



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del  
Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la  
ciudad de Puerto Maldonado - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

BR. LUIS HUMBERTO CHÁVEZ CELIS.

**ASESOR:**

DR. HUGO SIERRA VALDIVIA

**SECCION:**

CIENCIAS EMPRESARIALES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

GESTION DE POLITICAS PUBLICAS

**PERÚ - 2018**

## **DEDICATORIA**

Un agradecimiento especial a la Universidad César Vallejo y a sus Docentes, por haber permitido lograr un grado en mi carrera, por la formación profesional que nos brinda ser Maestro en Gestión Pública.

A mi esposa,  
A mis hijos,  
A la memoria de mis padres y hermano.

Luis Humberto Chávez Celis

## **AGRADECIMIENTO**

Al Rector de la Universidad César Vallejo, al Director de la Escuela de Posgrado, a los profesores por haber hecho posible la realización de la maestría.

Al asesor Dr. Hugo Sierra Valdivia por el apoyo brindado a lo largo del proceso de investigación.

A los Funcionarios y Personal Asistencial de nivel profesional del Hospital Santa Rosa, al que facilitó la realización del presente trabajo.

Y a todas las personas que contribuyeron directa e indirectamente a la realización de este trabajo final de investigación

Luis Humberto Chávez Celis

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Luis Humberto Chávez Celis, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI. N° 05070151, con la tesis titulada “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018” declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales APA de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

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.

**Trujillo**, 11 de agosto de 2018.



---

Luis Humberto Chávez Celis

DNI 05070151

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018”, con la finalidad de describir y analizar cómo es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial; en virtud al cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Luis Humberto Chávez Celis

## ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
I. INTRODUCCIÓN.....	01
1.1. Realidad Problemática.....	01
1.2. Trabajos Previos.....	03
1.3. Teorías relacionadas con el tema.....	06
1.4. Formulación del problema.....	13
1.5. Justificación del estudio.....	14
1.6. Objetivos .....	15
II. MÉTODO .....	16
2.1. Diseño de investigación.....	16
2.2. Variables, operacionalización .....	17

2.3. Población y muestra.....	18
2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
III. RESULTADOS.....	30
IV. DISCUSIÓN.....	45
V. CONCLUSIÓN .....	49
VI. RECOMENDACIONES .....	51
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	52
ANEXOS .....	54

## Índice de Tablas

Tabla N° 01: Resumen del Procesamiento de casos.....	37
Tabla N° 02: Estadística de Escala .....	37
Tabla N° 03: Estadística de Fiabilidad .....	38
Tabla N° 04: Distribución de las Puntuaciones para la Variable: Proceso Administrativo Disciplinario.....	39
Tabla N° 05: Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Faltas .....	40
Tabla N° 06: Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Regímenes de Sanciones .....	41
Tabla N° 07: Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Procedimiento Sancionador .....	42
Tabla N° 08: ¿Se cumple los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	44
Tabla N° 09: ¿Se aplica el Carácter Disciplinario en las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	45
Tabla N° 10: ¿Los ExServidores y las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	46
Tabla N° 11: ¿Se Determinan las Faltas en los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado 2018?.....	47
Tabla N° 12: ¿Se aplican las Sanciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	48
Tabla N° 13: ¿ Se aplican las Amonestaciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	49

Tabla N° 14: ¿Se aplican la Suspensión - Destitución en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	50
Tabla N° 15: ¿Se aplican la Graduación de la Sanción en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	51
Tabla N° 16: ¿La Autoridades en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	52
Tabla N° 17: ¿ Se aplican el Procedimiento Administrativo Disciplinario en los Procedimientos Sancionadores de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	53
Tabla N° 18: ¿Se aplican la Prescripción en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	54
Tabla N° 19: ¿Se aplican los Medios Impugnatorios en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	55
Tabla N° 20: ¿Se aplican las Medidas Cautelares en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	56
Tabla N° 21: ¿Se aplican los Medidas Correctivas en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	57
Tabla N° 22: ¿Se custodia los Registros de Sanciones en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	58

## Índice de Gráficos

Gráfico N° 01: ¿Se cumple los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	44
Gráfico N° 02: ¿Se aplica el Carácter Disciplinario en las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	45
Grafico N° 03: ¿Los ExServidores y las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	46
Gráfico N° 04: ¿Se Determinan las Faltas en los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	47
Grafico N° 05: ¿ Se aplican las Sanciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	48
Gráfico N° 06: ¿Se aplican las Amonestaciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	49
Grafico N° 07: ¿Se aplican la Suspensión - Destitución en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	50
Grafico N° 08: Tabla N° 15: ¿Se aplican la Graduación de la Sanción en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	51
Grafico N° 09: ¿La Autoridades en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	52

Gráfico N° 10: ¿Se aplican el Procedimiento Administrativo Disciplinario en los Procedimientos Sancionadores de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018?.....	53
Grafico N° 11: ¿ Se aplica la Prescripción en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	54
Gráfico N° 12: ¿Funciona los Medios Impugnatorios en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	55
Gráfico N° 13: ¿Se aplican las Medidas Cautelares en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	56
Gráfico N° 14: ¿Se respetan los Medidas Correctivas en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	57
Gráfico N° 15: ¿Se custodia los Registros de Sanciones en los Procedimientos Sancionadores del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado-2018? .....	58

## RESUMEN

El presente estudio de investigación asume como propósito de efectuar el “Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018”.

El estudio de tipo no experimental cuenta con un diseño descriptivo, presenta una muestra poblacional de 54 colaboradores el mismo que es un muestreo no probabilístico.

Para la recolección de datos, se usaron un cuestionario tipo Likert, para medir la percepción de la variable Proceso Administrativo Disciplinario y sus dimensiones; los que fueron validados con la técnica Alfa de Cronbach, obteniendo (0,762) de fiabilidad. Se considera un valor aceptable, de acuerdo a los criterio general, George y Mallery 2003, p. 231.

**Palabras claves:** Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, Faltas, Regímenes de Sanciones y Procedimiento Sancionador.

## ABSTRACT

The present research study assumes the purpose of carrying out the "Analysis of the Disciplinary Administrative Process of the Care Personnel of HSR-PM-2018".

The non-experimental type study has a descriptive design, presents a population sample of 54 collaborators, which is a non-probabilistic sample.

For data collection, a Likert type questionnaire was used to measure the perception of the Disciplinary Administrative Process variable and its dimensions; those that were validated with the Cronbach's Alpha technique, obtaining (0,762) reliability. It is considered an acceptable value, according to the general criteria, George and Mallery 2003, p. 231

**Keywords:** Sanctioning and Disciplinary Administrative Procedure, Fouls, Sanctions Regimes and Sanctioning Procedure.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

La Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, que tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 (CAS), 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso los de la Ley 29806.

Ello, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales. En el caso de las entidades que inicialmente fueron excluidas del régimen de la LSC (Contraloría General de la República, SBS, Congreso de la República, SUNAT, y BCR), el disciplinario de la LSC se les aplica a partir del 5/05/16 de acuerdo al tc. Que, entre otros aspectos, declaró inconstitucional la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, en el extremo que excluía a estas cinco entidades públicas del ámbito de aplicación de la Ley; y en consecuencia, las incorporó dentro de su ámbito de aplicación.

Así mismo de acuerdo a las investigaciones por Boyer, J. (2017), en su análisis efectuado en su publicación que lleva como título “El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del Crimen y Castigo Hacia una Política de Integridad” concluye que el procedimiento administrativo disciplinario y sobre toda la responsabilidad administrativa funcional (esto incluye al PAS de Contraloría) es cuál es su finalidad, o cuál tendría que ser su finalidad. Si su finalidad se relaciona con la venganza personal o política interna la vía

disciplinaria se convierte en una vía de hecho, en una vía ilegal y contraria a su finalidad: el adecuado funcionamiento de la Administración Pública y la tutela de los intereses generales. Es importante que sea usada conforme a Ley para erradicar la impunidad y generar confianza en los ciudadanos y ciudadanas respecto al gobierno y a sus autoridades.

El Estado procesa y castiga al servidor público cuando, a través de sus actuaciones, infringe las normas que determinan qué conductas se encontrarían prohibidas, por ser incompatibles con la organización administrativa. No cualquier infracción a las normas, sino aquellas que se encuentran reconocidas como faltas. Así no será lo mismo, repartir volantes de un candidato a la alcaldía haciendo proselitismo, si dicha conducta la efectúo en mi casa o en la calle, pero sí lo será, si la llevo a cabo en las instalaciones de la entidad pública mientras traslado documentos oficiales. Esta infringiría el artículo 85.l) de la Ley del Servicio Civil que establece como falta administrativa y se podría iniciar un procedimiento disciplinario.

Consideraremos, legalmente y siguiendo las nociones de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley 27444. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado. Ahora bien, desde el punto de vista de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos - OCDE (2017), el procedimiento administrativo disciplinario es un elemento indispensable para una política nacional de integridad, porque el castigo oportuno y razonable de una conducta contraria a la ética o a los intereses generales, genera confianza en la población respecto de sus autoridades, y en que el gobierno está aplicando el Estado de Derecho a todos y que los servidores públicos no pueden actuar con impunidad.

En la actualidad el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial, no se aplica correctamente, muy a pesar que existe un marco legal vigente, por eso hay mucho interés en investigar y saber cómo se puede aplicar

la variable de investigación con cada una de sus dimensiones como son las faltas, los regímenes de sanciones y los procedimientos sancionadores. Los mismo que van ayudar y contribuir con el establecimiento y aplicar correctamente el Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, en bienestar de los trabajadores y la institución.

## **1.2. Trabajos Previos**

El objetivo principal de este capítulo de la presente investigación es tener en cuenta los antecedentes respecto al problema investigado, la sistematización de las teorías sobre el Proceso Administrativo Disciplinario, fundamentos epistemológicos, desarrollo de capacidades sobre procesos administrativos disciplinarios y las herramientas del proceso administrativo, el conjunto de metodologías e instrumentos para el análisis, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de los procesos administrativos disciplinarios, así como las técnicas para la resolución de conflictos, las metodologías de participación, y las de estructuración y coordinación, y el marco legal que faculta dichos procedimientos.

### **Antecedentes Internacionales**

Para Torrado, R. & Lourdes, M. & Bendek, A. Hernando V., (2015) "Sanción administrativa en Colombia" La sanción administrativa como institución jurídica deriva del ius puniendi del Estado, en materia administrativa; busca el adecuado funcionamiento de la administración pública, y la defensa de la imagen y el prestigio de la entidad, pues está sometida a las reglas y principios de un área que ha tomado fuerza las últimas décadas: el derecho administrativo sancionador. En Colombia, la Corte Constitucional, en reiteradas jurisprudencias sobre control constitucional y de acción de tutela, ha venido definiendo los rasgos de esta institución y se ha centrado mucho más en el estudio de los principios que regulan la actividad sancionadora del Estado.

Paredes, D. (2013) en su tesis: “El Debido Proceso Administrativo: Análisis de los Procedimientos Sancionatorios de Telecomunicaciones, Sanitario y Eléctrico”, Tesis para Optar al Grado Magíster en Derecho Con Mención en Derecho Regulatorio por la Pontificia Universidad Católica De Chile, en el que se concluye que para un procedimiento sea efectivamente “debido” debe ser contradictorio, bilateral y con igualdad de derechos para las partes, lo que se traduce en que se les permita exponer adecuadamente sus pretensiones, defensas y oposiciones, obteniendo una decisión por un juzgador imparcial e independiente y procurando siempre las garantías de un justo y racional procedimiento.

### **1.2.1. Antecedentes Nacionales**

Espinoza, R. (2013) en su tesis “La infracción administrativa laboral”, para optar el grado de Magíster en Derecho del Trabajo y de la en la Pontificia Universidad Católica del Perú escuela de posgrado, plantea que en el derecho administrativo disciplinario laboral no cumple con tipificar todos los hechos o actos sancionables para cumplir con el principio de legalidad, el cual, no solo está diseñado para el derecho penal sino para toda las materias del derecho, y principalmente para el derecho administrativo disciplinario donde existe por sanción el recorte o suspensión de derechos laborales y económicos del trabajador, La población de estudio estuvo formada por 150 trabajadores, la muestra quedó establecida en 100 trabajadores. A las conclusiones que la investigadora arribó fueron las siguientes: La Inspección del Trabajo viene a ser una manifestación del Estado, pero que al mismo tiempo constituye un medio para alcanzar la efectividad de los derechos sustantivos de los trabajadores, pero el Estado debe garantizar la legalidad, el derecho a defensa y la doble instancia, con un órgano instructor independiente y autónomo.

Estela, J (2009). El Procedimiento Administrativo Sancionador, Las Sanciones Administrativas En El Poder Ejecutivo, Casuística, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en

Ciencias Penales, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo del presente trabajo fue Conocer los efectos que producen las sanciones administrativas en la administración pública del Poder Ejecutivo. Pretende verificar la inadecuada normatividad legal del trabajador del empleo público originando efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas en la administración pública, y en estrictu sensu en el Poder Ejecutivo. La falta de una adecuada - 8- legislación sobre responsabilidades administrativas e incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes son pasibles de las misma no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual se debe estudiar, supervisar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos, y de la misma manera ver si se cumple o no el fin supremo del Estado y como corolario otear en el horizonte cercano, mediano y a largo plazo sobre lo que será la sociedad peruana del futuro y lo concerniente al debilitamiento progresivo del Estado denominado moderno, por las razones expuestas.

Guevara, M (2016).En su investigación: Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, tesis para optar el título de Abogado de la Universidad de Piura - Perú. Partiendo de la conclusión a la que se llegó con respecto a las finalidades perseguidas por el Derecho penal y el Derecho administrativo sancionador, sostenemos que se trata de finalidades distintas y por lo tanto ambas ramas del Derecho siguen criterios diferentes dentro de su desarrollo, con ello también se confirma la diferencia cualitativa que por obvias razones existe y que deberían tomarse en cuenta en la doctrina, por lo que si bien los autores, que se encargan de defender la inclusión del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador, ven como puntos críticos la responsabilidad de las personas jurídicas, las omisiones formales y la responsabilidad solidaria y subsidiaria que se encuentran patentes en esta rama de derecho, lo

cierto es que la finalidad perseguida y la diferencia cualitativa que puede observar entre ambas ramas del Derecho también constituyen un punto crítico palpable.

Rojas, H. (2014). En su investigación: Los principios constitucionales limitadores del *Ius Puniendi* ¿Qué límites rigen el Derecho Administrativo Sancionador en el Perú?, Tesis para obtener el grado de Magister en la Pontificia Universidad Católica del Perú. En donde se llegó a las siguientes conclusiones: El Derecho Administrativo Sancionador está presente en la interrelación cotidiana del Estado con sus administrados, es decir, aparece en donde el Estado tiene presencia o interviene para regular dicha actividad. En el Perú, el Derecho Administrativo Sancionador puede describirse desde las siguientes particularidades: a) La sanción es aplicada por una dependencia de la administración pública, ya sea de carácter nacional o local (Ministerios, organismos públicos, gobiernos regionales o locales); b) La sanción es aplicada por la propia Entidad competente en el ámbito específico que se transgrede. Decir esto no es poco. Ya sea que se entienda que las sanciones administrativas comparten la misma naturaleza que las sanciones penales (con diferencias de grado), o que las sanciones penales y administrativas son estructuralmente 21 distintas (diferencia cualitativa), no está en duda su naturaleza represiva y limitadora de derechos (además, fundamentales). Por tanto, aceptar como válida la imposición de una sanción administrativa por parte de la propia administración, no sólo rompe el natural equilibrio que debiera existir entre la acusación y el juzgamiento para afirmar un debido proceso (toda vez que la propia administración, a través de sus órganos, lleva a cabo ambas funciones a la vez).

### **1.3. Teorías relacionadas con el tema**

#### **1.3.1. Marco Conceptual**

Para conocer más sobre el tema de investigación definiremos función pública, funcionario público y la responsabilidad de los funcionarios públicos según la Ley del trabajo de investigación realizado.

**Función Pública:** A la actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

**Funcionario Público:** Todo funcionario o servidor que ejerza funciones en nombre o al servicio del Estado; no importa el nivel jerárquico, régimen jurídico, laboral o de contratación. Sea nombrado, contratado, designado, de confianza o electo.

**Responsabilidad de funcionarios:** Los funcionarios y servidores públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público. Es así que los funcionarios Públicos en caso de no actuar con responsabilidad en la función que desempeñan serán sometidos a Proceso Administrativo Disciplinario del Personal, tema de investigación de nuestra tesis.

**Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario:** Según la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, publicada el día 13 de julio del 2013. Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 12 del Decreto Legislativo N° 1023, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM; el régimen disciplinario y procedimiento sancionador. Que, posteriormente se emitió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE que formaliza la aprobación de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”; y otros establecidos en el marco jurídico vigente.

**1.3.1.1. Faltas:** De acuerdo a la normatividad se tiene lo siguientes Artículo 85. "Faltas de carácter disciplinario": según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

- a. El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- b. La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
- c. El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
- d. Y otros establecidos en la presente normatividad vigente.

Según el Artículo 87, Determinación de la sanción a las faltas, se tiene los siguientes, Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. Y otros establecidos en la presente normatividad vigente

### **1.3.1.2. Regímenes de Sanciones**

Según la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, en el Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, en sus artículos del 88 al 90, da a conocer las sanciones a las que está expuesto un funcionario público al cometer un acto de indisciplina:

Según el Artículo 88 son Sanciones aplicables: Por faltas disciplinarias pueden ser: Amonestación verbal o escrita, Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, Destitución, y toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Según el Artículo 89, La amonestación, es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario...

Según el Artículo 90, La suspensión y la destitución, sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario...

### **1.3.1.3. Procedimiento Sancionador**

La Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, en su artículo 93 da a conocer el procedimiento administrativo disciplinario que se debe seguir ante una falta:

Según el Artículo 93, El procedimiento administrativo disciplinario, se tiene los siguientes ítems, 93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas...; 93.2 Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos... y otros establecidos en el referido marco.

## **1.3.2. Marco Teórico**

### **El procedimiento administrativo sancionador**

Es el conjunto de actos destinados a estipular la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Este procedimiento compone, además, una garantía esencial y el cauce a través del cual los conducidos, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos primordiales Alarcon, L. (2010).

Este procedimiento garantiza que los actos de la Administración se lleven a cabo de un modo ordenado y orientado a la obtención de un fin y respetando un mínimo de precauciones para el trabajador. Es importante destacar que despliega una doble dimensión, de una parte, es el dispositivo capaz que tiene la Administración Pública para lograr su propósito administrativo, y de otro lado, forma la ruta que admite brindar al administrado las garantías ineludibles hacia el respeto de sus derechos.

La especialidad del procedimiento administrativo sancionador, con relación al procedimiento general, radica en la necesidad de convertir en reglas procedimentales algunas de las garantías constitucionales que protegen al trabajador publico frente al *ius puniendi* estatal.

El Tribunal Constitucional ha resaltado que las instituciones de la Administración Pública tienen el compromiso de velar los principios del procedimiento sancionador, ya que estos garantizan el respeto por los derechos del trabajador, Citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Constitucional ha manifestado que la Administración Pública no puede sentenciar actos administrativos sancionatorios sin conceder la garantía del debido proceso en la sede administrativa sancionadora, por ser un derecho humano conseguir las garantías que le permita alcanzar decisiones justas, no estando la administración aislada de cumplir esta obligación.

De acuerdo con ello, el párrafo 245.2 del artículo 245 del TUO de la Ley N° 27444 insta que las disposiciones que disciplinan el poder sancionador de las instancias públicas, y se encuentran previstas en su Capítulo III, deben aplicarse con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales. A continuación, se desarrollará más a detalle cada uno de dichos aspectos.

**La Teoría Del Caos Y El Efecto Mariposa:** Ésta teoría trata de describir los comportamientos impredecibles que se dan en los diferentes tipos de sistemas. Que esta no solo se dá en una rama científica sino que puede ser usada para comprender y analizar los sistemas en la sociedad, al comprender como se dan eventos tan grandes afectados solo por causas pequeñas y mínimas. El caos es impredecible, Lorentz demostró la idea de que las diferencias muy pequeñas no pueden tener efecto verdadero en los resultados finales, era falsa. El efecto causado por las diferencias pequeñas e iniciales, después se le dio el nombre del “efecto mariposa”; el movimiento de una simple ala de mariposa produce un diminuto cambio en el estado de la atmósfera y después de cierto tiempo, el comportamiento de la atmósfera diverge del que debería haber tenido. En un mes, un tornado que habría devastado un lugar no se dá o se forma.

Esta teoría nos permite comprender y analizar, que eventos grandes son afectados por causas pequeñas y mínimas, lo mismo ocurre en las decisiones y el actuar de las personas que ocupan cargos públicos.

De acuerdo a la referencia González Uribe “Teoría Política”, manifiesta que el Estado “... es la organización política fundamental de los hombres ...”, agrega que “el Estado, como fruto de un proceso de civilización, es un régimen jurídico para el bien público. (Pág. 158); en este sentido se manifiesta que se debe de respetar el estado de derecho donde se vive.

Así mismo de acuerdo a la referencia Ferrero R. en “Teoría del Estado”, expresa que el Estado puede ser definido como “la colectividad humana que, sobre un territorio determinado, obedece a una autoridad independiente, encargada de realizar el bien común”. (Págs. 18 y 19).

También tenemos como referencia Eduardo Andrade Sánchez, sostiene que el Estado es “una sociedad organizada, en el cual encontramos una

autoridad centralizada sobre un asentamiento territorial definido, una maquinaria administrativa e instituciones jurídicas”, en “Teoría General del Estado”. (Pág. 21).

Por último, la referencia Virgilio Berrocal, expresa que Estado es “la corporación formada por un pueblo dotada de un poder de mando originario y asentado en un determinado territorio”, en su conocida obra “Teoría del Estado”. (Pág. 35).

### **1.3.3. Marco Filosófico**

De acuerdo al estudio de la teoría de la complejidad, por Morin, E. (2004) El estudio de lo complejo ha impactado también en el ámbito más directo de las interacciones de los seres humanos: la educación, la interpretación de la sociedad, la política, y la comprensión del momento actual que vive la humanidad. El problema de la complejidad ha pasado a ser el problema de la vida y el vivir, el problema de la construcción del futuro y la búsqueda de soluciones a los problemas contemporáneos. En palabras de Edgar Morín, cuando se habla de complejidad «... Se trata de enfrentar la dificultad de pensar y de vivir». El pensamiento complejo fue acuñada por el filósofo francés Edgar Morín y refiriéndose a la capacidad de interconectar distintas dimensiones de lo real. El problema de la Complejidad nos permite entender que hay que enfrentar la dificultad de pensar y de vivir “actuar”; conocer la dinámica cambiante y la transformación de la realidad para nuestro trabajo, nos permite entender la realidad local y la dificultad del pensar de la ciudadanía.

De acuerdo a la referencia Cicerón (106-43 a. de C.) Sostiene que “El Estado es una reunión de hombres ligados por un común derecho y por la utilidad”. En “De ligibus” su obra principal, sostiene ¿qué es el Estado sino una sociedad jurídica?

Asimismo, la referencia Kant (1724) “El Estado es la reunión de hombres bajo leyes jurídicas”.

También citamos la referencia León Duguit, L. (1859) “el Estado existe y existió allí donde hubo una relación entre gobernantes y gobernados en orden a la solidaridad social”.

Del mismo modo según la referencia Kelsen (1881), expresa el afamado jurista que “Todo Estado es un Estado de Derecho” y que Estado y Derecho son conceptos idénticos, sinónimos. El Estado no es sino la suma total de normas que ordenan la coacción y es así coincidente con el Derecho.

Por último, en referencia Biscaretti en “Temas de Ciencias Políticas”, afirma que el Estado “es un ente social que se forma cuando un territorio determinado se organiza jurídicamente y un pueblo se somete a la autoridad de un gobierno”. (Pág. 229).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **General:**

¿Cómo es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018?

##### **Específico:**

¿Cómo son las Faltas dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018?

¿Cómo es el Régimen de Sanciones dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018?

¿Cómo es el Procedimiento Sancionador dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación se justifica, porque en la actualidad se encuentra deficiencia en los procesos administrativos disciplinarios del personal asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, muy al margen que existe la Ley del Servicio Civil N° 30057, esto no se vienen implementado y sociabilizando con todos los trabajadores por desconocimiento y su aplicabilidad.

En los procedimientos disciplinarios, la administración está vinculado al irrestricto respeto del derecho al debido proceso en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.

Así mismo la Potestad Sancionatoria de la Administración debe ser ejercida en el marco de un procedimiento administrativo sancionador, en el cual se garantice los derechos de los individuos al igual que ocurre en el Derecho Penal.

Todo esto para evitar cometer excesos en la aplicación de la presente ley dada, que tiene por “finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran”.

## **1.6. Objetivos**

### **General:**

Analizar cómo es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018.

### **Específicos:**

Describir cómo son las Faltas dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018.

Describir cómo es el Régimen de Sanciones dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018.

Describir cómo es el Procedimiento Sancionador dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del HSR-PM- 2018.

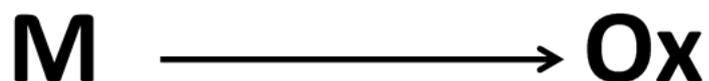
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

De acuerdo a (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), corresponde al diseño no experimental, transaccional o transversal, que es la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional la variable independiente. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Estos diseños recolectan datos en un solo momento, es un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. Específicamente, los autores señalan que corresponde a un diseño no experimental, descriptivo simple, estos diseños tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población, son estudios puramente descriptivos.

**Su esquema es el siguiente:**



Donde:

M = Muestra.

O<sub>x</sub> = Variable Procedimiento Administrativo Sancionador

## 2.2. Variables, operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	Es el conjunto de actos que se desarrollan entre una entidad pública y un administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado. El procedimiento administrativo, también puede tener por finalidad, fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el funcionamiento de los distintos sectores del Estado. Si como consecuencia de estos procedimientos de fiscalización se determina que un administrado ha cometido una infracción contra las normas legales que le son aplicables, se procederá entonces a la imposición de una sanción. Así es como se configura el procedimiento administrativo sancionador. Alarcon, L. (2010).	Es el conjunto de acciones y actos que se desarrollan entre una entidad pública y un trabajador o administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado.	Faltas	Carácter Disciplinario	Ordinal		
				Exservidores			
				Determinación			
			Regímenes de Sanciones	Sanciones		Nunca	
				Amonestación			
				Suspensión y destitución			Casi nunca
				Graduación de la Sanción			A veces
				Autoridades			Casi siempre
				Procedimiento Administrativo Disciplinario			Siempre
			Procedimiento Sancionador	Prescripción			
				Medios Impugnatorios			
				Medida Cautelares			
				Medidas Correctivas			
Registró de Sanciones							

### 2.3. Población y muestra

#### Población

La población es el acumulado de todos los temas que coinciden con determinadas descripciones (Hernández, Fernández, & Baptista, 2008, p. 239). Para el presente trabajo de investigación se cuenta con la población formada por los trabajadores profesionales de la salud (asistenciales).

DESCRIPCIÓN	N° de Colaboradores
Personal D.L. 276.	144
Personal CAS	38
Total	182

Fuente: CAP-2017/ HSR-PM.

#### Muestra

La muestra viene a ser la esencia, de un subgrupo de la población. Se puede decir que es el subconjunto de elementos que corresponden a ese agregado definido en sus particularidades al que se llama población (Hernández, Fernández, & Baptista, 2008, p. 240). En este caso la muestra será de tipo no probabilístico o también llamadas muestras dirigidas e intencionadas. Suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación más que por criterio estadístico de generalización, (Hernández, Fernández, & baptista, 2014, p. 189). De acuerdo a estos lineamientos se está tomando un 30% de la población total de profesionales de la salud (asistenciales).

<b>GRUPO</b>	<b>N° de colaboradores</b>	<b>TOTAL</b>
Profesional Asistencial nombrados – D.L. 276	43	43
Profesional Asistencial - CAS	11	11
Total	54	54

Fuente: CAP-2017/ HSR-PM.

### **2.3.3 Muestreo**

La técnica utilizada es el muestreo no probabilístico, porque se encuestara a los trabajadores asistencial del grupo ocupacional profesional, todos ellos inmersos en el tema de investigación, grupo ya formado, seleccionados de forma dirigida e intencionada (Carrasco, S.; 2006; p. 243).

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnica**

En nuestra investigación, de acuerdo (Hernández, 2008, p. 274), una vez que se ha seleccionado el diseño de la investigación y la muestra adecuada según nuestro problema e hipótesis a estudiar la siguiente etapa a ejecutar consiste en recolectar los datos sobre los atributos o variables de los colaboradores, casos, sucesos, etc. incluidos en la investigación, por tanto recoger datos involucra realizar un plan minucioso de las formas que lleven a reunir los datos con una intención específica. Por lo tanto las técnicas e instrumentos utilizados en el presente estudio se presentan a continuación:

VARIABLE	TÉCNICAS
<u>Variable</u> Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	Encuesta

Fuente: Elaboración Propia.

## 2.4.2. Instrumentos para la Recolección de Datos

### FICHA TÉCNICA:

#### N° 1.-FICHA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario sobre Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario.

**Nombre de la Adaptación:** Cuestionario sobre Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en el HSR de Puerto Maldonado.

**Autor:** Adaptación propia

**Autor quien adapta:** Luis Chávez Celis

**Tipo de Instrumento:** Cuestionario.

**Objetivo:** Esta escala tiene como objetivo describir, analizar y medir el nivel de conocimiento y percepción del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario y sus dimensiones.

**Población:** Personal asistencial del grupo ocupacional Profesional de la institución a ser evaluada.

**Número de ítem:** 42.

**Aplicación:** Directa.

**Tiempo de administración:** 30 minutos.

**Normas de aplicación:** El trabajador elegirá cada ítem de acuerdo a lo que crea pertinente según sus conocimientos.

**Escala:** Likert.

Los instrumentos manejados para recolectar los datos en la presente investigación son dos, los que se señalan y detallan a continuación:

<b>VARIABLE</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
<u>Variable</u> Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	<b>Escala de Likert para el Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario.</b>  Se utilizará para conocer la percepción sobre la variable.

Fuente: Elaboración Propia.

### 2.4.3. Validez y Confiabilidad

#### A. PRUEBAS DE FIABILIDAD:

##### A) TÉCNICA DE OPINIÓN DE EXPERTOS

Respecto a la validez de los cuestionarios estarán encargados a juicio de expertos con la finalidad de que los instrumentos para el recojo de la información, sean los apropiados para obtener la información que nos conduzca a obtener la respuesta en nuestra investigación.

A cada experto se le entregará una copia que contenga la programación de la investigación (matriz de consistencia, matriz de definición conceptual, matriz de definición operacional e instrumento), para la verificación y visto bueno, luego de haber tomado en cuenta las observaciones y sugerencias del caso, se procederá a la aplicación de la misma.

### **Técnicas de alfa de cronbach**

Se realizará una prueba piloto que asegure un coeficiente alfa de confiabilidad mediante procedimientos estadísticos utilizando el procesador de datos SPSS versión 22.

Respecto al procedimiento de recojo de datos, los instrumentos se aplicarán en un solo momento y por única vez, de acuerdo al diseño de investigación que hemos elegido, así mismo, para obtener la información requerida, primeramente se realiza el trámite respectivo en la entidad donde se realiza la investigación, solicitando un permiso especial para poder aplicar los instrumentos y para realizar las visitas respectivas, creando previamente un clima de confianza, con la finalidad, de que el personal o los colaboradores que sean encuestados, otorgan una información segura, objetiva y sobre todo confiable

De acuerdo a la literatura existente, se tomará en cuenta la siguiente escala valorativa para determinar si los instrumentos aplicados tienen la validez y confiabilidad necesarias que aseguren la seguridad de los datos recogidos en la perspectiva de garantizar la seriedad y rigurosidad de las teorías y conclusiones que se han de construir.



92,0000	54,226	7,36386	28
---------	--------	---------	----

Fuente: Elaboración Propia.

**TABLA N° 03**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,762	0,778	28

Fuente: Base de Datos SPSS V.22

En la Tabla N°3 se observa que el valor de Alfa de Cronbach es de 0,762. De acuerdo a la teoría, indica que a mayor valor de Alfa, mayor fiabilidad. El mayor valor teórico de Alfa es 1.y en general 0,762 se considera un valor aceptable, de acuerdo a los criterio general, George y Mallery (2003, p. 231).

## Baremación

**TABLA N° 04**

**Distribución de las Puntuaciones para la Variable: Proceso Administrativo Disciplinario**

Calificación	Rango	Descripción
Siempre	140 - 167	El personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera constante cumple los procesos administrativos disciplinarios.
Casi Siempre	112 – 139	El personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en su mayoría de veces cumple los procesos administrativos disciplinarios.
A veces	84 - 111	El personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera esporádica cumple los procesos administrativos disciplinarios.
Casi nunca	56 - 83	El personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera mínima cumple los procesos administrativos disciplinarios.
Nunca	28 - 55	El personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, no cumple los procesos administrativos disciplinarios.

Fuente: Elaboración Propia.

**TABLA N° 05****Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Faltas**

Calificación	Rango	Descripción
Siempre	10 – 11	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera constante aplican con imparcialidad las faltas.
Casi Siempre	08- 09	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en su mayoría de veces aplican con imparcialidad las faltas.
A veces	06 - 07	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera esporádica aplican las faltas.
Casi nunca	04 – 05	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera mínima aplican las faltas.
Nunca	02 - 03	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, no se aplica las faltas.

Fuente: Elaboración Propia.

**TABLA N° 06****Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Régimen de Sanciones**

Calificación	Rango	Descripción
Siempre	10 – 11	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera constante aplican con imparcialidad.
Casi Siempre	08- 09	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en su mayoría de veces aplican con imparcialidad.
A veces	06 - 07	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera esporádica se aplica
Casi nunca	04 – 05	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera mínima se aplican.
Nunca	02 - 03	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, no se aplica.

Fuente: Elaboración Propia.

**TABLA N° 07****Distribución de las Puntuaciones para la Dimensión: Procedimiento Sancionador**

Calificación	Rango	Descripción
Siempre	10 – 11	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera constante aplican con imparcialidad el procedimiento sancionador.
Casi Siempre	08- 09	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en su mayoría de veces aplican con imparcialidad el procedimiento sancionador.
A veces	06 - 07	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera esporádica aplican el procedimiento sancionador.
Casi nunca	04 – 05	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, de una manera mínima aplican el procedimiento sancionador.
Nunca	02 - 03	Los funcionarios del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, no aplican el procedimiento sancionador.

Fuente: Elaboración Propia.

## **Métodos de análisis de datos**

Según (Hernández, R. 2010, p. 278) refiere que en la actualidad los análisis de datos cuantitativos y cualitativos son llevados a cabo por programas computacionales y casi nadie lo hace ya en forma manual o aplicando fórmulas debido al considerable volumen de datos. Por tanto una vez que los datos han sido recopilados y transferidos a una matriz utilizando un programa de computación en este caso Microsoft Excel se ordenarán para ser transferido al paquete estadístico SPSS y luego de obtenido los datos se emplearán tablas, cuadros y gráficos estadísticos con sus respectivas interpretaciones y conclusiones del caso.

## **Aspectos éticos**

Para garantizar la fiabilidad de los datos recogidos, como ya ha sido mencionado se procederá a solicitar el permiso correspondiente para aplicar las encuestas, se entregará a cada una de las personas que participan en nuestra investigación un consentimiento informado con el cual avalará su participación y donde también se les explica la confidencialidad y los propósitos de la investigación.

### III. RESULTADOS

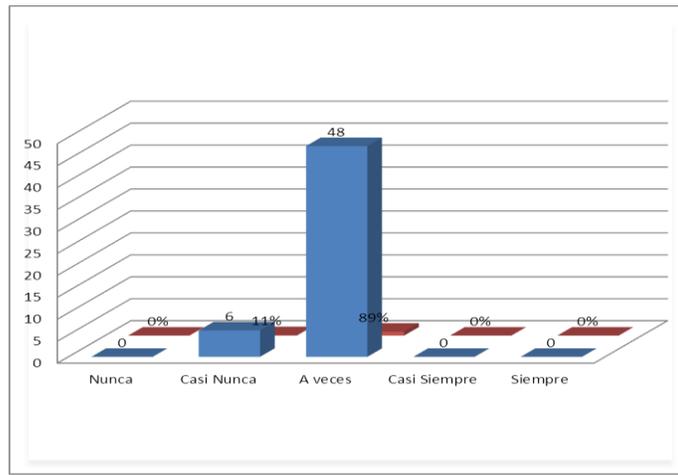
Los resultados están orientados a la variable y dimensiones, que a continuación se detalla:

**Tabla N° 08**

**¿Se cumple los Procedimientos Administrativos Sancionadores y Disciplinarios en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	6	11%
3	A veces	48	89%
4	Casi Siempre	0	0%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 01**



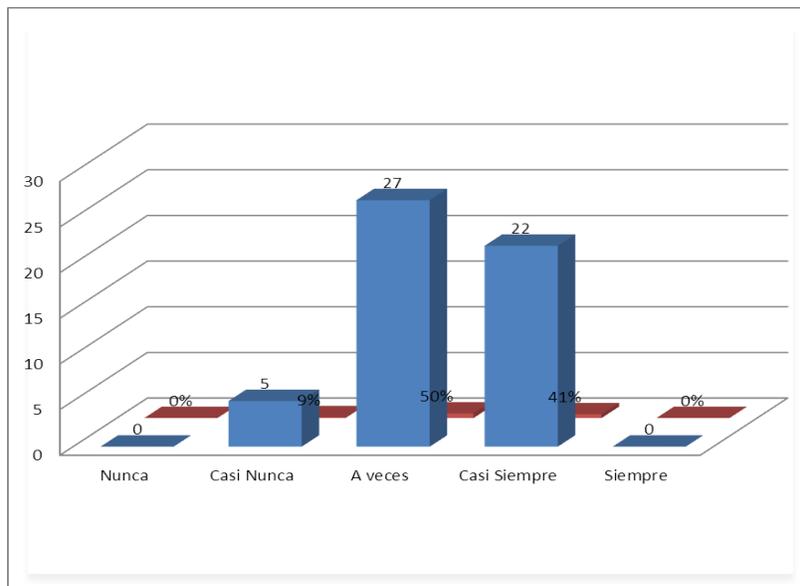
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 08 y el gráfico N° 01 que el, 89% se cumplen los Procedimientos Administrativos Sancionadores y Disciplinarios, en la categoría de a veces; mientras que el 11% señala que se encuentra en un nivel casi siempre.

**Tabla N° 09**

**¿Se aplica el Carácter Disciplinario en las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	9%
3	A veces	27	50%
4	Casi Siempre	22	41%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 02**



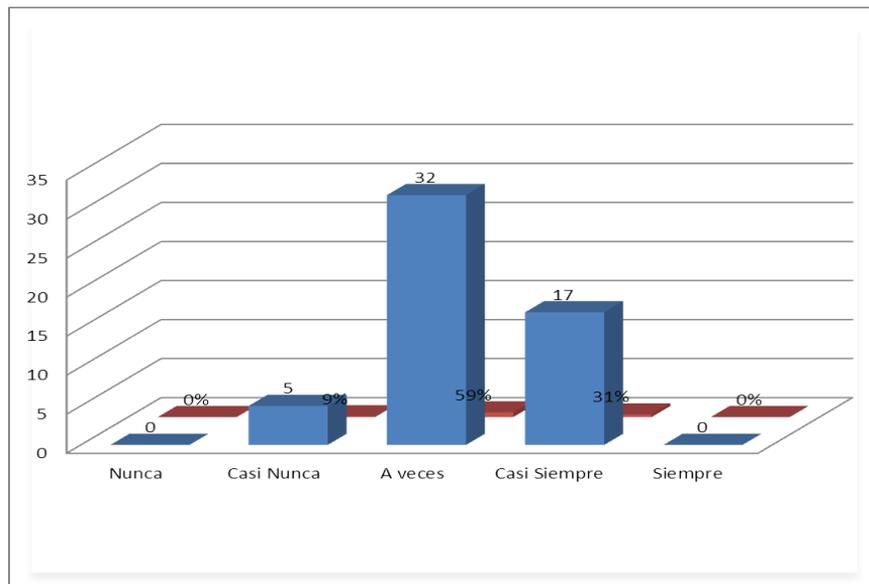
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 09 y el gráfico N° 02 que el, 50% que se aplica el Carácter Disciplinario en las Faltas, en la categoría de a veces; mientras que el 41% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 9% casi nunca.

**Tabla N° 10**

**¿Los Ex Servidores perciben las Faltas de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	9%
3	A veces	32	59%
4	Casi Siempre	17	31%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 03**



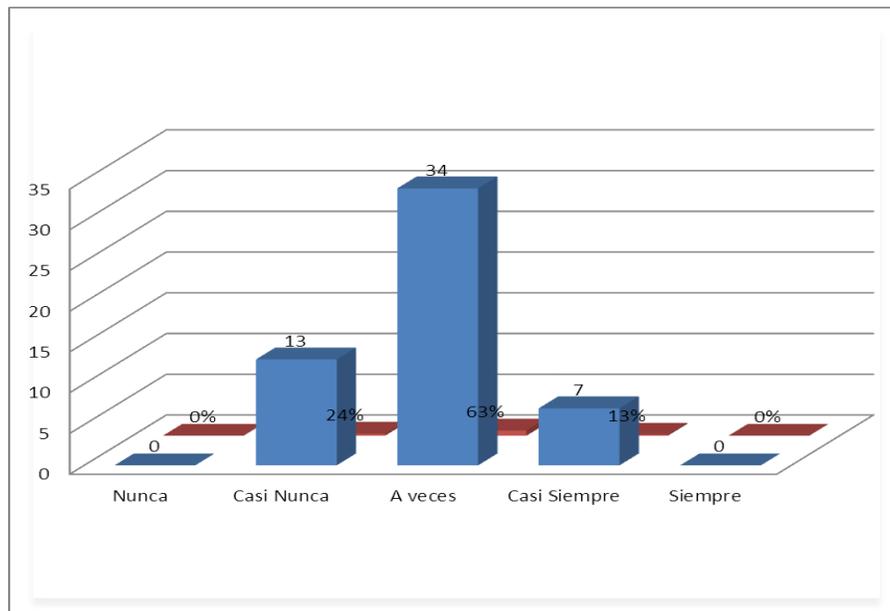
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 10 y el gráfico N° 03 que el, 59% los Ex Servidores perciben las Faltas de los Procedimiento, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 31% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 9% casi nunca.

**Tabla N° 11**

**¿Se Determinan las Faltas en los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	13	24%
3	A veces	34	63%
4	Casi Siempre	7	13%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 04**



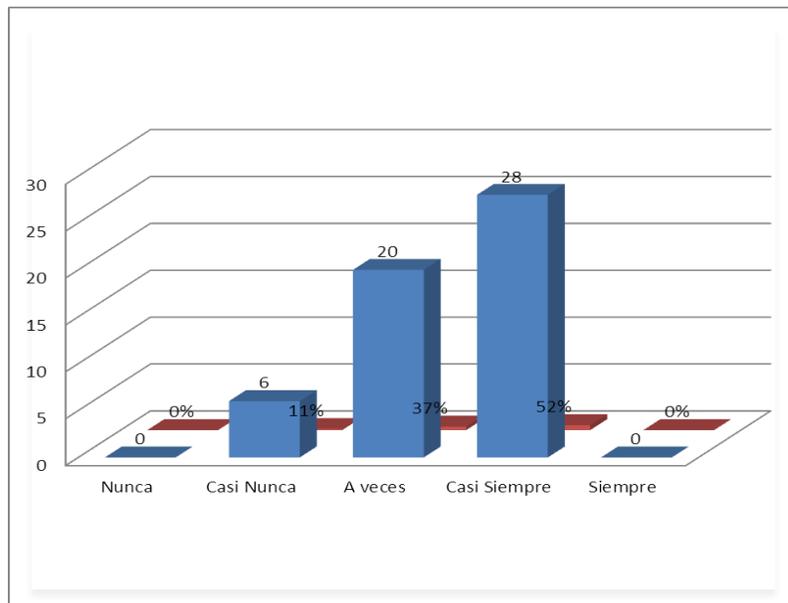
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 11 y el gráfico N° 04 que el, 63% se Determinan las Faltas, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 24% señala que se encuentra en un nivel casi nunca y un 13% casi siempre.

**Tabla N° 12**

**¿Se aplican las Sanciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	6	11%
3	A veces	20	37%
4	Casi Siempre	28	52%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 05**



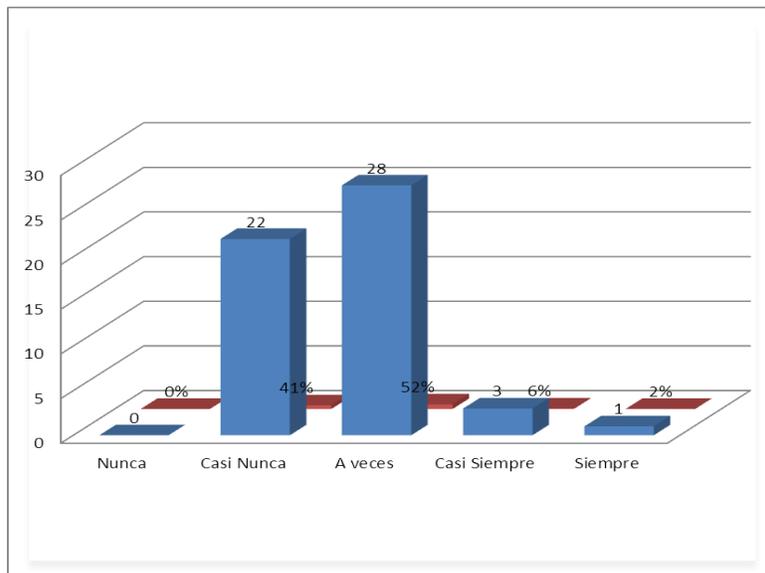
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 12 y el gráfico N° 05 que el, 52% de que si se aplican las Sanciones en el Régimen de Sanciones, se encuentra en la categoría de casi siempre; mientras que el 37% señala que se encuentra en un nivel a veces y un 11% casi nunca.

**Tabla N° 13**

**¿Se aplican Amonestaciones en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	22	41%
3	A veces	28	52%
4	Casi Siempre	3	6%
5	Siempre	1	2%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 06**



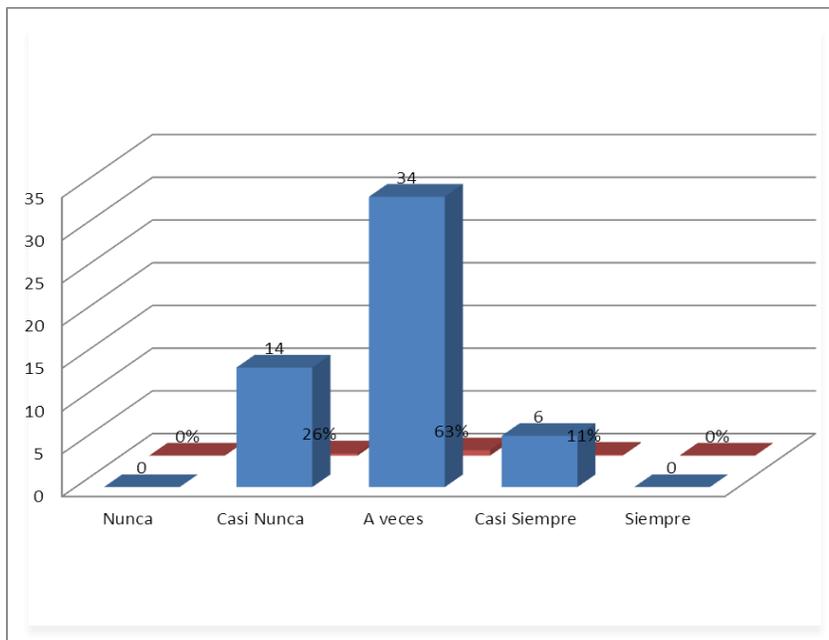
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 13 y el gráfico N° 06 que el, 52% manifiesta que si se aplican las Amonestaciones en el Régimen, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 41% señala que se encuentra en un nivel casi nunca y un 6% casi siempre.

**Tabla N° 14**

**¿Se aplican la Suspensión - Destitución en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	14	26%
3	A veces	34	63%
4	Casi Siempre	6	11%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 07**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 14 y el gráfico N° 07 que el, 63% manifiesta que se aplica la

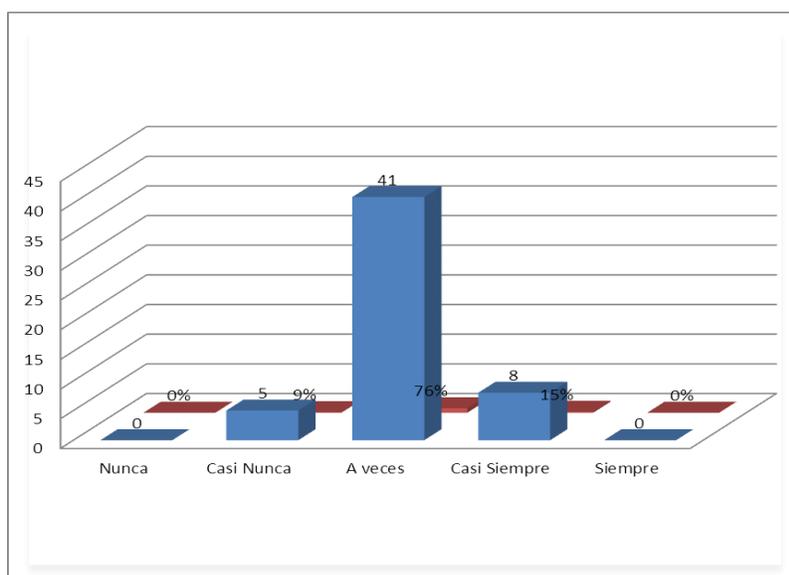
Suspensión - Destitución, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 26% señala que se encuentra en un nivel casi nunca y un 11% casi siempre.

**Tabla N° 15**

**¿Se aplica la Graduación de la Sanción en el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	9%
3	A veces	41	76%
4	Casi Siempre	8	15%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 08**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 15 y el gráfico N° 08 que el, 76% manifiesta que se aplica la Graduación de la Sanción en el Régimen, se encuentra en la categoría de a veces;

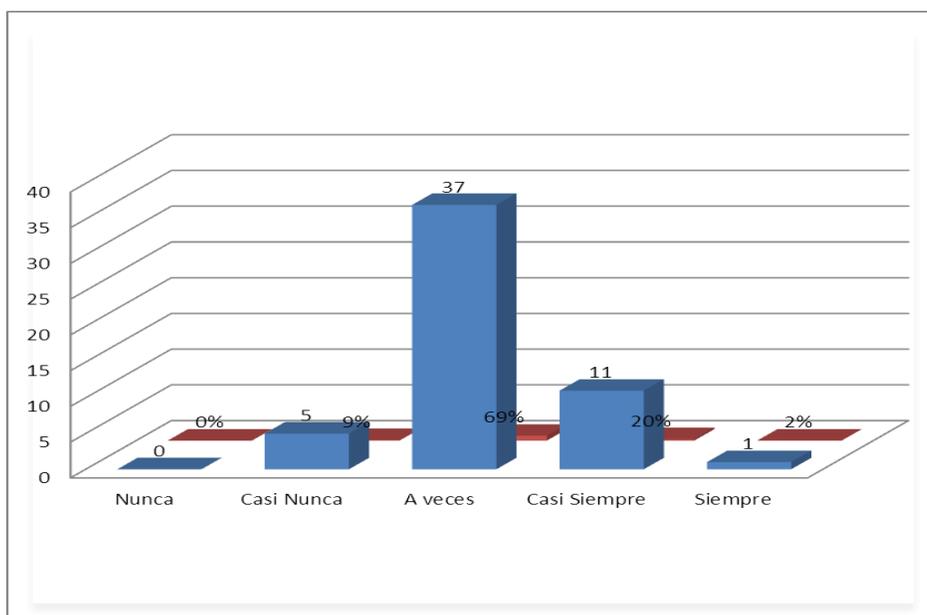
mientras que el 15% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 9% casi nunca.

**Tabla N° 16**

**¿La Autoridad aplica el Régimen de Sanciones de los Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	5	9%
3	A veces	37	69%
4	Casi Siempre	11	20%
5	Siempre	1	2%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 09**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 16 y el gráfico N° 09 que el, 69% manifiesta que la Autoridad

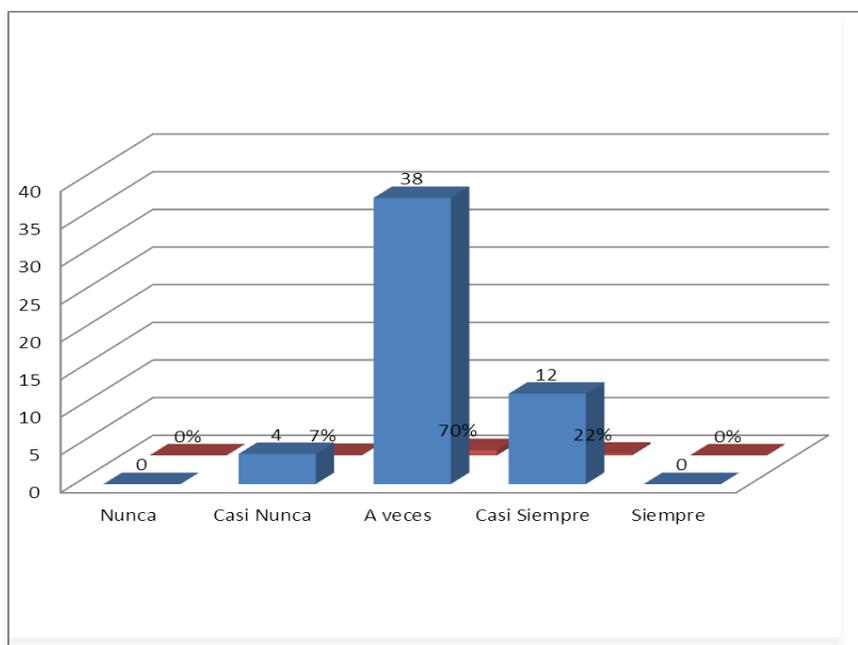
aplica el Régimen, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 20% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 9% casi nunca.

**Tabla N° 17**

**¿Se aplica el Procedimiento Administrativo Disciplinario en el HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	4	7%
3	A veces	38	70%
4	Casi Siempre	12	22%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 10**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 17 y el gráfico N° 10 que el, 70% manifiesta que se aplica el

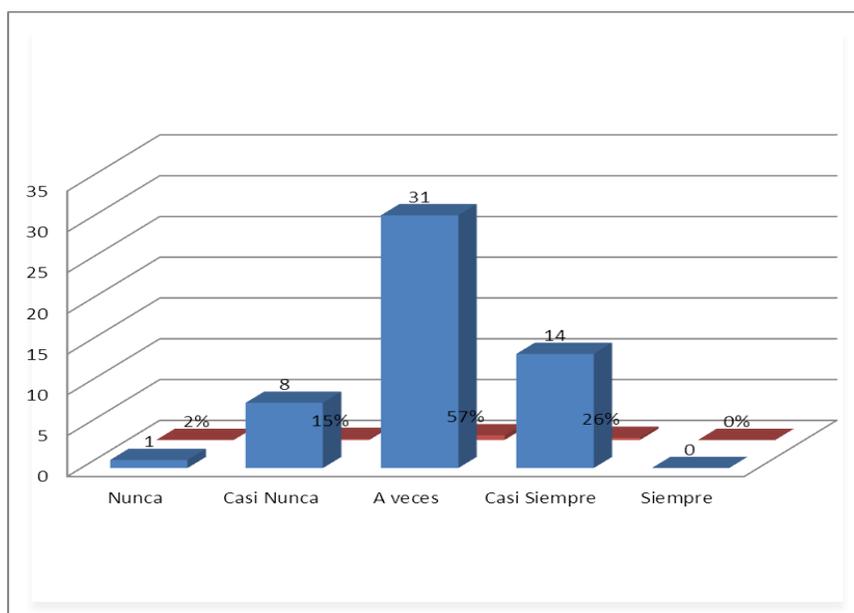
Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 22% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 7% casi nunca.

**Tabla N° 18**

**¿Se aplica la Prescripción de los Procedimientos Sancionadores y Disciplinarios en el HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	1	2%
2	Casi Nunca	8	15%
3	A veces	31	57%
4	Casi Siempre	14	26%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 11**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 18 y el gráfico N° 11 que el, 57% manifiesta que se aplica la

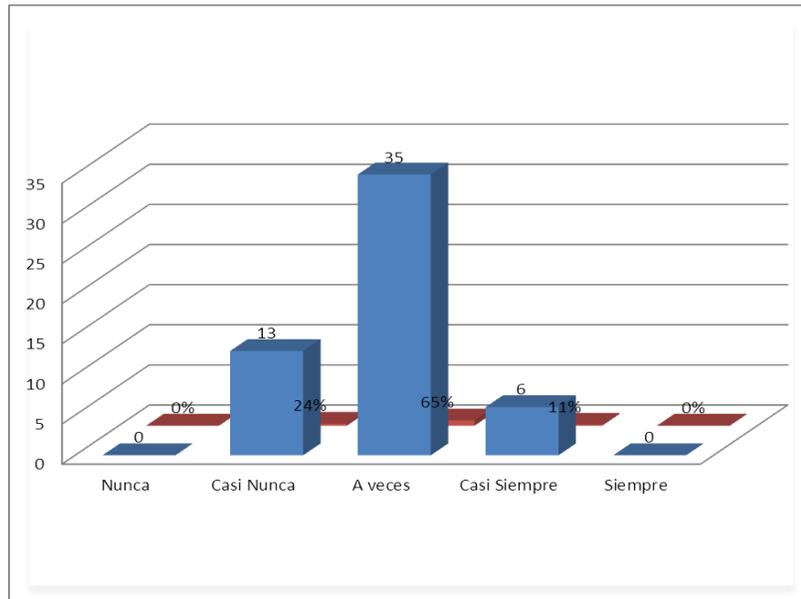
Prescripción en los Procedimientos Sancionadores, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 26% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 15% casi nunca.

**Tabla N° 19**

**¿Funcionan los Medios Impugnatorios en los Procedimientos Sancionadores y Disciplinarios en el HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	13	24%
3	A veces	35	65%
4	Casi Siempre	6	11%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 12**



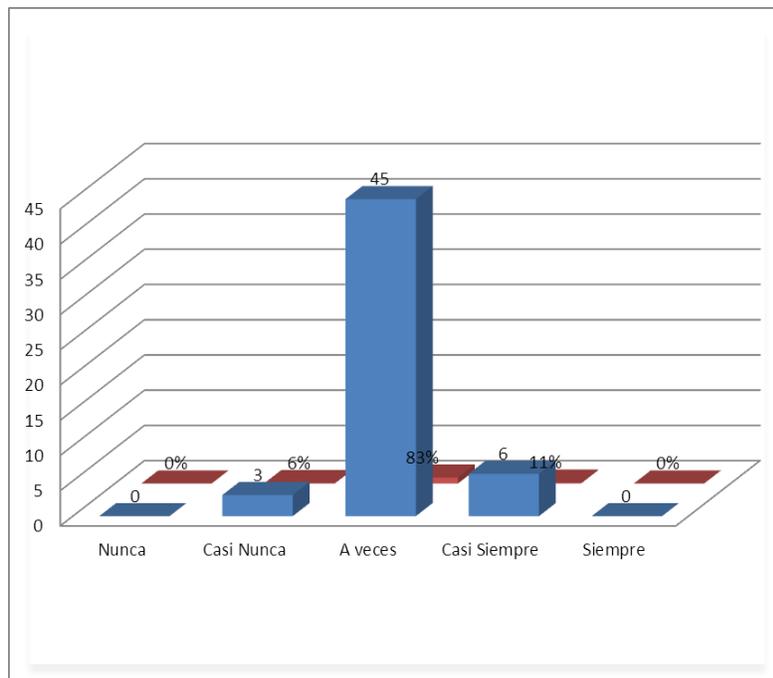
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 19 y el gráfico N° 12 que el, 65% manifiestan que funcionan los Medios Impugnatorios, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 24% señala que se encuentra en un nivel casi nunca y un 11% casi siempre.

**Tabla N° 20**

**¿Se aplican las Medidas Cautelares en el Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario del HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	3	6%
3	A veces	45	83%
4	Casi Siempre	6	11%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 13**



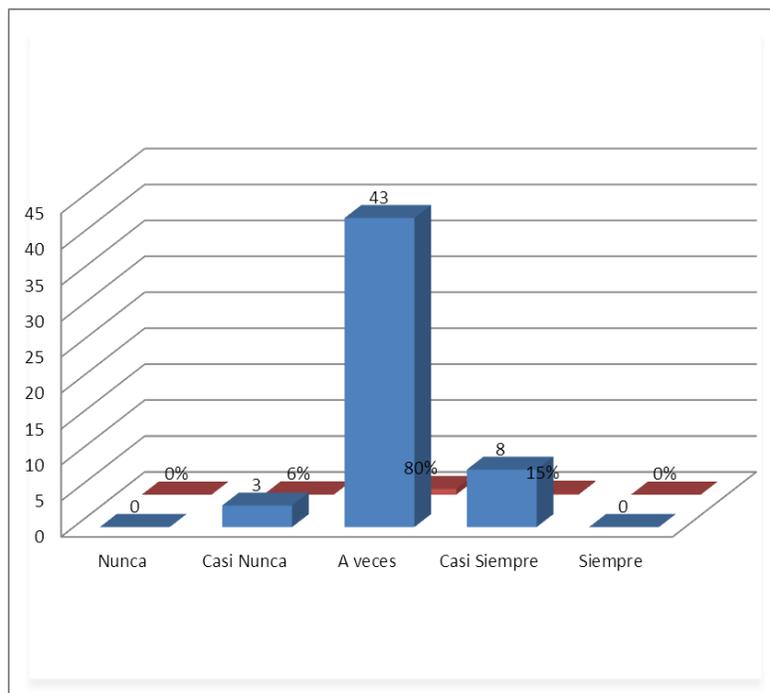
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 20 y el gráfico N° 13 que el, 83% manifiestan que se aplican las Medidas Cautelares, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 11% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 6% casi nunca.

**Tabla N° 21**

**¿Se respetan las Medidas Correctivas del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en el HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	3	6%
3	A veces	43	80%
4	Casi Siempre	8	15%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 14**



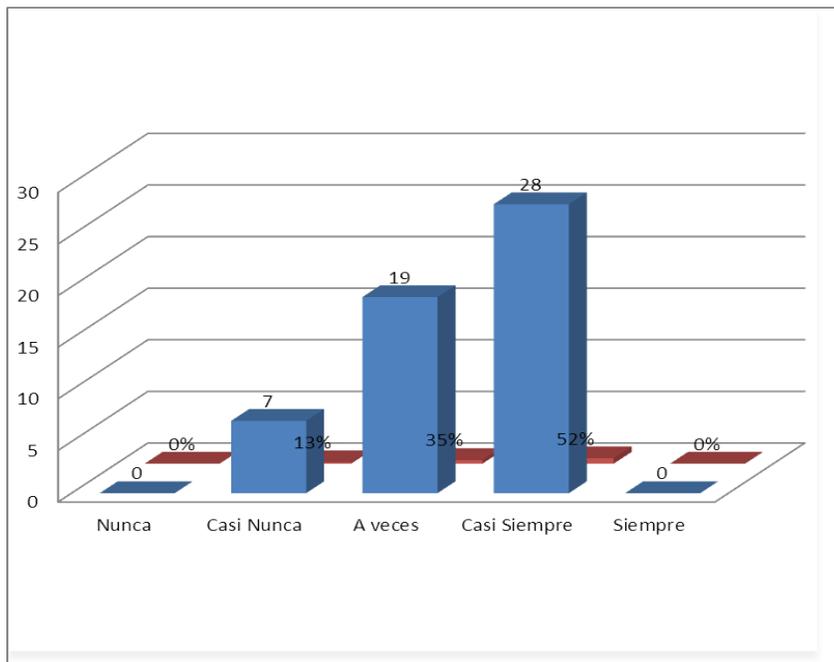
Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 21 y el gráfico N° 14 que el, 80% manifiestan que se respetan las Medidas Correctivas, se encuentra en la categoría de a veces; mientras que el 15% señala que se encuentra en un nivel casi siempre y un 6% casi nunca.

**Tabla N° 22**

**¿Se custodia los Registros de Sanciones del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario en HSR de Puerto Maldonado-2018?**

	<b>Categorías</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
1	Nunca	0	0%
2	Casi Nunca	7	13%
3	A veces	19	35%
4	Casi Siempre	28	52%
5	Siempre	0	0%
Fuente: Elaboración Propia		54	100%

**Gráfico N° 15**



Los resultados obtenidos en la encuesta dirigido al Personal Asistencial del HSR, indican en la tabla N° 22 y el gráfico N° 15 que el, 52% manifiestan que se custodian los Registros de Sanciones, se encuentra en la categoría de casi siempre; mientras que el 35% señala que se encuentra en un nivel a veces y un 13% casi nunca.

#### IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizará y discutirá los resultados obtenidos para la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario y sus dimensiones: Faltas, Regímenes de Sanciones y Procedimiento Sancionador; cuyo propósito fue establecer la relación entre dichas variable y sus dimensiones; por tanto asumir una postura teórica que nos permita construir una teoría para el trabajo académico de investigación.

En las tablas N°03 se presentan el valor del coeficiente de Alfa de Cronbach que se ha obtenido una puntuación en los instrumentos aplicados y el valor es de 0,762. El mismo que garantiza la confiabilidad necesaria para el estudio de carácter científico.

- Respecto a la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario de acuerdo a la Tabla N° 08 y Gráfico N° 01; se observa que alcanza un porcentaje de 89%, que manifiestan que se cumplen los Procedimientos Administrativos Sancionadores y Disciplinarios, en la categoría de a veces; mientras que el 11% señala que se encuentra en un nivel casi nunca, por tanto la percepción de los personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, manifiestan que es regular el análisis del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario.

Para Estela, J (2009). En su trabajo de investigación del Procedimiento Administrativo Sancionador, manifiesta: “se pretende verificar la inadecuada normatividad legal del trabajador del empleo público originando efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas en la administración pública, y en estrictu sensu en el Poder Ejecutivo”.

Se encuentra similitud con nuestro estudio ya que un alto porcentaje de la población encuestada reconoce que falta un mayor análisis del Procedimiento

Administrativo Sancionador y Disciplinario, y su importancia en la institución para que este se ha eficientemente.

- De acuerdo a la Dimensión Faltas del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario de acuerdo a la Tabla N° 09, 10 y 11, Gráfico N° 02, 03 y 04; se observa que alcanza un porcentaje de 50%, 59% 63%, que manifiestan que se aplica el Carácter Disciplinario en las Faltas que cometen el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en la categoría a veces se aplican con imparcialidad las faltas.

Espinoza, R. (2013), en su trabajo de investigación plantea que en el derecho administrativo disciplinario laboral no cumple con tipificar todos los hechos o actos sancionables para cumplir con el principio de legalidad, el cual, no solo está diseñado para el derecho penal sino para toda las materias del derecho, y principalmente para el derecho administrativo disciplinario donde existe por sanción el recorte o suspensión de derechos laborales y económicos del trabajador, pero el Estado debe garantizar la legalidad, el derecho a defensa y la doble instancia, con un órgano instructor independiente y autónomo.

Se encuentra similitud con nuestro estudio ya que la mitad de los encuestados manifiestan, que en el derecho administrativo disciplinario laboral no cumple con tipificar todos los hechos o actos sancionables para cumplir con el principio de legalidad, el cual, no solo está diseñado para el derecho penal sino para todas las materias del derecho, y principalmente para el derecho administrativo disciplinario y su actuación por parte de los evaluadores deben de ser con imparcialidad.

- De acuerdo a la Dimensión Régimen de Sanciones del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario de acuerdo a la Tabla N° 12, 13, 14,15 y 16, Gráfico N° 05, 06, 07, 08 y 09; se observa que alcanza un porcentaje de 52%, 52%, 63%, 76 % y 69%; da a conocer las sanciones a las que está

expuesto un funcionario público al cometer un acto de indisciplina y el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, en la categoría a veces se aplican con imparcialidad las mencionadas sanciones.

Para Torrado, R. & Lourdes, M. & Bendek, A. Hernando V., (2015) “Sanción administrativa en Colombia” La sanción administrativa como institución jurídica deriva del ius puniendi del Estado, en materia administrativa; busca el adecuado funcionamiento de la administración pública, y la defensa de la imagen y el prestigio de la entidad, pues está sometida a las reglas y principios de un área que ha tomado fuerza las últimas décadas: el derecho administrativo sancionador.

Se encuentra similitud con nuestro estudio ya que la mitad de los encuestados manifiestan que a veces los encargados de impartir las sanciones, buscan el adecuado funcionamiento de la administración pública, y la defensa de la imagen y el prestigio de la entidad, pues está sometida a las reglas y principios.

- De acuerdo a la Dimensión Procedimiento Sancionador del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario de acuerdo a la Tabla N° 17, 18, 19, 20, 21 y 22, Gráfico N° 10, 11, 12, 13, 14 y 15; se observa que alcanza un porcentaje mayoritario la categoría de a veces donde la autoridad actúa con rectitud, de acuerdo al resultado del trabajo de campo efectuado donde se puede evidenciar que en un 70%, 57%, 65%, 83%, 80 y 52%; el descontento por el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

Para Estela, J (2009). En su trabajo de investigación del Procedimiento Administrativo Sancionador, refiere que:” se pretende verificar la inadecuada normatividad legal del trabajador del empleo público originando efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas en la administración pública, y en estrictu sensu en el Poder Ejecutivo”. También hace referencia a la falta de una adecuada legislación sobre responsabilidades administrativas e incluso penales y civiles de los denominados funcionarios y servidores públicos y su

correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes son pasibles de las misma no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual se debe estudiar, supervisar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos, y de la misma manera ver si se cumple o no el fin supremo del Estado.

Se encuentra similitud con nuestro estudio ya que un alto porcentaje de la población encuestada reconoce que falta un mayor análisis e interpretación por parte de la autoridad que procede a sancionar el Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, y su importancia en la institución para que este se ha eficientemente.

## V. CONCLUSIONES

- Respecto a la variable Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, manifiestan que se realiza el Análisis en el Proceso Administrativo Disciplinario, de una manera esporádica y un porcentaje mínimo señala que se encuentra en un nivel casi nunca; esto no es bueno, por lo tanto, la percepción del personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, manifiestan que es regular o débil el cumplimiento del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; por lo que es muy vulnerable la aplicación de los criterios técnicos y legales, donde la autoridad no actúa con imparcialidad.
- De acuerdo a la Dimensión Faltas del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; se observa que alcanza un porcentaje mayoritario y de una manera esporádica cumple los procesos administrativos disciplinarios, esto no es bueno y un porcentaje mínimo que casi nunca; por lo que se sanciona de manera regular o flexible las faltas que cometen el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, y no se está aplicando con imparcialidad las faltas que cometen los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en la Ley, directivas y documentos de gestión.
- De acuerdo a la Dimensión Régimen de Sanciones del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; se observa que alcanza un porcentaje mayoritario y de una manera esporádica se aplican los regímenes de sanciones, por lo que no es adecuado; esto nos da a conocer que se aplican de manera regular y flexible las sanciones a las que está expuesto un funcionario público al cometer un acto de indisciplina y el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

- De acuerdo a la Dimensión Procedimiento Sancionador del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario; se observa que alcanza un porcentaje mayoritario y de una manera esporádica se aplican los procedimientos sancionadores, por lo que no es bueno el accionar, donde la autoridad actúa de manera regular, flexible y con mucha dejadez para la aplicación de estas sanciones al personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Se recomienda que el área responsable de manejo de recursos humanos y/o desarrollo institucional, elabore la Directiva de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con la finalidad de tener los criterios técnicos y legales definidos, a fin de evitar demora, prescripción y vulneración de los derechos del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.
- Se recomienda que a través del Área de Recursos Humanos y/o Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario, se desarrolle programas de capacitaciones a nivel laboral y profesional, con la finalidad de buscar la mejorar del desempeño de los servidores civiles para brindar servicios de calidad a los ciudadanos.
- Se recomienda que a través del Área de Recursos Humanos y/o Comisión de Proceso Administrativo Disciplinario, se sociabilice con el Personal Asistencial los tipos de Regímenes de Sanciones del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario, como los documentos de gestión, para que el trabajador no incurra en faltas y se sometido a un proceso disciplinario por incumplir sus funciones.
- Se sugiere que el Personal Asistencial de Hospital Santa Rosa, conozcan como son los lineamientos técnicos y legales del Procedimiento Sancionador y sus funciones de acuerdo a los documentos de gestión (MOF, ROF y RIT); con la finalidad de evitar responsabilidades administrativas y penales.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Álvarez Illanes, J. F. (2011). *Gestión por resultados*. Lima: Pacífico editores.
- Araya Bugueño, R. (2011). *Gestión para Resultados en Chile: Análisis de caso del sistema de monitoreo del desempeño del programa de mejoramiento de gestión*. Flacso - Chile: Universidad de Concepción.
- Carrasco Diaz, S. (2005). *Metodología de la Investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Chambergó Campos, I. P. (2017). *La aplicación del Sistema Integrado de Administración Financiera*. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega.
- De la Torre Altamirano, M. S. (2016). *El Modelo de Gestión Provincial y su incidencia en el desempeño institucional, estudio del caso del Gobierno Autónomo Descentralizado*. Quito - Ecuador: Instituto de Altos Estudios Nacionales - Universidad de Posgrado del Estado.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación, 6° edición*. Mexico: McGRAW-Hill / Interamericana, S.A. DE C.V.
- Neyra Gutierrez, M. A. (2012). *El Planeamiento y el Presupuesto Público y su influencia en la Gestión Pública. Caso Defensoría del Pueblo, periodo 2000-2010*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Prieto Hormaza, M. I. (2012). *Influencia de la Gestión del Presupuesto por Resultados en la Calidad del Gasto en las Municipalidades del Perú (2006 - 2010)*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Ramos Castilla, L. B., & Albitres Castilla, R. E. (2010). *Sistema de Gestión para Resultados en el Perú*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Sánchez Cacao, W. N. (2016). *Análisis de la Implementación del presupuesto por resultados en Guatemala*. Santiago: Universidad de Chile.

- Tanaka Torres, E. M. (2011). *Influencia del presupuesto por resultados en la Gestión Financiera Presupuestal del Ministerio de Salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Terry Ponte, O. F. (2015). *Gestión del presupuesto por resultados y programa nacional de saneamiento urbano en los gobiernos locales, Lima 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Zúñiga, P. A. (2015). “*Análisis de los Lineamientos y Mecanismos para la elaboración y formulación de las Proformas Presupuestarias en las Entidades del Sector Público del Ecuador*”. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

## **ANEXOS**

Matriz de Conceptualización

Operacionalización de la Variable Ética en la Función Pública

Matriz de consistencia en la Investigación

Ficha de Validación de Instrumento de Investigación

Matriz del Instrumento para la Recolección de datos.

Base de Datos – Tabulación

Instrumento de Recolección de Datos- Encuestas

Constancia emitida por la Institución que autorización de la investigación

Panel Fotográfico.

## MATRIZ DE DEFINICIÓN CONCEPTUAL

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL
Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	<p>Es el conjunto de actos que se desarrollan entre una entidad pública y un administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado. El procedimiento administrativo, también puede tener por finalidad, fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el funcionamiento de los distintos sectores del Estado. Si como consecuencia de estos procedimientos de fiscalización se determina que un administrado ha cometido una infracción contra las normas legales que le son aplicables, se procederá entonces a la imposición de una sanción. Así es como se configura el procedimiento administrativo sancionador. Alarcon, L. (2010).</p>

## MATRIZ DE DEFINICIÓN OPERACIONAL

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	Es el conjunto de actos que se desarrollan entre una entidad pública y un administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado. El procedimiento administrativo, también puede tener por finalidad, fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales que regulan el funcionamiento de los distintos sectores del Estado. Si como consecuencia de estos procedimientos de fiscalización se determina que un administrado ha cometido una infracción contra las normas legales que le son aplicables, se procederá entonces a la imposición de una sanción. Así es como se configura el procedimiento administrativo sancionador. Alarcon, L. (2010).	Es el conjunto de acciones y actos que se desarrollan entre una entidad pública y un trabajador o administrado, que tiene como resultado la emisión de un acto administrativo que otorga o reconoce un derecho del administrado.	Faltas	Carácter Disciplinario	Ordinal
				Exservidores	
				Determinación	
			Regímenes de Sanciones	Sanciones	
				Amonestación	
				Suspensión y destitución	
				Graduación de la Sanción	
				Autoridades	
			Procedimiento Sancionador	Procedimiento Administrativo Disciplinario	
				Prescripción	
				Medios Impugnatorios	
				Medida Cautelares	
				Medidas Correctivas	
Registró de Sanciones					

### MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo son las Faltas dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018?</p> <p>¿Cómo es el Regímenes de Sanciones dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018?</p> <p>¿Cómo es el Procedimiento Sancionador dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Analizar cómo es el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICO</b></p> <p>Describir cómo son las Faltas dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018.</p> <p>Describir cómo es el Regímenes de Sanciones dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018.</p> <p>Describir cómo es el Procedimiento Sancionador dentro Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>NO CORRESPONDE A ESTE TIPO DE INVESTIGACIÓN.</p>	<p><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p>Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario</p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <p>Faltas</p> <p>Regímenes de Sanciones</p> <p>Procedimiento Sancionador</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel y Diseño: Descriptiva, correlacional</p> <p><b>Población:</b> 182</p> <p><b>Muestra:</b> 54</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recojo de datos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica: encuesta.</li> <li>- Técnicas de análisis de datos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• datos estadísticos</li> <li>• Cuadro de frecuencias.</li> </ul> </li> </ul>

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación:** Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores Asistenciales del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación:** Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018

**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores Asistenciales del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018.

**Investigador (a):** BR. LUIS HUMBERTO CHÁVEZ CELIS

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítemes están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítemes son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítemes, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

  
 Sello y Firma  
 Mgt.: Alex Camilo Velásquez Bernal  
 DNI: 31039292

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

**Título del trabajo de investigación:** Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado - 2018

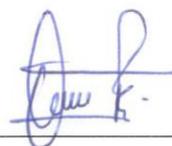
**Nombre del instrumento:** Cuestionario para los trabajadores Asistenciales del Hospital Santa Rosa Puerto Maldonado - 2018.

**Investigador (a):** BR. LUIS HUMBERTO CHÁVEZ CELIS

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				75%	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				75%	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				80%	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				75%	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				80%	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				75%	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				75%	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación.				80%	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				80%	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				80%	

**II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse



Sello y Firma

Mgt.: John Williams Quiroz Ramos  
 DNI: 42338443

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.**

Variables de estudio	Dimensiones	Indicadores	Peso %	Nro. de ítems	Ítems (índice)	Escala de valoración
Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario	Faltas	Carácter Disciplinario	30	1-2	¿Cómo es para usted el procedimiento administrativo disciplinario?	Muy Bueno Bueno Regular Malo Muy Malo
					¿La aplicación de las faltas disciplinarias en el PAD; es...?	
		Ex servidores		3-4	¿Lo ex servidores, como evalúan el procedimiento administrativo disciplinario?	
					¿Cómo considera la inhabilitación para el ejercicio de la función pública?	
		Determinación		5-6	¿Cómo Ud., considera a la comisión evaluadora del PAD, de la institución?	
					¿Ud., como determina la aplicación de la sanción, derivada de la evaluación a la falta administrativa?	
	Regímenes de Sanciones	Sanciones	35%	7-8	¿Cómo considera Ud., que se está aplicando el PAD, a los trabajadores que cometen faltas?	
					¿Cómo Ud., conceptualiza las sanciones aplicadas por la comisión del PAD??	
		Amonestación	9-10	¿Cómo Ud., considera las amonestaciones de la comisión del PAD, hace contra los trabajadores que cometen faltas?		
				¿Cómo considera Ud., el registro de amonestaciones?		

		Suspensión y destitución		11-12	¿Cómo Ud., considera la suspensión de un trabajador que comete falta grave?
					¿Qué opinión tiene como trabajador de las sanciones que emite la comisión del PAD??
		Graduación de la Sanción		13-14	¿Cómo son las políticas organizacional y funcional de la institución?
					¿Cómo cree Ud., que se aplican las sanciones a nivel de funcionarios?
		Autoridades		15-16	¿Cómo Ud., considera las funciones que realiza su jefe inmediato?
					¿Cómo Ud., considera las sanciones que realiza su jefe inmediato??
	Procedimiento Sancionador	Procedimiento Administrativo Disciplinario	35%	17-18	¿Cómo Ud., conceptualiza el procedimiento administrativo disciplinario?
					¿Cómo califica a la comisión de proceso administrativo disciplinario?
		Prescripción		19-20	¿Cómo Ud., conceptualiza prescripción de un el procedimiento administrativo disciplinario?
					¿La prescripción de una falta es, por que la comisión es...?
	Medios Impugnatorios		21-22	¿Los medios impugnatorios que presenta la comisión del PAD son...?	

					¿Para Ud., las pruebas para iniciar el procedimiento sancionador son...?	
		Medida Cautelares	23-24		¿Ud., considera que la medida cautelar, es...?	
					¿Para Ud., la Comisión del PAD, como puede interpretar la medida cautelar interpuesta por el procesado?	
		Medidas Correctivas	25-26		¿Las medidas correctivas son...?	
					¿Para Ud., después de una medida correctiva al sancionado, le cambia de actitud para ser un trabajador ...?	
		Registro de Sanciones	27-28		¿Para Ud., estar dentro de un registro de sanciones es...?	
					¿Para Ud., la aplicación de la presente Ley es...?	

## Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario

PARTICIPANTES	C.D		Ex S.		Determ.		Sancione		Amones		S.D.		G.S		Autorid		PAD		Presc		M.I.		M.Caut		M.Corr		Reg. S.		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
1	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	4	4	2	4	
2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	5	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4
3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	
4	4	4	1	4	3	4	3	2	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	
5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	3	2	2	5	3	4	2	3	3	3	5	2	4	2	3	3	5	3	2	3	3	3	3	3	5	3	2	4	
7	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	
9	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	
10	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
11	4	4	2	5	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
12	3	3	4	5	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	
13	3	3	4	5	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	
14	2	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
15	2	5	3	4	4	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	3	5	3	5	3	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	3	4	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	
18	4	4	2	5	2	3	4	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	
19	4	4	3	5	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	2	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	
22	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
23	4	4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	
26	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
27	4	2	2	4	3	4	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
28	4	5	3	3	3	4	5	3	2	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	5	2	4	3	3	5	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	
31	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
32	3	4	4	5	2	4	4	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
33	4	3	4	5	2	3	3	3	4	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
34	5	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
35	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
36	3	5	3	5	3	4	5	4	4	2	3	3	3	3	3	5	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
37	2	5	2	5	3	3	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
38	4	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	
39	3	4	3	5	2	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	2	5	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
40	4	4	3	5	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	
41	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	2	5	2	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
42	4	3	2	4	4	5	3	4	4	2	2	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	
43	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	2	4	3	3	2	5	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	
44	4	2	2	4	3	4	2	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
45	4	5	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	4	
46	3	3	4	5	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	4	3	1	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
47	2	4	3	5	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	2	2	5	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	
48	2	5	3	4	4	4	5	4	4	2	2	4	3	3	4	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	
49	3	5	3	5	3	4	5	3	4	2	2	4	3	3	2	4	2	5	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	
50	3	4	2	5	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
51	4	4	2	5	2	3	4	5	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
52	2	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	
53	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
54	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	4	

**"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"**  
**"Madre de Dios: Capital de la Biodiversidad del Perú"**

---

**SOLICITO:** Autorización de aplicación de encuesta Linkert.

**SEÑOR DOCTOR LUIS HUMBERTO CHAVEZ CELIS - DIRECTOR EJECUTIVO DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO.**

**S. P.**

Yo, Luis Humberto CHAVEZ CELIS, con D.N.I. N° 05070151, con domicilio la Av. Andres Mallea 11 "D", del Distrito y Provincia de Tambopata, del Departamento de Madre de Dios, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en ejercicio de mi derecho constitucional de petición consagrado en el artículo 2°, inciso 20) de la Constitución Política del Perú, y considerando que vengo desarrollando el estudio de investigación titulado "PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA DE PUERTO MALDONADO - 2018"; **solicito a Ud., su AUTORIZACIÓN, para la aplicación de los instrumentos (encuestas). Los que se presentaran a su Despacho, los resultados permitirán determinar la percepción del nivel del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario.**

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted, Señor Director Ejecutivo, acceder a mi solicitud, es justicia que espero alcanzar.

Puerto Maldonado, 20 de julio de 2018.

  
.....  
Luis Humberto CHAVEZ CELIS  
D.N.I. N° 05070151

GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS	
HOSPITAL II SANTA ROSA	
DIRECCIÓN EJECUTIVA	
RECEPCIÓN	
Registro Exp. N°	.....
Folios:	09 AGO 2018
Fecha:	.....
Hora:	.....
Firma:	.....



GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS  
HOSPITAL SANTA ROSA  
Jr. Cajamarca N°171-Puerto Maldonado  
Tel (051) (082) 571019 Telefax : 571046  
Website WWW: hospitalsantarosa.gob.pe  
Email:hospitalsantarosa@hotmail.com



"Año del diálogo y la reconciliación nacional"  
"MADRE DE DIOS, CAPITAL DE LA BIODIVERSIDAD DEL PERU"

## CONSTANCIA

### DE APLICACIÓN DE LA PRUEBA DE LIKERT

El Director Ejecutivo del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, con número de Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2015-GOREMAD/PR, que acredita la mencionada designación y con las facultades designadas;

#### HACE CONSTAR:

Que, la Br. Luis Humberto CHAVEZ CELIS, identificado con DNI N° 05070151, aplicó las pruebas de Likert para el estudio de investigación "Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado, 2018"; para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Dicha prueba tuvo como propósito:

- **Medir el nivel del Procedimiento Administrativo Sancionador y Disciplinario.**

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Puerto Maldonado, 09 agosto de 2018.



C.c.:  
Archivo  
LHCHC/lhchc

Unidad de Personal  
Central telefónica N° 974944702 / Anexo N° 260 - Área de Remuneraciones, Anexo N° 111 - Jefatura de la Unidad de Personal  
Correo electrónico: hospitalsantarosapm@hotmail.com  
Jr. Cajamarca N°171-Puerto Maldonado

## INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Cuestionario para Medir

NIVEL OCUPACIONAL: Profesional ( )  
 SEXO : Masculino ( ) Femenino ( )  
 CONDICIÓN LABORAL : Nombrado ( ) Contratado ( )  
 TIEMPO DE SERVICIO : .....

El presente cuestionario forma parte de un estudio de una tesis de investigación, acerca del Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado – 2018. Es muy importante que usted conteste de manera sincera, precisa y lo más completamente posible las afirmaciones que a continuación. Su colaboración será decisiva para los propósitos del estudio. Toda información que usted nos brinda será absolutamente confidencial, lea detenidamente las proporciones de las siguientes páginas por favor contéstelas todas, marcando con una (X) la casilla que mejor indique su lección, conforme a la siguiente escala:

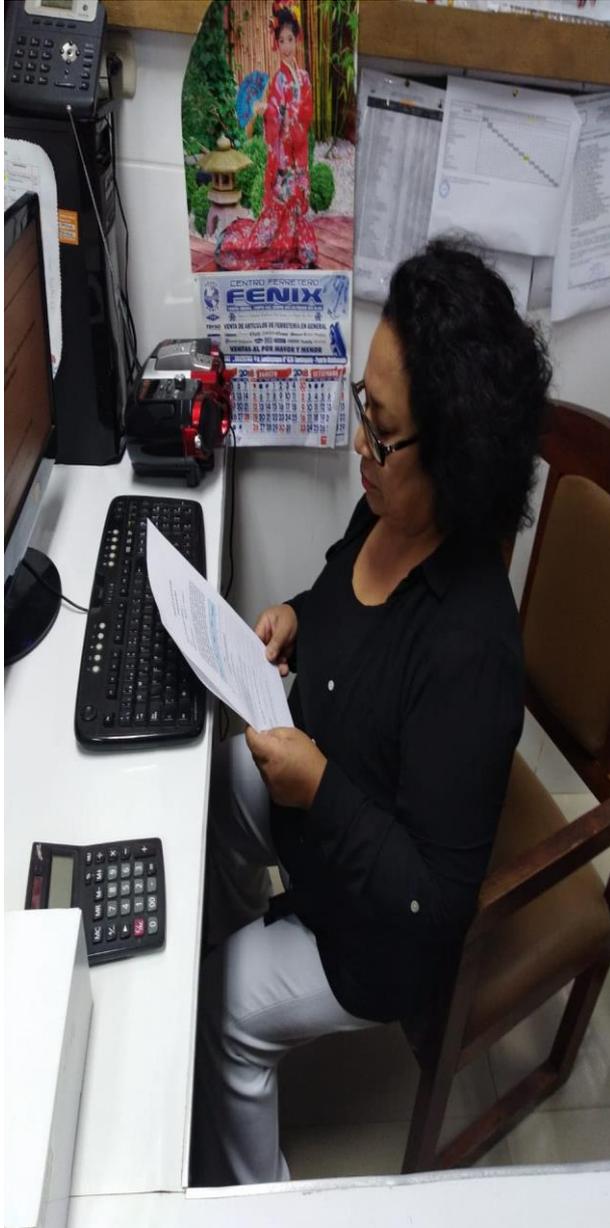
Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE: Proceso Administrativo Disciplinario del Personal</b>						
1	¿Cómo es para usted el procedimiento administrativo disciplinario?					
2	¿La aplicación de las faltas disciplinarias en el PAD; es...?					
3	¿Lo ex servidores, como evalúan el procedimiento administrativo disciplinario?					
4	¿Cómo considera la inhabilitación para el ejercicio de la función pública?					
5	¿Cómo Ud., considera a la comisión evaluadora del PAD, de la institución?					
6	¿Ud., como determina la aplicación de la sanción, derivada de la evaluación a la falta administrativa?					
7	¿Cómo considera Ud., que se está aplicando el PAD, a los trabajadores que cometen faltas?					
8	¿Cómo Ud., conceptualiza las sanciones aplicadas por la comisión del PAD??					

9	¿Cómo Ud., considera las amonestaciones de la comisión del PAD, hace contra los trabajadores que cometen faltas?					
10	¿Cómo considera Ud., el registro de amonestaciones?					
11	¿Cómo Ud., considera la suspensión de un trabajador que comete falta grave?					
12	¿Qué opinión tiene como trabajador de las sanciones que emite la comisión del PAD??					
13	¿Cómo son las políticas organizacional y funcional de la institución?					
14	¿Cómo cree Ud., que se aplican las sanciones a nivel de funcionarios?					
15	¿Cómo Ud., considera las funciones que realiza su jefe inmediato?					
16	¿Cómo Ud., considera las sanciones que realiza su jefe inmediato??					
17	¿Cómo Ud., conceptualiza el procedimiento administrativo disciplinario?					
18	¿Cómo califica a la comisión de proceso administrativo disciplinario?					
19	¿Cómo Ud., conceptualiza prescripción de un el procedimiento administrativo disciplinario?					
20	¿La prescripción de una falta es, por que la comisión es...?					
21	¿Los medios impugnatorios que presenta la comisión del PAD son...?					
22	¿Para Ud., las pruebas para iniciar el procedimiento sancionador son...?					
23	¿Ud., considera que la medida cautelar, es...?					
24	¿Para Ud., la Comisión del PAD, como puede interpretar la medida cautelar interpuesta por el procesado?					
25	¿Las medidas correctivas son...?					
26	¿Para Ud., después de una medida correctiva al sancionado, le cambia de actitud para ser un trabajador ...?					
27	¿Para Ud., estar dentro de un registro de sanciones es...?					
28	¿Para Ud., la aplicación de la presente Ley es...?					

Gracias por su apoyo...

## PANEL FOTOGRAFICO



**PERSONAL ASISTENCIAL Y PERSONAL ADMINISTRATIVO RESOLVIENDO LAS ENCUESTAS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA PUERTO MALDONADO -2018**



**PERSONAL ADMINISTRATIVO RESOLVIENDO LAS ENCUESTAS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA PUERTO MALDONADO -2018**



**PERSONAL ASISTENCIAL RESOLVIENDO LAS ENCUESTAS EN EL HOSPITAL SANTA ROSA PUERTO MALDONADO -2018**