entre la legislación ética salvadoreña y la legislación de Bolivia, Perú y Panamá. Las conclusiones fueron: se afirma que es subjetivo combatir con la corrupción y los actos contrarios a la ética le corresponde o es obligación únicamente del Tribunal de Ética Gubernamental (TEG), si bien es cierto el Tribunal juega un papel muy importante 130 en nuestra sociedad ya que se encarga de sancionar todos aquellos casos en lo que comprueba que los funcionarios han infringido la Ley, pero una de las dificultades que el TEG presenta es que si la ciudadanía no denuncia a los servidores públicos infractores, muy difícilmente ellos podrían conocer de dichos caso, con lo que se estaría favoreciendo a algunos funcionarios público en su mal actuar frente a la sociedad, por lo que sería

necesario la participación de la sociedad como tal para combatir este tipo de conductas. Se tendría que tener otra cultura y un fomento de valores éticos desde la escuela para que las próximas generaciones tengan una visión ética de como tendría que ser el desempeño de cualquier servidor público dentro de la sociedad.

Lacoviello (2015) en su ensayo *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*, presentó los resultados de la evaluación del servicio civil en Perú realizada en 2015. Basado en el marco metodológico elaborado en 2002 y en las buenas prácticas descritas en la Carta Iberoamericana de la Función Pública (CLAD-ONU, 2003), la cual suscribieron todos los países de América Latina como el estándar hacia el cual debería apuntar la gestión del servicio civil. Fue aplicado a la evaluación de 22 países de América Latina y el Caribe entre 2002 y 2005, incluido Perú. El informe de situación del servicio civil de este país, que se completó a principios de 2011, constituye la línea de base con la cual se comparan, este diagnóstico, avances –y desafíos todavía pendientes– en términos de profesionalización del servicio civil reflejan la progresiva maduración del sistema de gestión de los recursos humanos en el gobierno nacional peruano. Concluyeron que con una estrategia gradualista en su etapa inicial, se logró la alineación de los intereses de los actores, la acumulación de capacidades técnicas y del capital político necesario para el diseño y la promulgación de una nueva Ley del Servicio Civil.

En México, El Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2015) en su *Informe sobre la situación del Servicio Civil en América Latina* evidenció que los intentos de pasar de un estadio de relaciones particularistas, a otro donde imperen los controles institucionales y la evaluación por resultados, dicha transformación distará de ser lineal porque las organizaciones tienen inercias en sus estructuras y procedimientos, las relaciones políticas y los criterios de manejo subjetivos no se cambian fácilmente con nuevas leyes, y porque los nuevos estímulos e incentivos. Concluyeron que el futuro del Servicios Civil de México será tan fascinante como complejo pero que se encuentran en sus primeros pasos y encierran problemas en su diseño. El futuro del servicio civil en México será entonces tan fascinante como complejo.

Lacoviello y Chudnovsky (2015) en su investigación sobre *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*, analizó el vínculo entre el Servicio Civil y la capacidad del sector público de implementar políticas. En sus resultados hicieron un examen exhaustivo de la relación del Servicio Civil con (1) la institucionalidad formal de los regímenes políticos democráticos (principalmente, las Constituciones, las leyes de empleo público y sus principios rectores; (2) la existencia de una planificación estratégica (a) que vincule aquello que se decide en el ámbito del régimen político con lo que se ejecuta en la Administración Pública (reglas de acceso versus reglas de ejercicio del gobierno democrático) y (b) que alinee los objetivos de la organización con los de los recursos humanos; (3) las características de la Administración Pública Central; (4) la forma en que se gestiona a los Recursos Humanos dentro de las organizaciones de la administración pública y, por último; (5) los perfiles de los Recursos Humanos que integran dichas organizaciones, con especial atención al segmento que las conduce. En sus conclusiones señalaron que la integración y sinergia de los sectores públicos del estado lograrán los objetivos – país y siempre y cuando se dé un cumplimiento irrestricto de las normativas, las mismas que deberían garantizar la flexibilidad y dinamicidad de un estado moderno y evolucionante hacia la mejor continua.

En Costa Rica, OCDE (2015) en su *Estudio de Gobernanza Pública*, enfatizó sobre las prácticas de gestión de los recursos humanos, las mismas que se reflejan en índices que la ubican un nivel medio. En sus resultados señalaron que el sistema está fragmentado por la existencia de regímenes diferenciados, siendo diferencial en cada uno de ellos, sin embargo, como aspecto transversal se identificó que la gestión de los recursos humanos es de vital importancia para garantizar una mejor y moderna gestión estatal de gobernanza pública. Concluyeron en que las organizaciones con régimen propio introducen variaciones importantes, dando lugar a la influencia política, la misma que debería mantenerse segmentada de las posiciones políticas de turno para que se garantice la eficiencia de la gobernanza pública.

En Colombia, Sáenz (2010) en su investigación sobre *Derecho disciplinario para los servidores públicos: el debido proceso y su materialización*, buscó integrar los conceptos más importantes en el ámbito de aplicación de la norma disciplinaria en aspectos tales como: forma de realización del comportamiento funcional, causales de exclusión de la responsabilidad, inhabilidades, incompatibilidades, recusaciones, impedimentos, pruebas, procedimiento ordinario y especial. Por lo anterior, resultó interesante profundizar en el estudio en la normativa colombiana, haciendo una investigación cualitativa, de diseño no experimental y longitudinal. En los resultados estableció el deber garante del estado y el aseguramiento eficiente en la prestación del servicio público a todos los habitantes del territorio Nacional. Finalmente concluyó que por tratarse de un régimen especial, el derecho disciplinario determina la responsabilidad del servidor público no por su actuar, sino por la trasgresión de los principios y objetivos de la función pública.

Antecedentes Nacionales.

Torres (2016) sustentó un estudio titulado *La implementación de la Ley SERVIR durante 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios*. En dicho estudio, para el 2013 la política pública del servicio civil alcanzó su hito normativo más importante mediante la aprobación de la Ley del Servicio Civil. Esa ley crea un régimen laboral único para el sector público, hacia el cual deberán ir convergiendo progresivamente los diferentes regímenes laborales y modalidades contractuales que coexisten en el desordenado escenario actual de los recursos humanos del Estado peruano. Justamente, en los resultados, se señaló que esa transición les demanda a las entidades públicas la aplicación de una serie de herramientas definidas por SERVIR antes de proceder con la organización y realización de los concursos públicos para el inicio del paso de servidores al régimen del servicio civil. Concluyó que es evidente que los 19 ministerios se encuentran inmersos en el tránsito, pero cada uno ha venido avanzando a un ritmo distinto, posicionándose a la fecha en diferentes hitos del proceso. Dicha dispersión motivó el análisis de los factores que podrían estar afectando el grado de avance de los ministerios en su

proceso de tránsito, identificando hasta doce variables explicativas, pudiendo ser agrupadas en tres dimensiones: características organizacionales de los ministerios, características de la normativa y de las herramientas del proceso de tránsito, y liderazgo en el proceso de tránsito de los ministerios, los mismos que podrían profundizarse en otros estudios.

Llerena (2016) en su disertación doctoral *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú, Arequipa*. Siendo una investigación cualitativa, en sus resultados señaló que en el proceso de existencia de la administración pública no ha existido una planificación para que los servidores públicos que conforman el servicio civil sean eficientes, ya que el ingreso a la administración pública se ha basado en fines políticos mas no en eficiencia o meritocracia, producto de ello, se tiene que los ingresos de los servidores públicos no se basa en méritos, existiendo un alto porcentaje de personal de confianza, los que permiten el sometimiento de las decisiones del Estado y de las políticas públicas a un poder político, como también se carece de una información estadística precisa sobre trabajadores existen en los diferentes regímenes laborales, en cuanto a la remuneración de los servidores, lo que no permite el desarrollo de capacidades profesionales. Por lo que su conclusión rescata la necesidad de la implementación y ejecución de estrategias que garanticen mayor objetividad en la selección de funcionarios teniendo como base la meritocracia, como política rectora.

Ortega (2016) sustenta el estudio titulado *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*. En dicho estudio el Servicio civil comprende a todos los servidores civiles que brindan servicios en toda entidad del Estado independientemente de su nivel de gobierno y del régimen en el que se encuentran. En sus resultados señaló que de acuerdo a la nueva Ley, el servicio civil se basa en el mérito. El mérito busca que los puestos del servicio civil sean ocupados por las personas idóneas, en virtud de sus habilidades, aptitudes y capacidades. El mérito es el fundamento en los procesos de selección, progresión en la carrera y evaluación de desempeño, así como en la gestión de la capacitación, gestión del rendimiento y la permanencia en el servicio civil. En su conclusión principal indicó que el mérito

en evaluación se demuestra en función de los aportes del servidor a los objetivos de la entidad.

Camargo (2015) en su investigación *Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la municipalidad provincial de San Román (Juliaca)*, se propuso conocer los efectos que producen las sanciones administrativas disciplinarias en la Municipalidad Provincial de San Román. El material empleado para esta investigación fue el bibliográfico por que se capta la información, y Legislativo en cuanto se capturan datos contenidos en: decretos legislativos, leyes, reglamentos y demás disposiciones. El método según el problema planteado tiende a ser exploratorio, descriptivo, encontrando las correlaciones entre las variables planteadas y finalmente tratar de explicar las posibles causas o razones. En sus resultados indicaron que las sanciones administrativas disciplinarias se encuentran reguladas por marcos legales dispersos, que pretenden abarcar a la diversidad de los regímenes legales que regulan a los funcionarios y servidores públicos. Existiendo falta de uniformidad en la tipificación de los diversos tipos de infracciones y de sanciones disciplinarias que podrían aplicarse a los funcionarios y/o servidores públicos, así como en la definición de los criterios para la determinación de las sanciones. Concluye que es indispensable la necesidad de aprobar un nuevo marco legal que unifique el régimen de la responsabilidad administrativa de los funcionarios y servidores públicos.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Definición de la Variable Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Conceptualización

Para Fayol (citado por Gannon, 1994) en la gestión o en la administración existe una gama de funciones o aspectos que se deben cumplir para lograr una meta. Por tanto, son funciones las que debe realizar un administrador de modo

sistemático o en secuencia, para tener el éxito esperado en el desarrollo de sus actividades administrativas (p.8).

Por lo tanto, en base a lo señalado por Fayol (Citado por Gannon, 1994) para tratar de definir los factores administrativos, se debe empezar a definir el término "Gestión", tiene tres connotaciones que se aplican y se ponen en práctica. La primera connotación se relaciona con la acción pragmática, de modo que gestión significa "hacer", una acción humana llevada a cabo por uno o más individuos con la finalidad de obtener algo en un corto plazo. Ahora bien, desde una concepción filosófica se puede decir que la acción practica parte siempre de la voluntad de los individuos bajo la racionalidad moral humana; materializándose en la cotidianidad laboral.

Continuando con la idea anterior, en segundo lugar, la gestión guarda estrecha relación con el campo de la investigación, se trata, pues de un proceso sistemático formal con el criterio de reproducir conocimiento sobre los acontecimientos observables realizados en la praxis, de modo que describen, comprenden y explican los fenómenos. No obstante, el investigador genera de la gestión un modelo de estudio epistemológico. Por esa razón, la investigación sobre la gestión es discernir entre los factores y los procedimientos de la acción pragmática de los individuos, sustentadas en teorías, supuestos e hipótesis.

En tercer lugar, gestión se comprende en los procesos de innovación y desarrollo. En ella, se crean nuevas estrategias de desarrollo, que permitirán transformar y mejorar la administración, haciéndola eficiente en el entorno institucional. En este sentido, Alvarado (2001) refiere que "la gestión es la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de recursos y desarrollo de las actividades institucionales" (p. 54).

Alvarado considera que la gestión es poner en práctica un conglomerado de técnicas, es decir elementos racionales que se materializan en instrumentos (herramientas) basada en los procedimientos de los recursos y desarrollo de actividades programadas y no programadas.

En este sentido, La Serna (2002) hace énfasis que: “la gestión armoniza medios (recursos, procesos y actividades) y los fines (propósitos y metas a alcanzar)” (p. 32).

Desde esta perspectiva, la gestión, armoniza los medios y los fines, que en la concepción de los griegos correspondería al proceso consecutivo de los fenómenos y sus relaciones en el campo de la acción empresarial. En efecto, la gestión se circunscribe en los tres aspectos: acción, investigación e innovación.

Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), enfatizaron:

El término “gestión” es la disposición y la organización de los recursos de uno a más individuos para obtener los resultados esperados. Pudiera generalizarse como el arte de anticipar participativamente el cambio, con el propósito de crear permanentemente estrategias que permitan garantizar el futuro deseado de una institución, es una manera de unir esfuerzos y recursos para alcanzar un objetivo determinado (p. 84).

Para Stoner *et al* (1996), la gestión es un arte, por el cual se dispone de los recursos, con el fin de que la participación de todos los actores sea eficiente, además que permite el cambio, se crea estrategias que garantizan el futuro de las organizaciones o instituciones. Esta definición es importante porque la gestión se enmarca a la gestión como parte de la administración; por tanto, se trata de un proceso que tiene partes: la planificación, objetivos, ejecución de metas, etc. en este sentido, las acciones son las que llevarán al éxito a la empresa.

Hernández y Pulido (2011) definieron la gestión como:

El proceso intelectual creativo que permite a un individuo diseñar y ejecutar las directrices y procesos estratégicos y tácticos de una unidad productiva – empresa, negocio, corporación y/o institución educativa – mediante la comprensión, conceptualización y conocimientos de la esencia de sus quehacer, y al mismo tiempo coordinar los recursos o

capitales económicos, humanos, tecnológicos y de relaciones sociales, políticas y comerciales para alcanzar sus propósitos u objetivos (p. 2)

Hernández y Pulido (2011) sostuvieron que la gestión estipuló las directrices estratégicas, en la medida que se fijan los elementos constantes, se permitirán la adaptación de la empresa a diversas circunstancias sin perder el horizonte final, además de ser táctica (genera conciencia crítica de todos los miembros de la organización) y es, la que se responsabiliza de la coordinación y aprovechamiento de los recursos tal como lo confirman los autores.

Para ello, Koontz y Weihrich (2013) se centraron que la administración:

Consiste en hacer las cosas de acuerdo con las condiciones de una situación. Los conocimientos administrativos organizados constituyen una ciencia. Así, la práctica de la administración es un arte, mientras que los conocimientos organizados que sustentan esa práctica pueden considerarse una ciencia. Ciencia y arte no se excluyen mutuamente, sino que son complementarios. (p. 10)

Tanto la gestión como la administración es arte siempre y cuando se lleva a la práctica, mientras que se convierte en ciencia cuando concilia con los principios racionales organizados. En efecto, los autores aluden a un concepto más científico, las dos connotaciones son positivas, pero se perfila a que la administración constituya una ciencia.

En esta lógica Kast y Rosenzweig (1988, citado por Hernandez,2006) afirmó:

La coordinación entre los individuos y los recursos materiales para obtener objetivos organizacionales se logran por medio de cuatro elementos: dirección de los objetivos, involucramiento y participación de las personas, uso de técnicas y compromiso organizacional. (p.3)

Kast y Rosenzweig (1988) desde luego propone que la coordinación que existe entre los individuos y los recursos son esenciales para la meta de los objetivos de la empresa; identificándolos como la dirección, participación, técnica y compromiso.

Robbins y De Cenzo (2009) definieron:

El proceso para conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas. Son las actividades primordiales que desempeñan los gerentes la eficiencia y la eficacia está en relación a lo que hacemos y a cómo lo hacemos. En una organización, significa alcanzar las metas programadas. (p.6)

Los autores hacen referencia a tres elementos fundamentales en la administración: Proceso, Eficiencia y Eficacia. De modo que la eficiencia nos permite a hacer una tarea correctamente, mientras que Eficacia a lo que se hace como tarea como tarea correcta.

Chiavenato (2004) definió:

La tarea de los factores de procedimientos en la administración está en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante la planificación, organización, dirección y control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. (p.13)

En consecuencia, se entiende por factores administrativos al proceso, a las funciones en cual se planifica, organiza, dirige y controla el uso de los recursos humanos y materiales para conseguir objetivos comunes con eficiencia y eficacia en una empresa. Se debe tener en cuenta que el discurso académico para conceptualizar “factores administrativos” surge en las ciencias sociales, éstas al integrar en su sistema elementos como los procesos, técnicas se relacionan con los recursos de manera eficiente y eficaz; generando en sí, factores de control institucional.

No obstante, Guzmán (2008) sostuvo:

Los fines del proceso disciplinario administrativo son distintos al del proceso penal, de ahí que exista independencia entre lo resuelto en ambos. Así el tribunal constitucional sostiene que lo que se resuelve en el ámbito administrativo disciplinario es independiente del resultado del proceso en fuero judicial, debido a que se trata de dos procesos de distinta naturaleza y origen. (p. 28)

En la vía judicial favorece a una persona sometida, a su vez, a un procedimiento administrativo disciplinario, el resultado de este no se encuentra necesariamente vinculado al primero, ya que el procedimiento administrativo tiene por objeto investigar y, de ser el caso, sancionar una conducta funcional, mientras que el proceso en la vía judicial conlleva una sanción punitiva.

Teorías relacionadas al tema

a) Modelo basado en la teoría administración clásica

Taylor (1987) analizó las labores a ejecutarse, con sus respectivos dinanismos y tiempos necesarios. El objetivo de esta teoría es la búsqueda de mayor productividad (se recuerda el contexto donde escribe Taylor (1911) es una época de cambios asombrosos en la industria) prescindiendo de la mano obrera, e incrementando más el trabajo con la máquina (*homo machine est, ut operabilis res faciet*). Esta escuela influenciada por la filosofía de Hobbes se orientó a definir procesos universales para hacer las tareas (métodos).

En este sentido, la labor que ejecutan los empleados deben ser mejores, siempre y cuando sea más ventajoso utilizar menos recursos económicos a través de las divisiones de funciones. Por otra parte, el desempeño laboral de cada individuo en la entidad debe ceñirse a una tarea o función que predomine, desempeñarse en una sola cosa, una suerte de

hombre-robot, mecanizado. Para ello era necesario capacitar al personal, a los operarios para tener mayor productividad.

En efecto, esta teoría se focalizó solo en el estudio de la organización, por tanto mantuvo un enfoque mecanicista, ignorando los factores humanos, es decir, los recursos humanos cumplen determinadas funciones de trabajo y nada más, especializarlos es el reto, para así obtener la mayor productividad en la organización.

El método que utilizó Taylor (método cartesiano, científico) fue para determinar la mejor manera de realizar un trabajo industrializado. Para ello es importante contratar a trabajadores más capacitados con mejores cualidades y perfiles al puesto de trabajo; diseñar un sistema de estímulos fundados en la producción y realizar estudios de tiempos y movimientos para eliminar movimientos inútiles en las tareas.

Henri Fayol (1987) sostuvo que “la administración es un conjunto de las operaciones que ejecutan las organizaciones” (p.7). Y se dividen en grupos temáticos:

Comerciales (comprar, ventas, permutas)

Financieros (búsqueda y administración de capitales)

Seguridad (protección de bienes y de personas)

Contabilidad (inventario, balance, precios de costo, estadística)

Administrativos (previsión, organización, mando, coordinación y control)

Fayol fue el pionero en proponer el primer modelo de un proceso de administración. Para nuestro autor es necesario:

Prever: entendido como intento de evaluar el futuro a través de un programa y de realizar previsiones para ejecutarlo (hoy en día se trata del primer paso: el planeamiento).

Organizar: consiste en movilizar todos los recursos; tanto humanos como materiales para ejecutar el plan en acción.

Dirigir: es la acción que establece orientaciones entre el gerente y los trabajadores, con ello se logra que las tareas se cumplan.

Coordinar: es la acción de lograr la unificación y armonía de todas las actividades y los esfuerzos.

Controlar: consiste en verificar que las tareas se hagan de acuerdo a las reglas establecidas y expresadas por la Alta Dirección.

Al respecto, Chiavenato (2004) hizo una acotación:

En la actualidad, la teoría de Fayol ya está superada, por ende, en las instituciones, lo que vendría a corresponder como funciones elementales de la empresa se nominan áreas administrativas, el conglomerado de funciones se comprende en la administración general, mientras que las funciones técnicas se denominan área de producción, manufactura u operaciones (Chiavenato, 2004, p. 70).

b) Modelo basado en la Utilidad de Servicios

De acuerdo a Andersen (citado por Bernal, 2015, p. 15) su modelo de la utilidad de servicios es el más aceptado por su claridad y eficiencia en su capacidad explicativa:

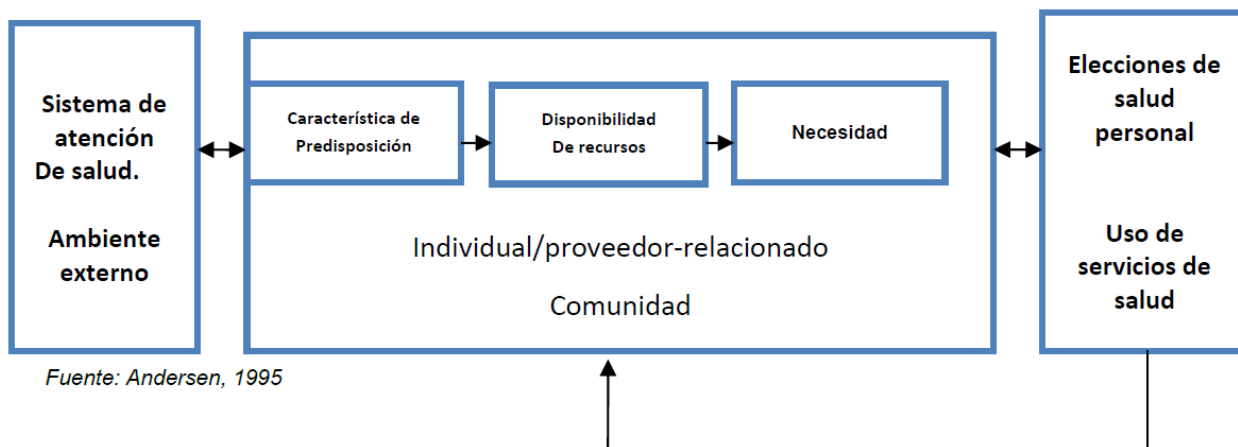


Figura 1. Modelo de la utilidad de servicios.

Para Andersen (1995, Citado por Bernal, 2015) descubrir las condiciones o factores facilitarían o impedirían su utilización. De modo que el acceso potencial se define como presencia de recursos disponibles, estos condicionan los medios

para acrecentar la probabilidad de que su utilización tenga un lugar.

En este sentido, Andersen (1995, citado por Bernal, 2015):

La utilización del flujo muestra una mejoría en el estado de salud o la satisfacción del consumidor relativo a la cantidad de servicios de atención que se presta en el mercado. Desde esta mirada el acceso a la atención médica es considerado como indicador social en el desarrollo y actitud de la persona mediante este sistema de atención médica. (p.27)

El comportamiento de este modelo demuestra que el acceso a la atención, las características de desarrollo de sistema de salud (recursos propios y la organización) y la población en situación de riesgo, son indicadores de proceso, mientras que la utilización de servicios y satisfacción con la atención como indicador de resultado.

Para Andersen (citado por Bernal, 2015) su modelo considera que el uso de los servicios de salud tiene diferentes funciones propiamente de:

- Necesidad propia de atención; cuyos factores se asocian al proceso de salud enfermedad; desde esta perspectiva se contemplan dos aspectos fundamentales: necesidad percibida por el paciente (va en función de la cantidad de días de incapacidad o por el contrario de la antipercepción del sistema general de salud; y lo otro es la necesidad evaluada por el personal de salud en la medida de los conocimientos.
- Factores predisponentes: Comprende las variables sociodemográficas relacionadas con las actitudes y creencias en torno a salud y la enfermedad, tales como la integración familiar, edad, sexo, estado civil, estatus social, instrucción, etc.
- Factores de capacitación: comprende los elementos que tienen que ver con la condición socioeconómica subdividiéndose en recursos familiares, ingreso, ahorro, seguros, etc.

En efecto, la percepción de Andersen es fundamental para comprender que además de los factores administrativos, están los determinantes de los servicios de salud, factores para tomarlos en cuenta al momento de recopilar la información en los resultados.

c) Teoría de la Organización

En la teoría clásica de la administración se concibe a las organizaciones como estructuras; a diferencia de la teoría de la cultura dominante, esta se concentra y tiene su punto de atención en la analogía que se hace entre la personalidad de los seres humanos con la personalidad de la organización. Independientemente que se trate de la personalidad jurídica que pueda tener la empresa y/o organización; estas *per se*, conserven su dinámica.

Scheinsohn (citado por Gómez 2013) sostuvo:

la personalidad hace que las empresas sean únicas, que sea ésta no otra, las creencias, los valores, la misión, los objetivos y sus actitudes es lo que conforman a toda la empresa, se convierte, en el centro psíquico corporativo (p. 10)

Para Scheinsohn, hablar de cultura corporativa es referirse a la cultura organizacional, puesto que se conforma de un Corpus (cuerpo) organizado en relación a una estructura.

Al respecto, Chiavenato (2004) refirió:

La cultura organizacional no es estática, ni permanente, por el contrario sufre altibajos con el tiempo, esto depende de los factores internos o externos. Ciertas entidades logran renovar permanentemente su cultura

manteniendo su integridad y personalidad mientras que otras permanecen con una cultura amarrada a estándares antiguos (p.321).

En efecto, la cultura organizacional sufre alteraciones, ya sean estructurales como funcionales, cada una de ellas se perfila a una orientación sistemática de desarrollo. Entre tanto, tal como lo enfatiza Scheinsohn, haciendo una analogía entre la estructura organizacional con la estructura humana sobre la personalidad de la organización; al referirse que también éstas tienen carácter, concentra un sistema de destrezas, además se mantiene el centro psíquico corporativo (misión, visión, objetivos, valores y actitudes); no obstante, éstas van de la mano con la toma de decisiones por parte de la alta dirección cuando fija el rumbo de la empresa. En este sentido, el carácter determina su fortaleza, los sistemas brindan la eficiencia; las destrezas evalúan la calidad del desempeño.

Scheinsohn (citado por Gómez, 2013) sostuvo:

Carácter, voluntad organizadora y ejecutora de la personalidad. Está compuesta por su estructura para funcionar con respecto a jerarquías, funcionalidad y centralidad, y la metodología con que se aborda la naturaleza de las normas, el alcance y el nivel de formación (p. 10).

Por otro lado, Mooney (citado por Chiavenato 2004), afinó el sentido de esta teoría, argumentando que “la organización es la característica de toda asociación humana y buscan un objetivo común. La técnica de organización puede ser descrita como la manera de correlacionar actividades o funciones específicas en un todo coordinado” (p. 73).

En consecuencia, la importancia que cobra esta teoría para nuestro objetivo se basa en que las organizaciones, tienen un elemento esencial, aparte de los otros como materiales, económicos, jurídicos, el recurso humano. Por tanto, la cultura organizacional, no se entiende si le faltaran los recursos humanos, y son ellos quienes la consolidan de

personalidad (psique corporativa) y le da carácter para la toma de decisiones en su rumbo, determinando a la empresa como única.

Dimensiones de la Variable Factores limitantes de los Procedimientos administrativos disciplinarios

Dimensión 1. Factores normativos

Son aquellos factores que se determinan desde las leyes, en sentido la normativa es establecida en los planes estratégicos. Según el Informe de la OMS (2008) señaló que las políticas públicas en el sector de la salud, junto con las de otros sectores, tienen un enorme potencial en lo que se refiere a garantizar la salud de las comunidades. Representan un complemento importante de las reformas de la cobertura universal y de la prestación de servicios, pero, lamentablemente, en la mayoría de las sociedades dicho potencial está en gran medida desaprovechado y es muy común que no se llegue a implicar eficazmente a otros sectores. Si se observa el futuro, existen diversos desafíos que plantean la creciente importancia del envejecimiento, el desarrollo urbano y los determinantes sociales de la salud, resulta evidente que hacen falta mayores capacidades para aprovechar este potencial.

Las personas esperan que sus gobiernos instauren una serie de políticas públicas cuyas disposiciones abarquen desde el nivel local hasta el supranacional y sin las cuales la atención primaria y la cobertura universal perderían gran parte de su impacto y su sentido. Comprenden las políticas necesarias para hacer que los sistemas sanitarios funcionen adecuadamente y emprender acciones de salud pública muy beneficiosas para todos. Ya fuera del sector sanitario, comprenden las políticas que puedan contribuir a la salud y a la sensación de seguridad y garanticen a la vez el correcto manejo de cuestiones como el desarrollo urbano, el cambio climático, la discriminación por razones de género o la estratificación social.

Dimensión 2. Factores administrativos

Si bien los problemas relacionados con los recursos humanos tanto para los de la salud como para el resto de acciones administrativas, así como también la financiación de las plazas y la infraestructura o, también la consecución de los sistemas de información involucran procesos administrativos en las cuales se involucran personas para efectivizarlos dentro de la normatividad vigente, en muchos de los casos se ve la infracción de los procesos, de manera culposa o dolosa, la generación del perjuicio para la entidad debe quedar fehacientemente demostrada, razón por la cual las pesquisas previas del comité de procesos administrativos se da un tiempo.

Todos estos procesos se circunscriben a la satisfacción de una oferta restringida de atención curativa especializada, razón principal de la existencia de una entidad prestadora de salud.

A medida que se modernizan las sociedades, las personas exigen más a sus sistemas de salud, tanto para ellas como para sus familias, y para la sociedad en la que viven. Por tanto, la población es cada vez más partidaria de que mejore la equidad sanitaria y desaparezca la exclusión; de que los servicios de salud se centren en necesidades y expectativas de la gente; de que haya seguridad sanitaria en las comunidades en que viven, y de poder opinar sobre las cuestiones que afectan a su salud y la de sus comunidades.

Dimensión 3. Factores culturales

Las sociedades imponen sociedades secularizadas, la misma que implica que cada vez más una cultura homogénea, en la cual prevalece el «tener» sobre el «ser», entronice una visión utilitarista del hombre y de la sociedad.

Lo valioso pasa a ser solo aquello que reporta determinado beneficio o rática. En tal ambiente, las relaciones interpersonales experimentan un palpable empobrecimiento al ser trastocadas en meras relaciones interindividuales en las cuales sus factores se autodegradan de sujetos a la

categoría de objetos que se usan mutuamente para buscar la satisfacción de sus propios intereses.

La nefasta repercusión de este fenómeno en el mundo de la atención sanitaria no precisa comentarios.

Pluralidad de sistemas éticos: En un mundo tan plural en creencias, posturas e ideologías, ha sido hasta ahora imposible alcanzar unos principios éticos fundamentales que nos permitan un consenso responsable; esto es, una «ética de mínimos».

1.3.2. Definición de la variable de los factores de la objetividad funcional de la Secretaría Técnica

Conceptualización

El actual Gobierno ha iniciado un proceso de reforma del Estado a través de la administración pública, aprobándose la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil con la finalidad de mejorar la calidad del servicio público en nuestro país, con el propósito de que las entidades del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, ordenar la planilla pública, estableciendo un régimen único y exclusivo para los trabajadores estatales, y así revalorar la función pública.

La Ley de Servicio Civil, no tendrá una contundente eficacia en la reforma de la administración pública, ya que existe la necesidad de un cambio en la cultura de las organizaciones y sus funcionarios, lo cual no ha sido abordado, tampoco por ninguna otra Ley. Para la eficacia de esta Ley, también se requiere de un cambio social que permita velar por la calidad de vida del trabajador y su bienestar socio laboral, con relaciones laborales armoniosas que causen un impacto positivo en la motivación de los servidores que les permita generar un clima organizacional positivo, que busque la satisfacción de necesidades y la resolución de problemas individuales con interacciones armoniosas y satisfactorias que repercutan

positivamente en el desempeño y productividad laboral, por lo que también se observa la necesidad de intervención de profesionales en trabajo social en las áreas de recursos humanos con la finalidad de que la aplicación de dicha normatividad se produzca dentro del marco de la responsabilidad social, donde los que dirigen las instituciones garanticen el cumplimiento de derechos que favorezca al desarrollo y bienestar del trabajador, promoviendo el bienestar y la capacitación de trabajadores.

Asimismo, la nueva Ley, el servicio civil se basa en la igualdad de oportunidades. Ello es esencial para la incorporación y progresión de los servidores, implica que, en mérito de ello, cualquier persona interesada en un puesto en una entidad pública en el caso de la incorporación y cualquier servidor civil de carrera, en el caso de la progresión, puede postular en igualdad de condiciones en los procesos de selección, siempre que cumpla con las condiciones generales para la postulación y los requisitos del perfil del puesto vacante. El servicio civil se orienta, a través de la aplicación de las mejores prácticas y mejora continua en los procesos de cada entidad, a la obtención de los resultados y metas programados que redunden en la mejora de la calidad de las actividades, acciones y servicios del Estado que corresponden a la ciudadanía. Es decir, se requiere un servicio civil eficaz, eficiente y competitivo.

Para Sandeogracias (2015)

Los factores intervinientes, llamados también factores de influencia, son aquellos elementos o fenómenos que afectan al sector con el cual se está trabajando; en este caso el sector sanitario . No obstante, comprenden diversos aspectos que hayan sido relevantes en el pasado, vigentes en el presente y proyectados hacia el futuro. (p.15)

De acuerdo a la autora los factores se pueden dividir en: Políticos – Legales, socioculturales, económicos y tecnológicos.

No obstante, es importante considerar que los factores políticos-legales se forman a partir de la combinación de las políticas públicas, implantadas por las administraciones públicas y que de una forma y otra condicionan la forma de pensar y actuar de los individuos y empresas.

Teorías relacionadas al tema

a) Teoría de la teoría de las fuerzas competitivas de Porter

Este es un modelo que complementa los factores propuestos por Sandeogracias (2015) y su misión consiste en filtrar las características más importantes del sector mediante un estudio del entorno específico.

Según este modelo de las fuerzas competitivas propuesto por Porter (Citado por Sandeogracias, 2015, p. 18) se puede averiguar en qué estado se encuentra actualmente la competencia dentro de una industria farmacológica, así como también, mediante la actuación conjunta de las fuerzas, se puede valorar la rentabilidad potencial que se genera dentro de la propia industria.



Figura 2. Modelo de las cinco fuerzas de Porter (Fuente: Sandeogracias, 2015)

El sector sanitario se caracteriza por tener un grado de demanda muy elevada. No obstante, múltiples de empresas privadas han aparecido ofreciendo sus servicios en el mercado de la salud. Empresas prestadoras de salud que han implementado los servicios a menor costo. Siendo muchas veces una gran ventaja para los laboratorios estas microempresas; pero una gran pérdida para el Estado. Las EPS compiten entre sí por abarcar una mayor cuota de mercado, de este modo hacerse más fuertes que el resto de la competencia. En relación a los productos que ofrecen, apenas hay diferenciación, por lo que los clientes a la hora de tomar decisiones se verán influenciados principalmente por el precio. Por tanto, dentro de este sector las empresas compiten en calidad, en mejores servicios que prestan, y sobre todo en ser servicios de última tecnología para la eficacia. Es por este motivo por el cual las empresas tienen que saber adaptarse rápidamente a los cambios que puedan producirse en el mercado, sabiendo diferenciarse del resto.

La apertura de nuevos central de estudio conlleva unos costes muy bajos, la cantidad de capital necesario para realizar la inversión tampoco es muy relevante, y el entrar a formar parte de este sector no requiere experiencia alguna. Sin embargo, hay que decir que la amenaza que supone para las grandes empresas ya consolidadas en el mercado no es tan elevada como para las empresas más pequeñas con una menor experiencia.

Dimensiones de la variable Factores de la objetividad funcional

Dimensión 1: Carga Procesal

Yana (2017) definió:

La carga procesal en la doctrina jurídica se suele identificar en las cargas dentro de los procesos civiles, específicamente en la carga de la prueba. No obstante, la doctrina procesal se encarga de utilizarla en el sentido de volumen de los casos asignados a los mismos órganos jurisdiccionales o como conjunto de procesos de determinado despacho judicial; estos

expedientes judiciales pueden ser los no resueltos, como también se entiende como un conjunto total de procesos judiciales a nivel nacional que se encuentran sin resolver o pendientes. (p. 50)

No obstante, la carga procesal puede originar que los procesos judiciales sean lentos. En este sentido, al tomarse en cuenta el número de órganos jurisdiccionales, son limitados con relación a la creciente demanda por los servicios de justicia. Sin embargo, para Salas (2003) la carga procesal se traduce al conjunto de causas que se tramitan entre un órgano judicial determinado (p. 45). En efecto, la carga procesal son los expedientes acumulados para ser resueltos por un juzgado o sala judicial.

En palabras de Fisfalen (2014) “vienen hacer los requisitos que establece la ley para ejecutar determinados actos procesales si se desea alcanzar ciertos efectos legales” (p. 26).

Dimensión 2: Complejidad de los procesos

Quiroga (2017) argumentó:

En la ciencia del proceso, la acción tal vez es la tarea más ardua y difícil, no solo por la evidente complejidad que implica. No obstante, todo proceso se encuentra sometido a los principios lógico jurídicos denominados como principios formativos del proceso, entre sí son diferentes y deben ser diferenciados de las garantías procesales y de la normatividad procesal. (p. 36)

Los procesos son dinámicos, cada acto es realizado por los protagonistas, por consiguiente, la complejidad viene a hacer las trabas administrativas que se dan en los procesos, los mismos que se entienden como extensión de los casos presentados dentro de la institución. En las instituciones públicas se evidencian continuamente demora en los procesos, debido en parte a la tramitología, a los plazos legales, y a la disponibilidad del poder judicial. “Quizá por ello no se presta

la atención debida al hecho de que las dilaciones judiciales prolongan la vulneración de los derechos afectados de las partes” (Yana, 2017, p. 55).

1.4. Formulación del problema.

Problema general.

¿Cuál es la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?

Problemas específicos.

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?

1.5. Justificación.

Justificación teórica

Los factores limitantes de la objetividad funcional ayuda a que se pueda repensar el procedimiento administrativo disciplinario consagrado en la Ley del Servicio

Civil y también reflexionar sobre las limitaciones de la objetividad funcional del Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para así dar soluciones al tema en cuestión y por qué no eliminar dichas limitaciones para así lograr un mejor trabajo pulcro e imparcial por parte de la Secretaría Técnica.

En los procesos administrativos disciplinarios es importante desarrollar la presente investigación porque el poder disciplinario del empleador, en el marco del régimen laboral, porque es dentro de ese marco que emerge una serie de obligaciones para el trabajador, cuyo incumplimiento inhabilita al empleador para imponer las sanciones correspondientes. Éstas sanciones deben imponerse dentro de un debido proceso y respetando los derechos irrestrictos de los servidores civiles, conocido como un proceso administrativo disciplinario.

Justificación práctica

La presente investigación se justifica porque, nos permite conocer más de cerca de la relación que existe entre los factores limitantes de la objetividad funcional de la secretaría técnica y los procesos administrativos disciplinarios del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Justificación metodológica

La presente investigación se justifica porque es útil no solo para los gestores públicos, sino también a todos los operadores del derecho o profesionales en las diversas ramas del derecho, sino también para todas las personas involucradas en lo que respecta a otras ciencias como la Administración, Contabilidad u otras materias o disciplinas afines, dejando claro que como toda actividad de las personas (como la de los docentes, la de los médicos, la de los ingenieros, entre otros), debe estar regulada y acorde a derecho, y a la recta consideración de las normas del Ordenamiento Jurídico peruano, respetando el debido proceso y sus derechos a la defensa dentro de un Proceso Administrativo Disciplinario.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018

Hipótesis específicas.

Existe relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Existe relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Existe relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

1.7. Objetivos.

Objetivo general

Determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Objetivos Específicos.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

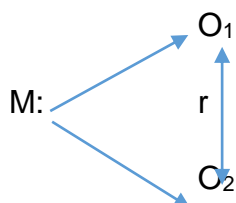
II. Método.

2.1. Diseño de investigación.

El diseño será no experimental, de corte transversal. Es no experimental porque no habrá manipulación de variables, observando naturalmente los fenómenos o hechos, es decir tal y como ocurren en su contexto real, social. Es transversal porque se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo único. (Tamayo, 2003, p. 130).

Para el análisis de las hipótesis se tendrá un diseño correlacional debido a que se busca encontrar la relación entre las dos variables, teniendo como supuesto que ambas variables son independientes, de acuerdo con lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2010).

El diagrama de la investigación es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1: Factores limitantes de la objetividad funcional de la secretaría técnica.

O₂: Observación de la variable 2: Procesos administrativos disciplinarios

r: Relación entre las variables.

Tipo de investigación.

La investigación será de tipo básica, pues no busca solucionar un problema de manera directa sino que solamente se orienta a generar conocimiento que servirá como base para la solución. Es de nivel descriptivo porque solo describe la realidad observada. (Tamayo, 2003, p. 122)

Su enfoque será cuantitativo porque se emplearán frecuencias como datos, los mismos que procederán del recuento de respuestas de los cuestionarios, procesándolos mediante la estadística. Al respecto, Hernández *et al* (2010) señaló que el enfoque cuantitativo “es una modalidad de medición numérica de las variables” (p, 135). El método que se empleará será el hipotético deductivo debido a que tendrá a las hipótesis como el soporte de la explicación final, basándose en la deducción para emitir las conclusiones. (Tamayo, 2003, p. 123)

El método hipotético deductivo permitirá arribar a las conclusiones propuestas en el esquema metodológico de esta investigación. “Este método permite hacer conclusiones de algo general a lo particular, basándose en las hipótesis previamente planteadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

2.2. Variables, Operacionalización.

Definición conceptual

Variable 1: Factores limitantes del procedimiento administrativo disciplinario.

Para Sandeogracias (2015)

Los factores intervinientes, llamados también factores de influencia, son aquellos elementos o fenómenos que afectan al sector con el cual se está trabajando; en este caso el sector sanitario . No obstante, comprenden diversos aspectos que hayan sido relevantes en el pasado, vigentes en el presente y proyectados hacia el futuro. (p.15)

Variable 2: Objetividad funcional de la Secretaría Técnica.

Chiavenato (2004)

La tarea de los factores de procedimientos en la administración está en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlos en acción empresarial mediante la planificación, organización, dirección y control de

las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de la empresa para conseguir tales objetivos. (p.13)

Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de la variable Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
Dimensión 1: Factores Normativa	Procedimientos Protocolos Directivas	01 - 05	1 (Totalmente en desacuerdo)	21 – 48 (No limitantes)
	Tiempos de tramitación			
Dimensión 2: Factores Administrativos	Conocimientos del personal	06-11	2 (En desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	49 – 77 (Mediamente limitantes)
	Pagos y tasas			
Dimensión 3: Factores culturales organizacionales	Reconocimiento del valor institucional	12-21	4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)	78 – 105 (Muy limitantes)
	Vinculación institucional			
	Lealtad laboral Sentido de reciprocidad			

Tabla 2

Matriz de Operacionalización de la variable Objetividad funcional de la Secretaría Técnica

DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
Dimensión 1: Carga Procesal	Precalificación de presuntas faltas	01 - 07	1 (Totalmente en desacuerdo)	14 – 32 (Bajo)
	Documentación de la actividad probatoria			
Dimensión 2: Complejidad de los procesos	Frecuencia de faltas y delitos	08-14	2 (En desacuerdo) 3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo) 4 (De acuerdo) 5 (Totalmente de acuerdo)	33 – 51 (Medio) 52 – 70 (Alto)
	Naturaleza de los procesos			
	Cobertura de la acción sancionadora disciplinaria			
	Fundamentación de los procesos			
	Complejidad de la acción en falta Delimitación de responsabilidades Sanciones por nivel de responsabilidad			

2.3. Población y muestra.

Población

Dado que el presente estudio se realizará con el personal administrativo del Hospital Nacional Cayetano Heredia, solamente se tendrá como población al total de trabajadores nombrados siendo 321 personas.

Muestra.

El tamaño de muestra será calculado en base a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{pq}{\left(\frac{E^2}{Z^2}\right) + \frac{pq}{N}}$$

Donde:

N = Población (321 personas)

n = Tamaño de muestra = 175 personas

p = Probabilidad de que se tengan respuestas favorables = 0,50

q = Complemento de p (1 – p) = 0,50.

E = Error = 0,05

Z = Estadístico tabulado normal al 97% de confianza = 1,96

Muestreo.

A pesar de que se determinó que el tamaño de muestra sería de 175 personas, cuando se procedió a muestrear en esa población se tuvo muchísima resistencia por parte de los participantes, pudiendo recolectar solamente 73 debido a problemas internos. Estas personas fueron las que brindaron la información que se procesó para los resultados de la presente tesis.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

La técnica de recolección de datos será la encuesta, la misma que, de acuerdo a Hernández *et al* (2010) es una técnica masiva que facilita la toma de datos de una gran cantidad de sujetos de análisis. (p. 154) Así, Flick (Citado por Hernández *et al.* 2010) indicó que la encuesta es una técnica masiva de recolección de datos, en donde el anonimato es importante para asegurar la veracidad de la información recolectada.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se hará uso de la estadística descriptiva para los datos organizados. Se los presentará en tablas y figuras descriptivas. Dado que el análisis corresponde a una medición de relación, la prueba elegida fue la Rho Spearman, debido a que se busca encontrar la relación entre las variables cualitativas ordinales. El nivel de significación fue de 0,05 (α).

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2-1)}$$

Rangos: (De acuerdo con Martínez *et al.*, 2009)

- 1) Perfecta $R = 1$
- 2) Excelente $R = 0.9 \leq R < 1$
- 3) Buena $R = 0.8 \leq R < 0.9$
- 4) Regular $R = 0.5 \leq R < 0.8$
- 5) Mala $R < 0.5$ (6).

2.6. Aspectos éticos

En cumplimiento de la normativa correspondiente y con base a los principios éticos, la presente investigación cuenta con datos obtenidos del contacto con las personas determinadas en la muestra; aplicando la encuestas en forma libre y voluntaria, no forzando la obtención de los datos analizados en la presente investigación; siendo los mismos absolutamente reales.

III. Resultados.

3.1. Descripción de resultados.

Tabla 3.

Frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Factores limitantes	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No limitante	9	12,3	12,3
Medianamente limitante	57	78,1	90,4
Muy limitante	7	9,6	100,0
Total	73	100,0	

Se observó que la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Medianamente limitante con un 90,4% de un total de 73 encuestados. La categoría No limitante tuvo una frecuencia de 12,3%. La menor frecuencia estuvo en la categoría Muy limitante con un 9,6%, como se parecía a continuación en la figura.

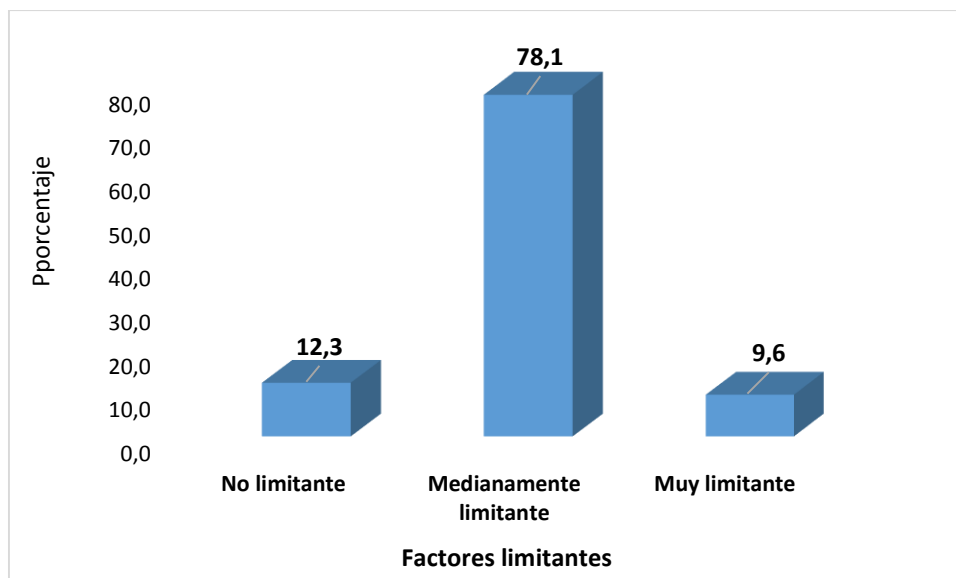


Figura 3. Distribución de frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tabla 4.

Frecuencias de las dimensiones de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Dimensiones de la variable Factores limitantes	No limitante		Medianamente limitante		Muy limitante	
	n	%	n	%	n	%
D1: Factores Normativa	8	11,0	53	72,6	12	16,4
D2: Factores Administrativos	6	8,2	54	74,0	13	17,8
D3: Factores culturales organizacionales	32	43,8	39	53,4	2	2,7

En la categoría No limitante, la mayor frecuencia se observó en la dimensión 3: Factores culturales organizacionales con un 43,8%. En la categoría Medianamente limitante la mayor frecuencia estuvo en la dimensión 2: Factores Administrativos. Finalmente, en la categoría Muy limitante, la mayor frecuencia se observó en la dimensión 2: Factores Administrativos, como también se observa a continuación.

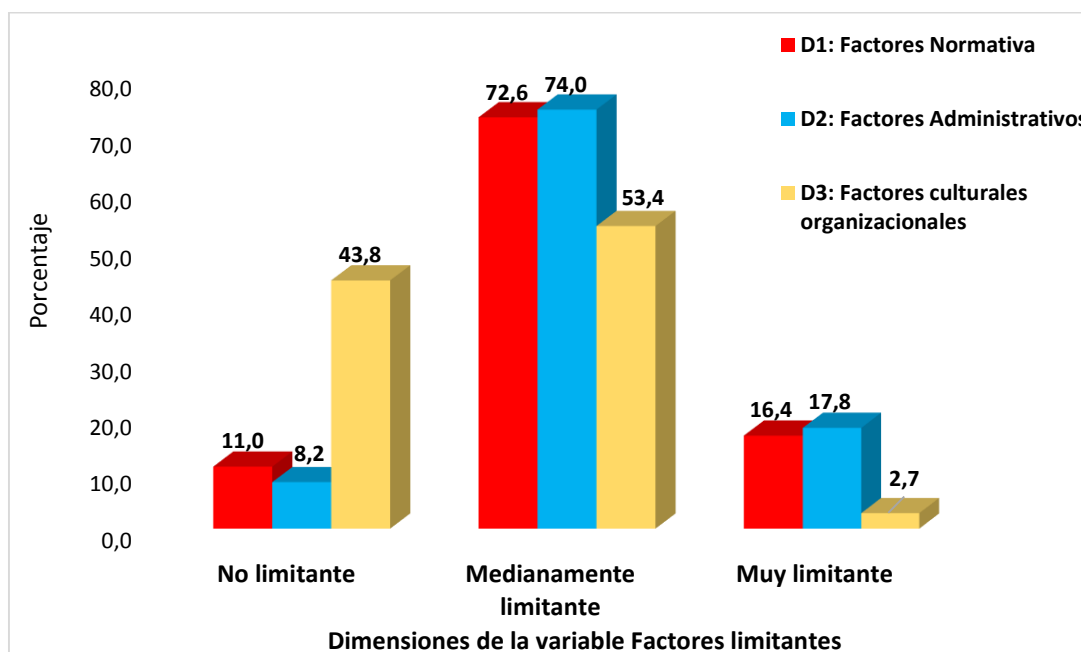


Figura 4. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tabla 5.

Frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica.

Objetividad funcional	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11,0	11,0
Medio	55	75,3	86,3
Alto	10	13,7	100,0
Total	73	100,0	

Se vio que la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Medio con un 75,3% de un total de 73 encuestados. La categoría Alto tuvo una frecuencia de 13,7%. La menor frecuencia estuvo en la categoría Bajo con un 11%, como se aprecia a continuación en la figura.

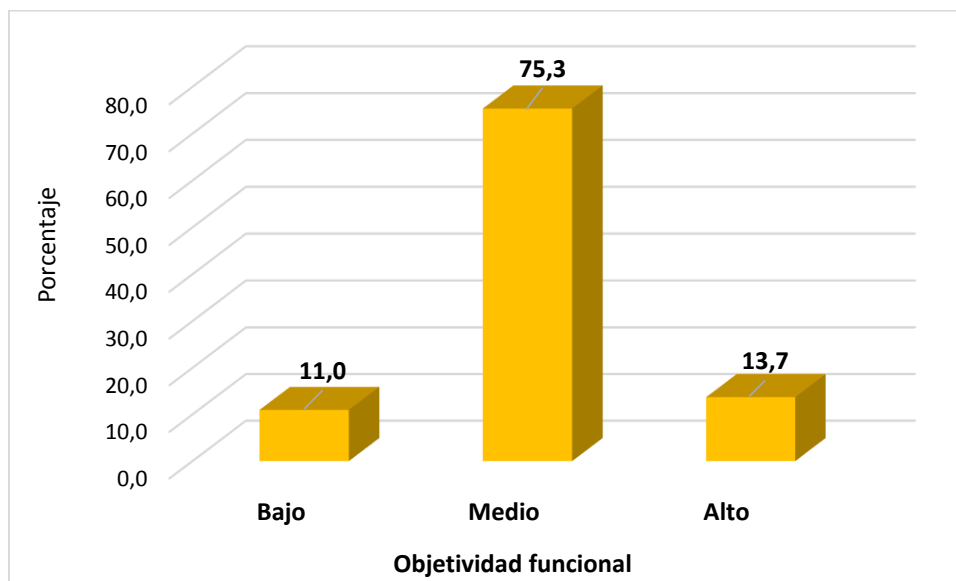


Figura 5. Distribución de frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica.

Tabla 6.

Frecuencias de las dimensiones de la variable Objetividad Funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Dimensiones de la variable Objetividad Funcional	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
D1: Carga Procesal	13	17,8	50	68,5	10	13,7
D2: Complejidad de los procesos	6	8,2	61	83,6	6	8,2

Se vio que en la categoría Bajo la dimensión Carga Procesal tuvo la mayor frecuencia con un 17,8%, en la categoría Medio, la dimensión 2: Complejidad de los procesos tuvo la mayor frecuencia con un 83,6%. En la categoría Alto, la mayor frecuencia estuvo en la dimensión Carga Procesal con un 13,7%, como también se ve a continuación.

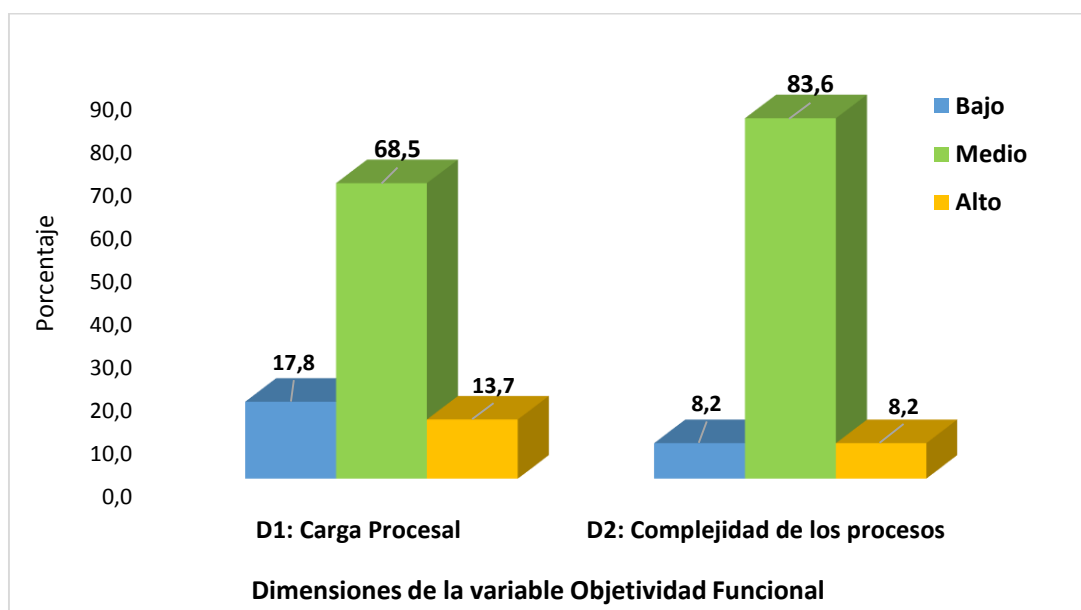


Figura 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable Objetividad Funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

3.2. Contraste de hipótesis.

Hipótesis general.

H₁: Existe una relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

H₀: No existe una relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Regla de decisión: $p < 005 \rightarrow$ Rechazar la hipótesis nula

Tabla 7.

Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

			Objetividad funcional	Factores limitantes
Rho de Spearman	Objetividad funcional	Coefficiente de correlación	1,000	-,764**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	73	73
	Factores limitantes	Coefficiente de correlación	-,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	73	73

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

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el valor propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que Existe una relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Observando que el valor del coeficiente de correlación fue -0,764, valor que refiere un nivel alto e inverso, interpretándose como que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

Hipótesis específica 1.

H₁: Existe relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

H₀: No existe relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Regla de decisión: $p < 005 \rightarrow$ Rechazar la hipótesis nula

Tabla 8.

Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes normativos de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

			Objetividad funcional	D1: Factores Normativa
Rho de Spearman	Objetividad funcional	Coefficiente de correlación	1,000	-,538**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	73	73
	D1: Factores Normativa	Coefficiente de correlación	-,538**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	73	73

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

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el valor propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que Existe relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Observando que el valor del coeficiente de correlación fue -0,538, valor que refiere un nivel moderado e inverso, interpretándose como que si se tienen mayor limitante en los factores normativos de los procesos administrativos, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

Hipótesis específica 2.

H₁: Existe relación entre los factores administrativos que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

H₀: No existe relación entre los factores administrativos que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Regla de decisión: $p < 005 \rightarrow$ Rechazar la hipótesis nula

Tabla 9.

Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes administrativos de los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

			Objetividad funcional	D2: Factores Administrativos
Rho de Spearman	Objetividad funcional	Coefficiente de correlación	1,000	-,667**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	73	73
	D2: Factores Administrativos	Coefficiente de correlación	-,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	73	73

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

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el valor propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que Existe relación entre los factores administrativos que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Observando que el valor del coeficiente de correlación fue -0,667, valor que refiere un nivel moderado e inverso, interpretándose como que, si se tienen mayor limitante en los factores administrativos de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

Hipótesis específica 3.

H₁: Existe relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

H₀: No existe relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Regla de decisión: $p < 005 \rightarrow$ Rechazar la hipótesis nula

Tabla 10.

Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores culturales organizacionales limitantes de los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

			Objetividad funcional	D3: Factores culturales organizacionales
Rho de Spearman	Objetividad funcional	Coefficiente de correlación	1,000	-,495**
		Sig. (bilateral)		0,000
		N	73	73
	D3: Factores culturales organizacionales	Coefficiente de correlación	-,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	
		N	73	73

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

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el valor propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que Existe relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Observando que el valor del coeficiente de correlación fue -0,495, valor que refiere un nivel bajo e inverso, interpretándose como que, si se tienen mayor limitante en los factores culturales organizacionales de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

IV. Discusión.

En los resultados descriptivos se observó que en la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo la mayor frecuencia estuvo en la categoría Medianamente limitante con un elevado 78,1%, teniendo a la dimensión Factores administrativos como la más elevada en esta categoría. En esta fase de análisis es importante señalar que efectivamente este factor es muy relevante ya que no se logra superar aún los trámites burocráticos que involucran cada fase de los procesos administrativos desde la apertura hasta el cierre de los mismos. Al respecto se tiene que Figueroa, Rodríguez, y Paredes (2016) dan a entender que es imprescindible una reforma administrativa que dinamice el proceso y que garantice el debido proceso, evitando los sesgos que podrían suscitarse por movimientos políticos internos de la institución. Por otro lado, cuando se hizo el análisis descriptivo de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica, se determinó que la categoría media fue la predominante con un 75,3%, teniendo a la dimensión Complejidad de los procesos como la más frecuente en esta categoría. Esto se concatena a lo anteriormente dicho debido a que fue la misma categoría la predominante en la variable anterior, al respecto Lacoviello y Chudnovsky (2015), señalaron que muchas veces los procesos se hacen más complejos debido a que no se tienen definidos algunos procedimientos.

En la demostración de hipótesis general se determinó que hubo una relación significativa ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, teniendo una interpretación que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica de este nosocomio. En este resultado se evidencia lo que se preveía, ya que, si bien se tenía como una percepción, después de este trabajo se tiene mayor certeza. Al respecto se tiene que Sáenz (2010) resaltó muchos factores causales de responsabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones, inhabilitaciones, entre otros como parte de una explicación de la objetividad en el debido proceso y, también en su materialización de sanción a los funcionarios públicos. Quizás sea necesario que en el futuro se tenga en cuenta el análisis con mayor profundidad para hurgar en los mismos factores como parte de una investigación exploratoria de tipo regresional, pudiendo

ampliar la temática poniendo a la objetividad funcional como una variable dependiente, yendo más allá de este estudio.

Por otro lado, en la primera hipótesis específica se demostró que existe relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,538$) entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que, si se tienen mayor limitante en los factores normativos de los procesos administrativos, menor es la objetividad funcional. Resultado que indudablemente ratifica al contraste general, ya que se tiene en cuenta que este factor muchas veces presenta vacíos que apela a la interpretación de los jurisconsultos especializados en el tema, tanto de esta misma institución como fuera de ella. Sin embargo, se hace imprescindible la clarificación normativa como parte imprescindible de la dinamización del proceso administrativo disciplinario a los funcionarios que incurran en faltas dentro de la entidad, situación que Lacoviello (2015) había sugerido en su meta análisis hecho para el Perú y Latinoamérica, y que pocas entidades gubernamentales de nuestro país han tomado en cuenta, a diferencia de México, que ya inició casi de manera paralela a lo formulado por el Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2015). No obstante, este tema *per se*, se constituye en una problemática amplia que bien podría ser desarrollada por otro tesisista en el futuro.

En la demostración de la segunda hipótesis específica se determinó que existe relación ($p=0,000<0,05$, $r = -0,667$) entre los factores administrativos que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que, si se tienen mayor limitante en los factores administrativos de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica. En la demostración de esta hipótesis se ratifica nuevamente lo obtenido en las dos hipótesis anteriores ya que muchas veces los factores administrativos resultan tan determinantes en la limitación de un correcto análisis y resta objetividad funcional de la secretaria técnica en los procesos administrativos, tal como también se ratificó Sáenz (2010) y en nuestro país, Torres (2016) ya que, si bien hay una obligatoriedad en la implementación de la ley Servir, los parapetos

administrativos son los más frecuentes en las entidades públicas, como en este hospital nacional Cayetano Heredia.

Finalmente, en la demostración de la tercera hipótesis específica, se determinó que existe relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,495$) entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose como que si se tienen mayor limitante en los factores culturales organizacionales de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia, los mismos que, si bien resultados significativos, no se obtuvo el coeficiente que se esperaba, ya que según Llerena (2016), hay un determinante sociocultural fuerte en la toma de decisiones para estos procesos en nuestro país, situación que no se evidenció en esta relación, en donde se obtuvo el menor coeficiente de correlación. Ante esto se tendrían dos explicaciones: el primero es que sea verdad y que, en consecuencia, estos factores ya pasaron a un nivel secundario en los funcionarios de nuestro país o, segunda: que sea un resultado camuflado y que en realidad se interprete como parte de una cultura administrativa o normativa. Es decir, que el factor cultural sería transversal, teniendo la necesidad de estudiarlo como parte complementaria de los dos primeros factores, en lugar de atenderlo por separado. En todo caso, sería un excelente tema de investigación para los que deseen ampliar esta temática en el futuro.

V. Conclusiones.

Primera conclusión:

Existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

Segunda conclusión:

Existe relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,538$) entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que, si se tienen mayor limitante en los factores normativos de los procesos administrativos, menor es la objetividad funcional.

Tercera conclusión:

Existe relación ($p=0,000<0,05$, $r = -0,667$) entre los factores administrativos que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que, si se tienen mayor limitante en los factores administrativos de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

Cuarta conclusión:

Existe relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,495$) entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose como que, si se tienen mayor limitante en los factores culturales organizacionales de los procesos disciplinarios, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

VI. Recomendaciones.

Primera:

A los gestores públicos del Hospital Nacional Cayetano Heredia se recomienda tomar en cuenta estos resultados como parte de la formulación de planes estratégicos para la mejora en la dinamización de la objetividad funcional de la secretaría técnica de procesos administrativos.

Segunda:

A los funcionarios jefes de la secretaría técnica de procesos administrativos disciplinarios se recomienda que acudan a la investigación de los académicos como parte fundamental del diagnóstico técnico normativo que favorecerá la dilucidación de aspectos administrativos y normativos en esta secretaría.

Tercera:

Al personal administrativo jerárquico y subordinado del Hospital Nacional Cayetano Heredia se recomienda capacitarse permanentemente en normativas y procedimientos, como fase preventiva a la comisión de faltas y/o delitos por omisión o por culpa, con la finalidad de generar cultura de prevención en el personal.

Cuarta:

Al personal de la secretaría técnica de procesos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Cayetano Heredia se recomienda tomar en cuenta los resultados de esta tesis como referente para la formulación de un plan estratégico de mejora de competencias del personal ante la dirección de este nosocomio.

Quinta:

A los Investigadores sociales se recomienda profundizar el análisis de los factores normativos y administrativos pudiendo realizar un análisis causal para explicar mejor la relación con la objetividad funcional de esta secretaría técnica de procesos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

VII. Referencias.

- Alvarado, O. (2001). *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos administrativos*. Lima Perú: Editorial Fondo de Desarrollo.
- Bernal, S. (2015). *Factores relacionados con bajas coberturas de vacunación en niños menores de dos años en el Municipio de Amatitlán del área de Salud Guatemala Sur*. (Tesis de maestría en salud pública). Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Banco Interamericano de Desarrollo – BID (2015). *Informe sobre Sostenibilidad del BID 2015*. Recuperado de <http://sci-hub.tw/10.18235/0000264#sthash.JwgF5hq3.dpuf>
- Camargo, A. M. (2015). *Efectos de las sanciones administrativas disciplinarias en la municipalidad provincial de San Román*. Revista Científica “Investigación Andina”, 15 (2); 43 – 52. Recuperado de <http://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/19/10>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. (8va ed.). México: Mc Graw Hill.
- Fayol, H. (1987). *Henri Fayol's Classic General and Industrial Management*. NY: Editor Center for Effective Performance, Incorporated. ISBN 1561035661, 9781561035663
- Figuroa, M. A., Rodríguez, D. E. y Paredes, M. Á. (2016). *Función del tribunal de ética gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizada por servidores públicos de institutos nacionales de educación*. (Tesis de Licenciatura), Universidad de El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/11419/>
- Fisfalen, M. (2014) *Análisis económico de la carga procesal del Poder Judicial*. Tesis para obtener el grado de maestro en derecho con mención en política jurisdiccional. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Gannon A. (1994). Rural tourism as a factor in rural community economic development for economies in transition. *Journal of Sustainable Tourism*, 2(1-2), 51 - 60.

- Guzmán C. (2008) El castigo en el Derecho administrativo. *Derecho y Humanidades*, 3(6); 115 - 121
- Hernández, R. (2006). *Administración estratégica: competitividad y conceptos*. México: Thompson International.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación científica*. (5ta ed.) México D.F.: McGraw Hill.
- Hernández, S. y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial: Enfoque basado en competencias*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Iacoviello, M. (2015). *Diagnóstico institucional del servicio civil en América Latina: Perú*. Lima, Perú: Banco Interamericano de Desarrollo – BID. Recuperado de https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7152/ICS_TN_Diagnostico_institucional_del_servicio_civil_Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015, July). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*. 02, CAF. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/757>
- Kast, F.; Rosenzweig, J. (1988). *Administración en las organizaciones: enfoque de sistemas y contingencias*. México: McGraw Hill.
- Koontz, M. y Weihrich, H. (2013). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación*. (8va ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de http://www.academia.edu/30857875/MANUAL_DE_Koontz_H._y_Weihrich_H._Elementos_de_Administraci%C3%B3n_8va_edici%C3%B3n_pdf
- La Serna, L. (2002). *Auditoría administrativa: gestión estratégica del cambio*. México: Pearson Education.
- Llerena, B. A. (2016). *Ley de Servicio Civil y sus implicancias sociales en el Perú, Arequipa*. (Tesis doctoral). Universidad Católica de Santa María.

Arequipa, Perú. Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/5180>

Martínez, R. M., Tuya, L. C., Martínez, M. Pérez, A. y Cánovas, A. M. (2009). *El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman: Caracterización. Rev haban cienc méd., 8(2)*; Recuperado de <http://bit.ly/2AHG1wq>

Ministerio de Economía y Finanzas – MEF (2017). *Indicadores econométricos nacionales*. Portal institucional. Recuperado de https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=3839&Itemid=100281&lang=es

Mooney, T. En Chiavenato, I. (2004) *Introducción a la teoría general de la Administración*. Mc Graw Hill, D.F. México

OCDE (2015) *Estudios de Gobernanza Pública Costa Rica, aspectos claves*. San José.

Organización Mundial de la Salud – OMS (2008). *Las políticas públicas en el sector de la salud*. Reporte regional Latinoamérica. New York: OMS.

Ortega, A. (2016) *Ejercicio de la función pública desde la perspectiva constitucional y las innovaciones de la Ley 30057 o del Servicio Civil*. (Tesis de magister en derecho). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú. Recuperado de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/658/TESIS%20T036_07021553_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Porter, M. E. (2009). *Estrategia Competitiva, Técnicas para el análisis de la empresa y sus competidores*. México: Grijalba

Quiroga, A. (2017) *La naturaleza procesal del arbitraje*. Tesis para obtener el grado de maestría. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú

- Robbins, S. P. y DeCenzo, D. A. (2009): *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. (6ª ed.) México: Pearson Educación.
- Sáenz, D. A. (2010). *Derecho disciplinario para los servidores públicos: el debido proceso y su materialización*. Revista Principia Iuris, 2 (14); 209 – 224. Recuperado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/410/559>
- Sandeogracias, E (2015). *Análisis económico y financiero del sector textil. Un estudio comparativo entre Adolfo Domínguez, S.A., Bimba & Lola Studio, S.L. y Sociedad Textil Lonía, S.A.* (Tesis de maestría). Segovia, España: Universidad de Valladolid. Recuperado de FILE:///g:/Factores%20economicos%20ind,%20textil%20espa%c3%91a%20tfg-n.194.PDF
- Salas, J. (2003) *Bases para la racionalización de la carga jurisdiccional*. Liam Amag. Sistema Nacional de Autocapacitación.
- Scheinson, D. (En Gomez, K. (2013). La cultura organizacional para fortalecer los equipos de trabajo interdependientes de las organizaciones, *Rev. De Comunicación y Cultura, Universidad Tecnológica de Pereira*, Colombia.
- Stoner, J.A., Freeman, R. E. y Gilbert, D. R (1996). *Administración*. (6ta ed.) México: Prentice Hall – Pearson.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. (4ta ed.). México: LIMUSA – Noriega Editores.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York, NY, USA and London, UK: Harper & Brothers
- Taylor, M. P. (1987). Covered Interest Parity: A High-Frequency, High-Quality Data Study. *Economica, London School of Economics and Political Science*, 54(216); 429-438
- Torres, V. (2016) *La implementación de la Ley SERVIR durante 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito*

de los ministerios. (Tesis de Magister) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/8124/TORRES_BALCAZAR_VICTOR_IMPLEMENTACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yana, N. (2017) *Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del Cusco del año 2014.* Tesis para obtener el grado de maestro en derecho procesal. Universidad Andina del Cusco

ANEXOS.

Anexo 1. Artículo científico.

1. TÍTULO

Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

2. AUTOR

Barsallo Delgado, Oscar Genaro

barsallo_oscar@hotmail.com

Estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La investigación se contextualiza en la aplicación de la ley Servir en el Perú, teniendo como objetivo general el de determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Fue una investigación básica, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo. Empleando el método hipotético deductivo para los resultados. Se encuestó a 73 personas entre funcionarios y trabajadores del hospital nacional Cayetano Heredia de Lima. Para el análisis de datos se usó la prueba de correlación Rho Spearman a un nivel de significación de 0,05.

Existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

4. PALABRAS CLAVE

Factores limitantes, procedimiento administrativo disciplinario, secretaría Técnica, objetividad funcional.

5. ABSTRACT

The research is contextualized in the application of the Servir law in Peru, with the general objective of determining the relationship between the limiting factors of disciplinary administrative processes and the functional objectivity of the technical secretariat of Hospital Cayetano Heredia, 2018.

It was a basic investigation, of descriptive level, quantitative approach. Using the hypothetical deductive method for the results. A total of 73 people were surveyed among officials and workers of the Cayetano Heredia National Hospital in Lima. For data analysis, the Rho Spearman correlation test was used at a significance level of 0.05.

There is a relationship ($p = 0.000 < 0.05$, $r = -0.764$) between the limiting factors of the disciplinary administrative processes and the functional objectivity of the technical secretariat of Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpreting that: if there is greater limitation in the factors that condition the administrative process, the functional objectivity of this technical secretariat is lower.

6. KEYWORDS

Limiting factors, disciplinary administrative procedure, Technical secretariat, functional objectivity.

7. INTRODUCCIÓN

En el Hospital Nacional Cayetano Heredia (HNCH) la secretaría técnica de procesos administrativos disciplinarios resuelve en última instancia interna las dificultades que se suscitan producto de la transgresión de la normativa laboral o ética de los trabajadores durante el tiempo que corresponda a su jornada laboral, actuando, en base a un informe de su jefatura inmediata, al análisis del caso, dando los plazos a los involucrados para que hagan sus descargos, de acuerdo al debido proceso. Finalmente, resuelve de acuerdo a la ley sancionando al personal desde una amonestación verbal hasta la destitución del empleado.

El problema se suscita porque no existe ningún instructivo formal que determine la gradualidad de las sanciones en función a las faltas cometidas y también, la subordinación del secretario (a) a los jefes y directores de la institución proporciona subjetividad al momento de la toma de decisiones para

las sanciones, quedando sujeta a simpatías o rivalidades políticas internas por la influencia de los que detentan el poder de turno en la institución. Esta problemática vulnera el principio más elemental de la impartición de la justicia: La imparcialidad objetiva, teniendo como consecuencias la judicialización de los procesos y el incremento de la brecha de disconformidad entre las personas, dando subsecuentemente, un clima laboral dificultoso.

El problema de investigación se formuló de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?, teniendo como objetivo determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

8. METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental, correlacional, transversal, de nivel descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en el cual se recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

9. RESULTADOS

Tabla 1.

Frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Factores limitantes	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No limitante	9	12,3	12,3
Medianamente limitante	57	78,1	90,4
Muy limitante	7	9,6	100,0
Total	73	100,0	

Se observó que la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Medianamente limitante con un 90,4% de un total de 73 encuestados. La categoría No limitante tuvo una frecuencia de 12,3%. La menor frecuencia estuvo en la categoría Muy limitante con un 9,6%, como se parecía a continuación en la figura.

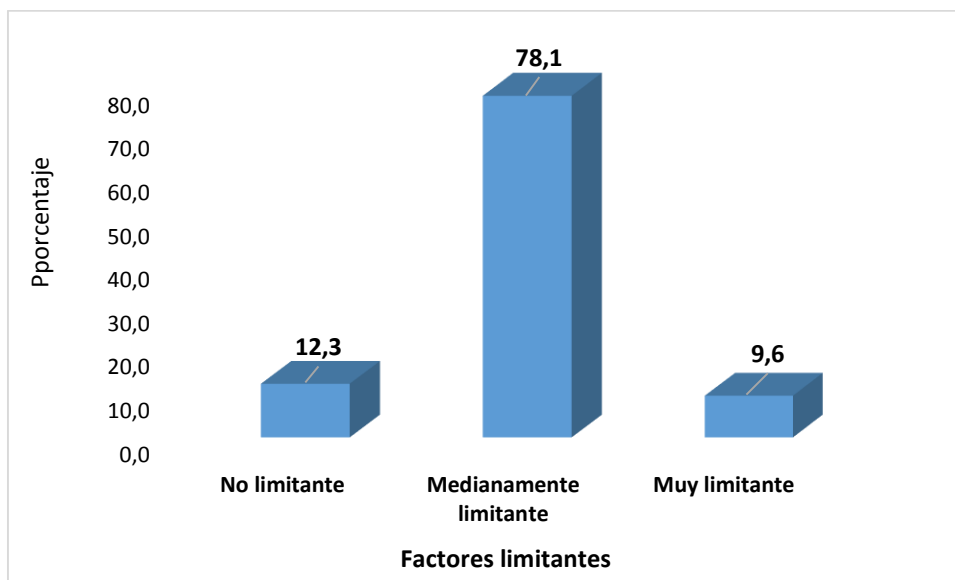


Figura 1. Distribución de frecuencias de la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Tabla 2.

Frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica.

Objetividad funcional	Frecuencia	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11,0	11,0
Medio	55	75,3	86,3
Alto	10	13,7	100,0
Total	73	100,0	

Se vio que la mayor frecuencia se ubicó en la categoría Medio con un 75,3% de un total de 73 encuestados. La categoría Alto tuvo una frecuencia de 13,7%. La menor frecuencia estuvo en la categoría Bajo con un 11%, como se aprecia a continuación en la figura.

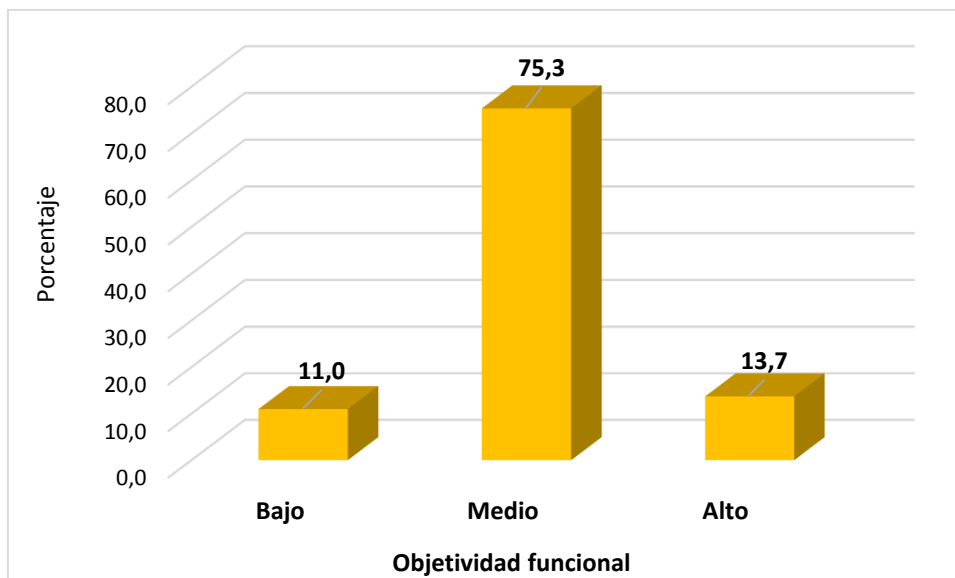


Figura 2. Distribución de frecuencias de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica.

Hipótesis general.

H₁: Existe una relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

Tabla 3.

Prueba de correlación Rho Spearman entre los factores limitantes los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

		Objetividad funcional	Factores limitantes
Rho de Spearman	Objetividad funcional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,764**
	Factores limitantes	Coefficiente de correlación	-,764**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	73

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

Se observó que la significancia obtenida fue menor que el valor propuesto ($p=0,000 < 0,05$) por lo que hay suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y afirmar que Existe una relación entre los factores limitantes de los

procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. Observando que el valor del coeficiente de correlación fue $-0,764$, valor que refiere un nivel alto e inverso, interpretándose como que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica del hospital nacional Cayetano Heredia.

10. DISCUSIÓN

En los resultados descriptivos se observó que en la variable factores limitantes del Procedimiento Administrativo la mayor frecuencia estuvo en la categoría Medianamente limitante con un elevado $78,1\%$, teniendo a la dimensión Factores administrativos como la más elevada en esta categoría. En esta fase de análisis es importante señalar que efectivamente este factor es muy relevante ya que no se logra superar aún los trámites burocráticos que involucran cada fase de los procesos administrativos desde la apertura hasta el cierre de los mismos. Al respecto se tiene que Figueroa, Rodríguez, y Paredes (2016) dan a entender que es imprescindible una reforma administrativa que dinamice el proceso y que garantice el debido proceso, evitando los sesgos que podrían suscitarse por movimientos políticos internos de la institución. Por otro lado, cuando se hizo el análisis descriptivo de la variable Objetividad funcional de la secretaría técnica, se determinó que la categoría media fue la predominante con un $75,3\%$, teniendo a la dimensión Complejidad de los procesos como la más frecuente en esta categoría. Esto se concatena a lo anteriormente dicho debido a que fue la misma categoría la predominante en la variable anterior, al respecto Lacoviello y Chudnovsky (2015), señalaron que muchas veces los procesos se hacen más complejos debido a que no se tienen definidos algunos procedimientos.

En la demostración de hipótesis general se determinó que hubo una relación significativa ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, teniendo una interpretación que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica de este nosocomio. En este resultado se evidencia lo que se preveía, ya

que si bien se tenía como una percepción, después de este trabajo se tiene mayor certeza. Al respecto se tiene que Sáenz (2010) resaltó muchos factores causales de responsabilidades, incompatibilidades, impedimentos, recusaciones, inhabilitaciones, entre otros como parte de una explicación de la objetividad en el debido proceso y, también en su materialización de sanción a los funcionarios públicos. Quizás sea necesario que en el futuro se tenga en cuenta el análisis con mayor profundidad para hurgar en los mismos factores como parte de una investigación exploratoria de tipo regresional, pudiendo ampliar la temática poniendo a la objetividad funcional como una variable dependiente, yendo más allá de este estudio.

11. CONCLUSIONES

Existe una relación ($p=0,000<0,05$; $r= -0,764$) entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018, interpretándose que: si se tienen mayor limitante en los factores que condicionan al proceso administrativo, menor es la objetividad funcional de esta secretaría técnica.

12. REFERENCIAS

- Figuerola, M. A., Rodríguez, D. E. y Paredes, M. Á. (2016). *Función del tribunal de ética gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizada por servidores públicos de institutos nacionales de educación*. (Licenciatura thesis), Universidad de El Salvador. Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/11419/>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, J. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.) México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Iacoviello, M., & Chudnovsky, M. (2015, July). *La importancia del servicio civil en el desarrollo de capacidades estatales en América Latina*. 02, CAF. Recuperado de <http://scioteca.caf.com/handle/123456789/757>

Sáenz, D. A. (2010). *Derecho disciplinario para los servidores públicos: el debido proceso y su materialización*. Revista Principia Iuris, 2 (14); 209 – 224.
Recuperado de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/410/559>

DECLARACIÓN JURADA**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN****PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Barsallo Delgado, Oscar Genaro (X), egresado (), docente (), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N° 43544748, con el artículo titulado: “Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Lima, 18 de agosto de 2018

.....

Br. Barsallo Delgado, Oscar Genaro

DNI N°. 43544748

Anexo 2: Matriz de consistencia.

Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR 1: Factores limitantes del PAD. DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Dimensión 1:	Procedimientos	1 - 5	1 (Totalmente en desacuerdo)	21 – 48 (No limitantes) 49 – 77 (Mediamente limitantes) 78 – 105 (Muy limitantes)
¿Cuál es la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?	Determinar la relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	Existe relación entre los factores limitantes de los procesos administrativos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018	Normativa	Protocolos		2 (En desacuerdo)	
				Directivas		3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	Dimensión 2: Administrativa	Tiempos de tramitación	6 - 11	4 (De acuerdo)	
				Conocimientos del personal		5 (Totalmente de acuerdo)	
				Pagos y tasas			
¿Cuál es la relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?	Determinar la relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	Existe relación entre los factores normativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018..	Dimensión 3: culturales organizacionales	Reconocimiento del valor institucional	12 - 21		
				Vinculación institucional			
				Lealtad laboral			
				Sentido de reciprocidad			
¿Cuál es la relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?	Determinar la relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	Existe relación entre los factores administrativos que limitan los procesos administrativos disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018..	VAR 2: Objetividad funcional de la ST	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES
			Dimensión 1: Carga Procesal	Precalificación de presuntas faltas Documentación de la actividad probatoria Frecuencia de faltas y delitos	01 - 07	1 (Totalmente en desacuerdo)	14 – 32 (Bajo) 33 – 51 (Medio) 52 – 70 (Alto)
				Dimensión 2: Complejidad de los procesos	Naturaleza de los procesos Cobertura de la acción sancionadora disciplinaria Fundamentación de los procesos Complejidad de la acción en falta Delimitación de responsabilidades	08-14	

				Sanciones por nivel de responsabilidad		5 (Totalmente de acuerdo)	
			Diseño de Investigación:	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Descriptivas e inferenciales:	Excel;	
			No Experimental.	Método hipotético deductivo. Técnicas Estadísticas.	Correlación Rho Spearman	SPSS Versión 22	
			TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
¿Cuál es la relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018?	Determinar la relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	Existe relación entre los factores culturales organizacionales que limitan los procesos disciplinarios y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.	Tipo de Estudio: Básico, , descriptivo. Muestreo: probabilístico	Población: 321 Personas trabajadoras el área administrativa del HNCH		Técnica: Encuesta	
				Muestra: 73 Personas trabajadoras el área administrativa del HNCH		Instrumento: Cuestionario	
				Escalamiento:		Tipo Likert	

Anexo 3. Instrumentos de toma de datos.**Variable 1:** Factores. limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario

Dimensión 1: Factores Normativos		1 (Totalmente en desacuerdo)	2 (En desacuerdo)	3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	4 (De acuerdo)	5 (Totalmente de acuerdo)
1	Los procedimientos de los procesos administrativos disciplinarios están de acuerdo a la normatividad vigente					
2	Los procedimientos que la secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios realiza son de conocimiento público					
3	Los protocolos de los proceso administrativos disciplinarios que ejecuta la secretaria técnica del HNCH son transparentes					
4	Los protocolos de los proceso administrativos disciplinarios que ejecuta la secretaria técnica del HNCH cumplen con el respeto al debido proceso					
5	Las directivas internas que maneja la Secretaria técnica del HNCH se actualizan de acuerdo con la normativa vigente					
6	Las directivas internas que maneja la Secretaria técnica del HNCH se informan al personal.					
7	La secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios toma en cuenta las directivas generales para la elaboración de las directivas específicas de su competencia.					
Dimensión 2: Factores Administrativos		1 (Totalmente en desacuerdo)	2 (En desacuerdo)	3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	4 (De acuerdo)	5 (Totalmente de acuerdo)
8	Los tiempos de tramitación para la resolución de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se adecúan a lo normado					
9	Los tiempos de tramitación para la resolución de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios son razonables para la defensa del procesado.					
10	El personal de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH aplica					

	correctamente los procedimientos vigentes					
11	El personal de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH informa los procedimientos a los procesados.					
12	El personal de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH muestra conocimiento pleno de las normativas y procedimientos					
13	Los pagos que se estipulan como parte de lo requerido por la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios son razonables					
14	Los pagos que se estipulan como parte de lo requerido por la secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se ajustan a los trámites necesarios					
	Dimensión 3: Factores culturales organizacionales	1 (Totalmente en desacuerdo)	2 (En desacuerdo)	3 (Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo)	4 (De acuerdo)	5 (Totalmente de acuerdo)
15	El HNCH promueve la cultura de reconocimiento de los trabajadores que demuestran honestidad en la gestión					
16	Las autoridades del HNCH contemplan como parte de la evaluación del desempeño las referencias de reconocimiento del personal					
17	En el HNCH se refuerza la vinculación del personal como parte de la creación de cultura preventiva de casos de faltas y delitos administrativos					
18	En el HNCH es importante la valoración de la lealtad institucional del personal para la asignación de cargos y direcciones.					
19	Se evidencia la medición de la lealtad institucional dentro de la evaluación del desempeño de trabajadores y funcionarios del HNCH					
20	El sentido de reciprocidad es un factor visualizado por parte de los trabajadores y funcionarios del HNCH					

21	El sentido de reciprocidad en los trabajadores y funcionarios es un factor reforzado por las autoridades del HNCH					
----	---	--	--	--	--	--

Variable 2: Objetividad funcional de la secretaría técnica

Dimensión 1: Carga Procesal		1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
1	El procedimiento para la precalificación de las presuntuosidad de faltas se realiza respetando los tiempos.					
2	Los procedimientos de precalificación de las faltas que la secretaria técnica de procesos administrativos disciplinarios realiza respetan el debido proceso.					
3	Durante el proceso administrativo disciplinario que ejecuta la secretaria técnica del HNCH se acopia concienzudamente la documentación probatoria necesaria de manera imparcial.					
4	La documentación probatoria se analiza y categoriza imparcialmente velando los intereses institucionales					
5	Las faltas cometidas por los funcionarios y trabajadores del HNCH se tipifican correctamente					
6	La secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH hace un análisis del histórico de faltas y delitos.					
7	La secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH informa regularmente a la dirección sobre las faltas y delitos más frecuentes por área.					
Dimensión 2: Complejidad de los procesos		1 (Nunca)	2 (Casi nunca)	3 (A veces)	4 (Casi siempre)	5 (Siempre)
8	Los procesos administrativos disciplinarios que investiga la Secretaría técnica se analizan de acuerdo con la naturaleza y gravedad.					
9	La cobertura de acción sancionadora de la Secretaría técnica es igual para todos los trabajadores sin parcialidad.					
10	La secretaria técnica tiene real libertad para fundamentar correctamente los procesos que conllevan a una sanción disciplinaria de los trabajos y funcionarios del HNCH.					
11	El personal de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH discierne correctamente los casos de acuerdo con la complejidad de la falta.					

12	El personal de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH muestra imparcialidad al momento de delimitar las responsabilidades de las faltas cometidas.					
13	La secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH determina correctamente las sanciones de acuerdo al nivel de responsabilidad.					
14	La secretaria técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNCH actua correctamente en la ejecución de la acción sancionadora de los trabajadores y funcionarios.					

Anexo 4. Base de datos.

Variable 1: Factores limitantes.

FL1	FL2	FL3	FL4	FL5	FL6	FL7	FL8	FL9	FL10	FL11	FL12	FL13	FL14	FL15	FL16	FL17	FL18	FL19	FL20	FL21
4	4	3	5	2	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3
5	3	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	2
5	4	4	4	4	3	4	2	2	4	5	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3
4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	2	3	2	3	2	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3
4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2
2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4
4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2
4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3

4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2
3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2
2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4
4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2
4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3
4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2
3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	3	3	4	4

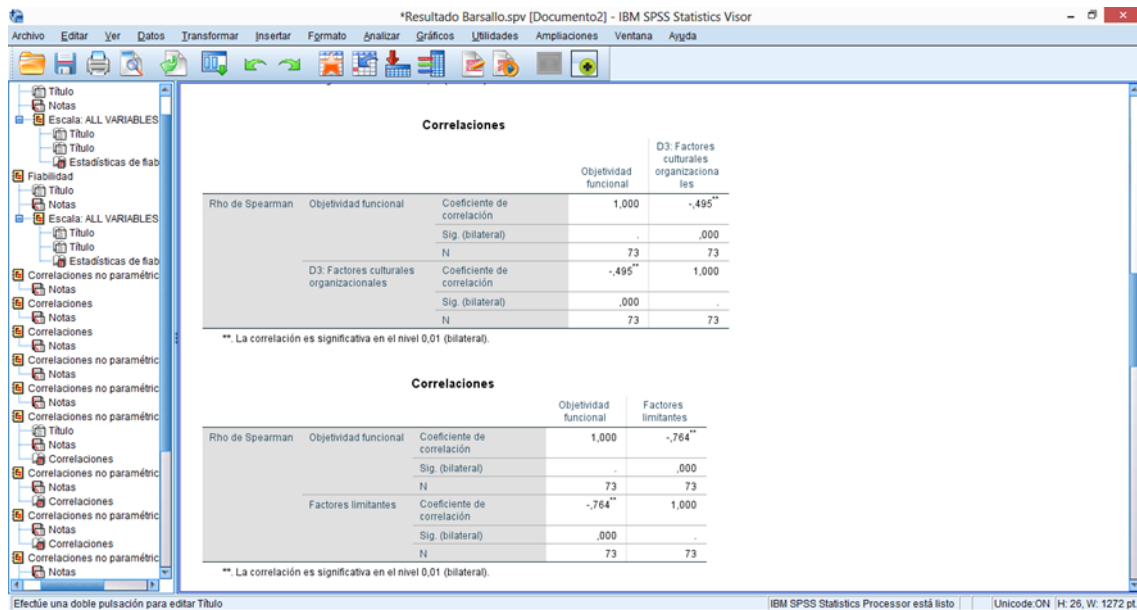
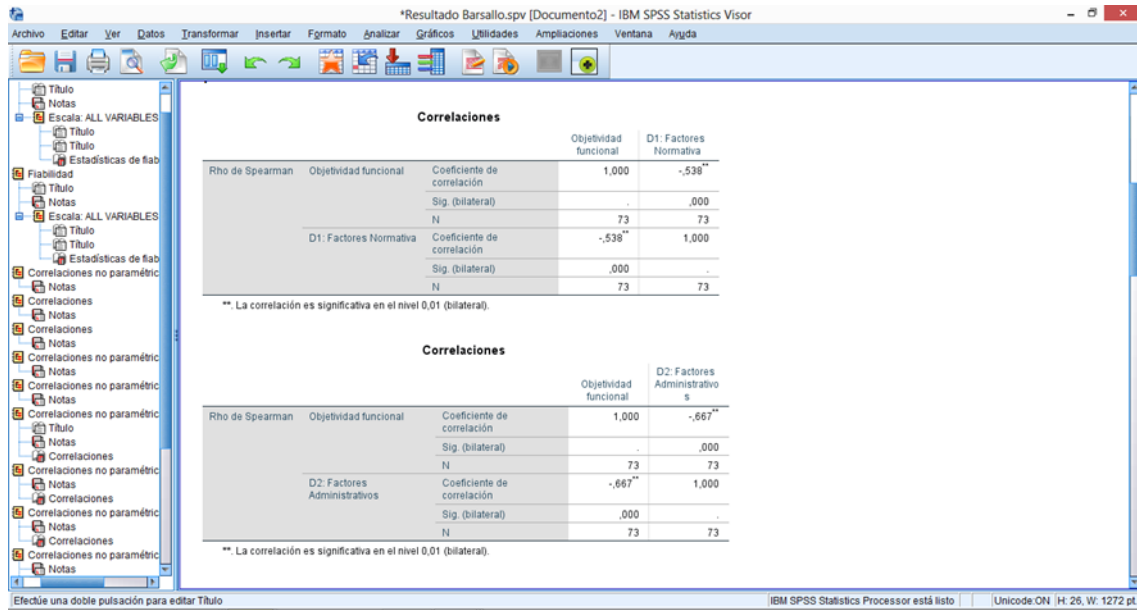
3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3
4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	2
3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2
2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2
4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4
4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2
4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2
4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	2	2	2
4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2

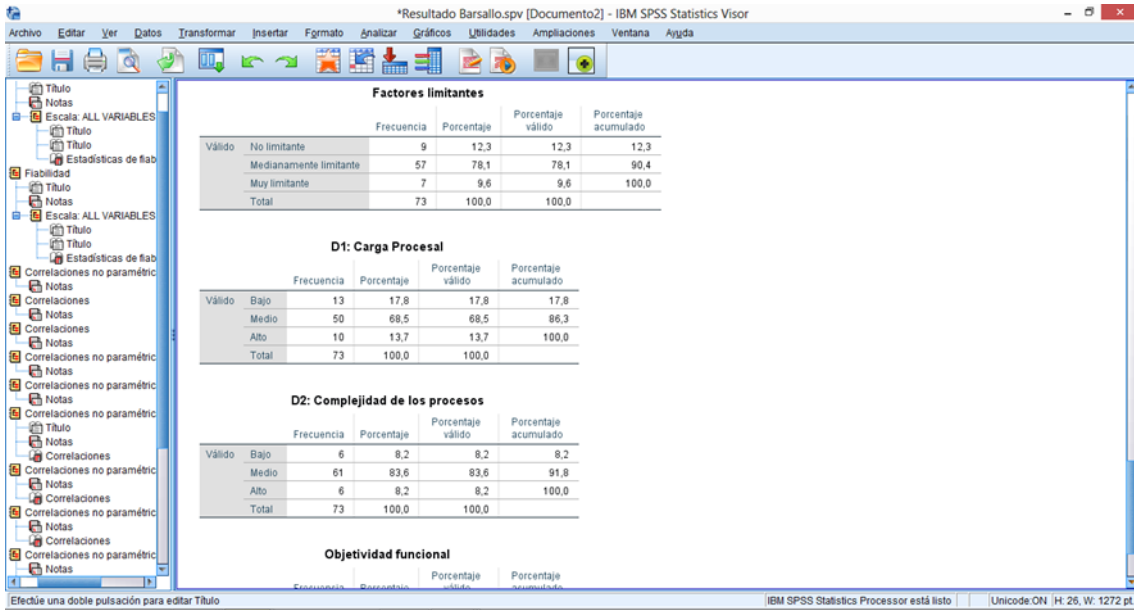
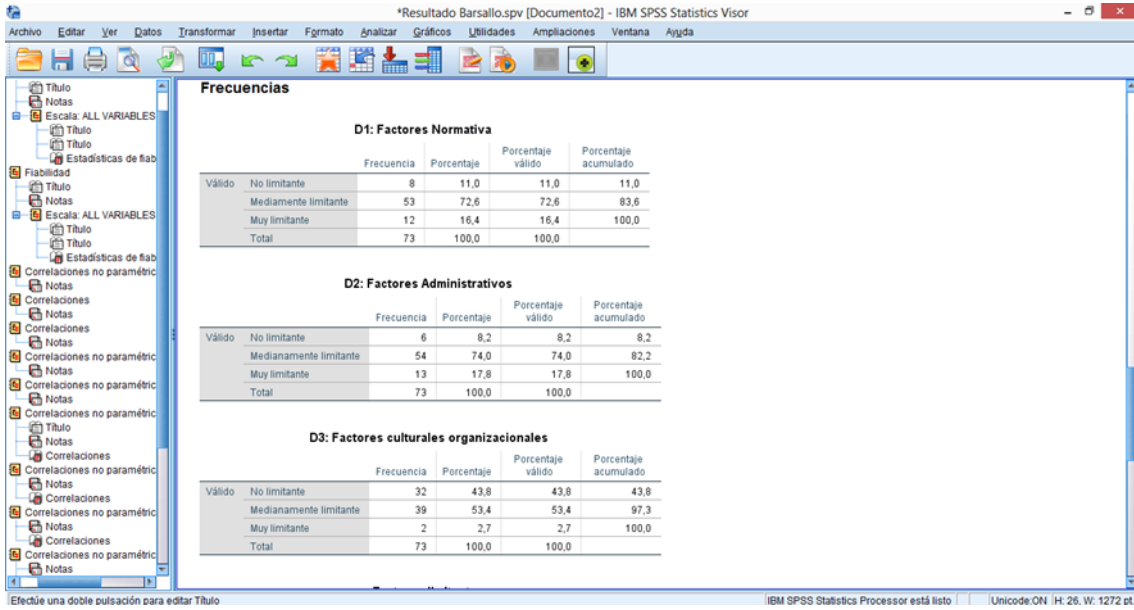
Variable 2: Objetividad funcional.

OF1	OF2	OF3	OF4	OF5	OF6	OF7	OF8	OF9	OF10	OF11	OF12	OF13	OF14
4	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3
3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	2	1	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
4	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3
3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4
4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3
4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3
3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4
4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3

4	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4
3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3
4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3
2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4
3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	4	2	3	3
3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4
4	4	4	3	3	2	1	3	3	4	3	4	3	4
4	3	4	3	3	2	1	4	3	2	3	3	3	3
3	3	4	3	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3

Anexo 5. Print de los resultados







Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **“Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.”** del (de la) estudiante **Barsallo Delgado, Oscar Genaro** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 28 de julio del 2018

Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

Feedback Studio - Google Chrome
 Es seguro | https://ev.tumitin.com/app/carta/es/?lang=es&e=1&u=1049816741&o=984205614

feedback studio Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaria técnica del

Resumen de coincidencias X

22 %

1	Entregado a Universida... <small>Trabajo de estudiante</small>	9 %
2	repositorio.uov.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	7 %
3	gredos.usal.es <small>Fuente de Internet</small>	1 %
4	riues.edu.sv <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo de estudiante</small>	<1 %
6	tesis.pucp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 %
7	repositorio.unamad.ed... <small>Fuente de Internet</small>	<1 %

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaria técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:
Rg. Barcaillo Delgado, Oscar Cenaro

ASESORA:
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN:

Página: 1 de 82 Número de palabras: 15524

Text-only Report High Resolution Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

BARRALLO DELGADO OSCAR GENARO
D.N.I. : 43544748
Domicilio : Jr. Napoles N° 222 opto 201 - SAN MARTÍN DE PORRES
Teléfono : Fijo : 777-4133 Móvil : 979 337 223
E-mail : barsallo-oscar@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRO
Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BARRALLO DELGADO OSCAR GENARO
.....
.....

Título de la tesis:

FASES LITIGIOSAS DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y LA
OBJETIVIDAD FUNCIONAL DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DEL HOSPITAL CAJETANO
MELEPIDA, 2019

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : 

Fecha : 9-10-2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

OSCAR GERARDO BARRALLO DELGADO

INFORME TÍTULADO:

FACTORES LIMITANTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

DISCIPLINARIO Y LA OBJECCION FUNCIONAL DE LA SECRETARÍA
TÉCNICA DEL HOSPITAL CAJETANO HONDDIA, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

SUSTENTADO EN FECHA: _____

NOTA O MENCIÓN: _____



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN