



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE GESTIÓN PÚBLICA

Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos
administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR: Br. Vanessa Karina Taboada Sirlupú
(0000-0002-1914-2215)

ASESOR: DR. CPC. Yoni Mateo Valiente Saldaña
(0000-0002-9083-3553)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Dirección

Trujillo – Perú

2019

DEDICATORIA

A mi madre, por forjarme con la mezcla perfecta de amor y rectitud, siendo un desafío y anhelo seguir sus pasos. A mi hijo amado, por ser mi luz y mi bendición. A mi hermano, por los cuidados que siempre me brindó y a mi padre quien desde el cielo me protege.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita bondad.

A mi familia, por todo su apoyo.

A Pepe, por su inagotable paciencia.

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en especial a mis asesores: Mg. Iván Pereda Guanilo y Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña por su continua asistencia y absolución de toda interrogante que les fue formulada.

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Segundo Rodolfo Raza Urbina
Presidente del Jurado

Mg. Víctor Iván Pereda Guanilo
Secretario del Jurado

Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña
Vocal del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Vanessa Karina Taboada Sirlupú, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que el trabajo académico titulado “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018” presentada en (100) folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro que:

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

Trujillo, 06 de Julio de 2019



VANESSA KARINA TABOADA SIRLUPÚ
DNI N° 45465333

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	23
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
2.2. Población, muestra y muestreo	25
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	26
2.4. Procedimiento	29
2.5. Método de análisis de datos	30
2.6. Aspectos éticos.....	30
III. RESULTADOS	31
IV. DISCUSIÓN.....	43
V. CONCLUSIONES	47
VI. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	53
Anexo 1. Instrumento	53
Anexo 2. Matriz de validación de instrumento	55
Anexo 3. Solicitud de aplicación de instrumento	73
Anexo 4 Autorización de investigación.....	74
Anexo 5. Base de datos	75
Anexo 6. Matriz de consistencia	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Distribución de la muestra	26
Tabla 2.- Baremos para la variable Responsabilidad de la autoridad administrativa.....	27
Tabla 3.- Baremos para la variable Procedimiento administrativo disciplinario	27
Tabla 4.- Confiabilidad para la variable responsabilidad de la autoridad administrativa ...	29
Tabla 5.- Confiabilidad para la variable procedimiento administrativo disciplinario.....	29
Tabla 6.- Niveles obtenidos de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	31
Tabla 7.- Niveles obtenidos de la dimensión autonomía.....	32
Tabla 8.- Niveles obtenidos de la dimensión autorrealización	33
Tabla 9.- Niveles obtenidos de la dimensión competencia profesional	34
Tabla 10.- Niveles obtenidos de la dimensión compromiso moral	35
Tabla 11.- Niveles obtenidos de la dimensión cumplimiento de deberes	36
Tabla 12.- Niveles obtenidos de la variable procedimiento administrativo disciplinario ...	37
Tabla 13.- Pruebas de normalidad	38
Tabla 14.- Correlación de Spearman entre la dimensión autonomía y los procedimientos administrativos disciplinarios	38
Tabla 15.- Correlación de Spearman entre la dimensión autorrealización y los procedimientos administrativos disciplinarios	39
Tabla 16.- Correlación de Pearson entre la dimensión competencia profesional y los procedimientos administrativos disciplinarios	40
Tabla 17.- Correlación de Spearman entre la dimensión compromiso moral y los procedimientos administrativos disciplinarios	40
Tabla 18.- Correlación de Spearman entre la dimensión cumplimiento de deberes y los procedimientos administrativos disciplinarios	41
Tabla 19.- Correlación de Pearson entre responsabilidad de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.....	42

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.- Niveles obtenidos de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	31
Figura 2.- Niveles obtenidos de la dimensión autonomía de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	32
Figura 3.- Niveles obtenidos de la dimensión autonomía de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	33
Figura 4.- Niveles obtenidos de la dimensión competencia profesional de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	34
Figura 5.- Niveles obtenidos de la dimensión compromiso moral de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	35
Figura 6.- Niveles obtenidos de la dimensión cumplimiento de deberes de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa	36
Figura 7.- Niveles obtenidos de la variable procedimiento administrativo disciplinario ...	37

RESUMEN

El propósito del presente estudio se basa en determinar la repercusión de la responsabilidad de las autoridades administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018, conforme a la línea de investigación de dirección. El estudio fue de tipo no experimental y su diseño transversal correlacional causal. La muestra se conformó por los 29 jefes de los diferentes departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo que se constituyen en autoridades del procedimiento administrativo disciplinario. Como técnica de recolección de datos, se utilizó la encuesta y como instrumento para medir las variables, el cuestionario. Los datos que se obtuvieron fueron procesados mediante la estadística descriptiva por medio del programa estadístico SPSS V23. Los resultados encontrados se presentan en tablas y figuras de forma ordenada.

Se concluye afirmando que la responsabilidad de la autoridad administrativa disciplinaria repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018, con un nivel de significancia moderada por la aplicación de la prueba no paramétrica de Pearson cuyo coeficiente es de 0.564.

Se recomienda al Director General del Hospital Belén de Trujillo, institucionalizar un plan de capacitación sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador debidamente articulado al presupuesto, con la finalidad que las actividades plasmadas en el plan logren ejecutarse.

Palabras claves: repercusión, responsabilidad, autoridad administrativa, procedimiento administrativo disciplinario, Hospital Belén de Trujillo.

ABSTRACT

The purpose of the present study is to determine the impact of the responsibility of administrative authorities on administrative disciplinary proceedings at the Bethlehem Hospital in Trujillo, 2018, according to the line of direction research. The study was quantitative and its design was cross-sectional causal correlational. The sample was formed by the 29 heads of the different departments and offices of Bethlehem Hospital in Trujillo, who constitute authorities of the administrative disciplinary procedure. As a data collection technique, the survey was used and as a tool to measure variables, the questionnaire. The data obtained were processed using descriptive statistics through the SPSS V23 statistical programme. The results found are shown in tables and figures in an orderly manner.

It concludes by stating that the responsibility of the administrative disciplinary authority has a positive impact on the administrative disciplinary proceedings at the Bethlehem Hospital in Trujillo, 2018, with a level of significance moderated by the application of the nonparametric test of Pearson whose coefficient is 0.564.

It is recommended that the Director General of Bethlehem Hospital in Trujillo institutionalize a training plan on disciplinary regime and sanctioning procedure duly articulated to the budget, to ensure that the activities embodied in the plan are implemented.

Keywords: repercussion, responsibility, administrative authority, administrative disciplinary procedure, Bethlehem Hospital in Trujillo.

I. INTRODUCCIÓN

Como un mecanismo de autotutela, la Administración Pública cuenta con un régimen disciplinario por medio del cual sanciona, en términos generales, a toda persona que preste servicios a favor del estado, independientemente del tipo de vinculación en la que se encuentre inmersa, con la finalidad de impartir orden y salvaguardar los fines institucionales, bajo las disposiciones establecidas en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, normas de reciente data que conllevaron a la instauración de un nuevo trámite del procedimiento disciplinario en pos de brindar mayores garantías al proceso por la independencia de funciones de las autoridades que ahora participan en su desarrollo, mas éstas autoridades muchas veces denotan su descontento de tener que involucrarse en estos trámites teniendo como principal fundamento, el desconocimiento de la normas que se aplican, constituyéndose en la primera dificultad a enfrentar para la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario.

Consecuentemente lo anterior, se desprende la inadecuada aplicación de los principios rectores de todo procedimiento disciplinario, en la cual se están poniendo en juego la determinación del correcto desenvolvimiento del trabajador en sus funciones, la afectación de sus remuneraciones (en el caso de las sanciones de suspensión sin goce de haber y destitución) y por supuesto, en primer orden de prevalencia para muchos, su prestigio; y, advirtiéndose que el investigado en los procedimientos disciplinarios, es un funcionario o servidor público que por motivo de realizar función pública, sostiene una relación de sujeción especial con el estado y que a diferencia del común de administrados, soporta mayores niveles de intervención administrativa, resulta imprescindible un adecuado proceso que no vulnere los derechos constitucionalmente reconocidos, los mismos que son igualmente aplicables a todo procedimiento administrativo.

Ahora bien, conforme a la normativa antes señalada, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son: el jefe inmediato del servidor investigado, el jefe de la oficina de recursos humanos o quien hiciera sus veces, el

titular de la entidad y el tribunal del servicio civil; quienes contarán con el apoyo de un secretario técnico, que tiene por funciones esenciales, investigar preliminarmente las faltas y proponer una correcta fundamentación de los actos que se emitan dentro del procedimiento disciplinario.

El Hospital Belén de Trujillo, como entidad de la administración pública especializada en la atención hospitalaria, cuenta con un gran número de profesionales de la salud, los mismos que se desenvuelven como jefes de área y ante la eventualidad de una posible falta disciplinaria del personal a su cargo, asumirán el reto de constituirse en autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario; específicamente en órgano instructor, al cual le compete evaluar dentro de un procedimiento formal, si una determinada conducta configura una falta disciplinaria pasible de sanción, debiendo ponderar entre los derechos que como persona le son inherentes al investigado y los principios rectores del disciplinario en desarrollo, pues su inobservancia acarrearía una posterior declaratoria de nulidad de los actos administrativos emitidos, lo que muy a menudo viene ocurriendo con los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo en el Hospital Belén de Trujillo. Por otro lado, está la relevancia del grado de intervención de la secretaría técnica en la asistencia a las autoridades del procedimiento disciplinario para la adecuada calificación de las faltas, pues como servidor especializado en la materia, absolvería las incertidumbres que muchas veces surgen en el ínterin del procedimiento, por lo que considerando la existencia de una ineficiente tramitación de los procedimientos disciplinarios, este trabajo pretende determinar cuál es la repercusión de la responsabilidad de las autoridades administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo así como las causas que confluyen para no lograr la eficacia de los actos emitidos a consecuencia de un procedimiento administrativo disciplinario.

Se encontraron los siguientes trabajos previos:

Bruna y Escobedo (2018). *“El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos. Especialmente aquellos regidos por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo”*; señala que la tipicidad es una garantía

derivada del principio de legalidad, por lo que necesariamente deberá acompañar cada una de las actuaciones de la administración conforme se estipula en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República debiendo, entonces, delimitar los contornos precisos de las conductas punibles. Sin embargo, la tipicidad y legalidad en materia disciplinaria aceptan una mayor laxitud que en el Derecho Administrativo Sancionador y más aún en comparación con el Derecho Penal, tal como ocurre en las demás garantías de corte constitucional. Esta laxitud permite que las normas disciplinarias se vayan ajustando a los fines de la organización – en este caso el Estado- sin perder su vigencia en el tiempo, a través de la determinación que los órganos disciplinarios realizan respecto de las conductas concretas a sancionar.

Albornoz (2011). *“El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo”*; concluye que el debido proceso se aplica no sólo al proceso judicial, sino que también al procedimiento administrativo, en cuanto aquél conlleve a un acto de la Administración que trasgrede los derechos de las personas; y es por ello que, los procedimientos administrativos en general, deben fijar instancias de audiencia, publicidad y defensa en favor de los administrados, permitiendo impugnar los actos que vulneren sus derechos; pues el ser investigado, en tanto puede concluir en una sanción, debe ceñirse a lo instituido en la Constitución, por lo que el procedimiento administrativo disciplinario debe ser efectuado en el marco de un proceso legalmente tramitado, previo a la sanción, garantizando la justicia y racionalidad de los mismos.

Arescurenaga (2016). *“Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”*; concluye que, el procedimiento administrativo disciplinario de la Inspectoría General de la PNP está siendo incorrectamente ejecutado o implementado. Y esto se debe, fundamentalmente, a que la normatividad establecida permite la intrusión de funciones entre etapas que deberían ser independientes, asimismo, permite la interpretación unilateral de las personas a cargo generando vicios en el procedimiento instaurado. De igual manera, se debe al poco conocimiento de las normas y de la falta

de capacitaciones que se brinda el personal a cargo de las etapas de investigación y/o decisión.

Ramírez (2018). *“La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015”*; obteniendo como una de sus conclusiones que, existen servidores públicos que vulneran los principios del debido proceso administrativo, debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones que origina que obvien procedimientos y emitan opiniones que no son debidamente motivadas.

Castro (2018). *“Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”*; obteniendo como resultado que, por mandato legal las funciones de las autoridades encargadas de la instrucción son desarrolladas por las jefaturas inmediatas. Al centrarse la investigación en procedimientos desarrollados en un establecimiento de salud, se evidencia que las autoridades instructoras y sancionadoras son profesionales de la salud, que no cuentan con conocimiento de las técnicas procesales jurídicas, factores que no garantizan que la sanción a imponer se genere con arreglo a ley. Del mismo modo, se advierte que el Hospital Vitarte no brindó la debida capacitación sobre régimen disciplinario a las autoridades instructoras, lo que imposibilita un adecuado desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. Si bien se cumplen con las reglas procedimentales, se comprobó que no se respetan las reglas sustantivas del disciplinario, imponiendo sanciones que posteriormente fueron declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil.

Esta investigación se sustenta en las siguientes teorías relacionadas al tema:

“Para los efectos del cumplimiento de las disposiciones del Derecho Administrativo, entiéndase por autoridad administrativa, al agente de las entidades que bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución, o que de otro modo participan en la gestión de los procedimientos administrativos” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; MINJUS, 2019).

Respecto al término responsabilidad, la Real Academia Española (2019), la define como “la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.”

Para Ortega (2017), la responsabilidad “es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. La responsabilidad requiere de todo individuo, poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido” (p. 31).

Asimismo, al referirnos sobre responsabilidad hacemos alusión al compromiso u obligación asumida por una persona, que deriva de un vínculo contractual o extracontractual o bien de un paradigma ético, asumiendo las consecuencias de las decisiones y/o acciones adoptadas.

Se presentan las siguientes dimensiones de la responsabilidad:

Autonomía. – “Consiste en el ejercicio del trabajo con la libertad posible para alcanzar los objetivos trazados. Con frecuencia la autonomía se asume como la capacidad de constituirse a sí mismos; es la determinación posible de un trabajador desde sus posibilidades de autorrealización, implica asumir su propia toma de decisiones” (Ortega, 2017, p. 30). No permite la presión externa de otros individuos, incluyendo instancias de instituciones públicas y privadas, pues podría afectarla.

La autonomía comprende a su vez, los términos siguientes:

- Autosuficiencia

Capacidad que tiene una persona para asumir una tarea de manera óptima con sus propios esfuerzos.

- Toma de decisiones

Consiste en asumir entre una serie de opciones una alternativa con total convicción.

- Identidad personal

Rasgos particulares o propios por los que un funcionario se diferencia de otros, esta puede cambiar de acuerdo a aspectos internos o externos al individuo, incluso ambos (Hirsch, 2003, p. 12).

Autorrealización. - Es el estado psicológico de conformidad y satisfacción por el desempeño propio (Ortega, 2017).

Competencia profesional. – “Exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Es la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social” (Altarejos, 1998, citado por Hirsch, 2003, p. 15). Por su parte, para Ortega (2017), “es la expresión de saber y ejecutar con acierto una labor, consiste en la capacidad del suficiente conocimiento para desenvolverse o trabajar de manera eficiente” (p. 32).

Presenta los siguientes indicadores:

- Actitud laboral

Consiste en la disposición del colaborador para realizar una tarea asignada, la forma de percibir y de actuar dentro del ámbito laboral.

- Conocimientos del rubro

Conjunto de datos, detalles técnicos, estándares operativos, parámetros legales, funciones, pautas o referencias adquiridas a través de la experiencia o el aprendizaje.

- Capacidad intelectual

Destreza del intelecto con las operaciones superiores vitales para ejercer un trabajo.

- Capacidad operativa

Aptitud calificada y aprobada considerada como elemental para soportar condiciones ambientales diferentes cuando se trabaja (Ortega, 2017, p. 33).

Compromiso moral. - Capacidad de tomar conciencia de la relevancia de cumplir con una determinada labor dentro de un tiempo estipulado para ello porque es lo correcto.

Cumplimiento de deberes. - Grado de acatamiento de las labores asignadas al interior de una entidad.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012), ha expresado que “una de las manifestaciones del *poder de dirección* es la **facultad disciplinaria**, en virtud de la cual el empleador puede imponer sanciones a sus trabajadores, cuando incumplan sus obligaciones. Consecuentemente, se colige que, en toda relación laboral es propio e intrínseco al empleador, el ejercicio del poder de dirección-y con él la facultad disciplinaria- sobre todos sus trabajadores” (p. 3).

En el ámbito público, la potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, y es consustancial a ella, pues garantiza su orden interno y el adecuado desarrollo de las labores encomendadas (Marina, 2015, pp. 21-22). Advirtiéndose en este punto, la existencia de una diferenciación entre la potestad sancionadora de la Administración frente a los particulares y la potestad disciplinaria que recae sobre los funcionarios y servidores públicos.

Morón (2011), menciona que, “*esta diferenciación se sustenta en las relaciones de sujeción general (caso del infractor común) y las relaciones de sujeción especial (caso del infractor empleado del Estado), lo que permite reconocer la forma en la que los administrados se vinculan con las entidades*” (p. 690). De esta manera, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, la cual permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;

Agrega Morón (2018), “*cuando un administrado se encuentra en una relación de sujeción especial, éste soporta niveles más intensos de intervención administrativa, por hallarnos en un ámbito ordenado por la Administración y ius puniendi, sin el cual, imposibilitaría su organización*” (p. 387).

El Tribunal Constitucional a través de la expedición de la sentencia dictada en el Expediente N.º 2050-2002-AA/TC, reconoce que quienes mantienen un vínculo de sujeción especial con el Estado, cuando menos en materia sancionadora disciplinaria, pueden estar sujetos a un tratamiento singular en lo que a garantías procesales se refiere en comparación con los administrados que no están vinculados a la Administración Pública, sin que ello conlleve a la trasgresión de los derechos fundamentales de la persona (Tribunal Constitucional, 2003).

Como manifestación del poder de dirección que ostenta el estado, encontramos al procedimiento administrativo disciplinario, entendiéndose a este, como “el conjunto de actos y diligencias que tramitan las entidades, conducentes a la emisión de un pronunciamiento sobre los intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos, imponiendo una sanción administrativa, o disponiendo el archivo del procedimiento instaurado” (Boyer, 2017, p. 33).

“Desde la perspectiva 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, asegurando además que, los servidores públicos no pueden actuar impunemente” (OCDE, 2017, citado por Boyer, 2017, pp. 33-34).

Como última reforma del Servicio Civil, en julio de 2013 se promulgó la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, disponiéndose en el artículo 1º que el mismo regirá para todos los poderes del estado peruano, gobiernos regionales y locales, así como para todos los organismos constitucionalmente autónomos y demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público” (Poder Legislativo, 2013).

Mediante esta ley se implementaron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, los que regirían, una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria de la materia.

Es así que, mediante la dación del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, publicado el 04 de julio de 2013, se establece que el título que corresponde al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su aplicación; a partir del 14 de septiembre de 2014, siendo de aplicación a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos a los Decretos Legislativos N.º 276, 728 y 1057.

Posteriormente, mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PRE se aprueba la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC que, “tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Respecto a la atribución de la Administración para sancionar, el Tribunal Constitucional (2004), ha manifestado que:

“La aplicación de una sanción administrativa refleja la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria del estado cuya validez se ve condicionada al respeto de la Constitución, de los principios constitucionales y, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales. Resalta el Tribunal, el irrestricto cumplimiento del derecho al debido proceso en la prosecución de los procedimientos administrativos disciplinarios y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales que lo conforman” (párr. 7).

En concordancia a lo precisado por el Tribunal Constitucional, el procedimiento administrativo disciplinario se rige por los principios instituidos en el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, procediendo a desarrollar cada uno de ellos.

“Por el principio de legalidad, sólo por norma con rango de ley se atribuye a las instituciones públicas la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que pueden imputarse a un administrado, las que en ninguna circunstancia dispondrán la privación de la libertad” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).

Según refiere Morón (2005), “esta reserva de competencia contiene dos aspectos de la potestad sancionadora: para la atribución de la competencia sancionadora a la administración pública y para la identificación de las sanciones que será de aplicación a los administrados por incurrir en ilícitos administrativos (p.4)”.

Por su parte, el Tribunal Constitucional (2007) precisa que, en materia sancionatoria, este principio, impide la imputación de la comisión de una falta si ésta no se encuentra prevista en la ley, prohibiendo además que se pueda aplicar una sanción no determinada por ley.

Sobre el principio del debido procedimiento, MINJUS (2019), establece que, “las sanciones se impondrán, siempre y cuando, se hayan tramitado respetando las garantías del debido procedimiento; estableciendo, además, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, a cargo de distintas autoridades”.

“Este principio engloba el derecho a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten” (MINJUS, 2019, p. 3).

Regula el principio de razonabilidad, que las autoridades deben prever que la comisión de la falta disciplinaria no derive en una ventaja mayor para el infractor que asumir los efectos de la sanción impuesta (MINJUS, 2019).

Sobre el particular Rubio Correa (2005) precisa que, el fondo de este principio está relacionado a limitar el ámbito de discrecionalidad que posee la Administración al

momento de individualizar la sanción a aplicarse mediante la imposición de una exigencia de ponderación (pp. 243-245).

Dicha limitación se produce a nivel normativo con la determinación de criterios que permitan evaluar la proporcionalidad de la sanción a imponer, así por ejemplo se incorporan factores que se deben considerar en la aplicación de dicha sanción, “(verbigracia, la existencia o no de intencionalidad, que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción” (Curi, 2018, pp. 101-102).

En cuanto al principio de tipicidad se afirma que, es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios (Tribunal del Servicio Civil, 2019).

El Tribunal Constitucional (2008) aclara que “[el principio de tipicidad] se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta” (p. 6).

El principio de tipicidad prohíbe además la interpretación extensiva o analogía de las conductas sancionables. Sin embargo, dado que el Tribunal Constitucional ha reconocido que existe cierto grado de indeterminación en las normas legales, debe considerarse que resulta necesario que en los procedimientos administrativos disciplinarios en los que se encuentra la presencia de normas indeterminadas, corresponderá a los órganos competentes, complementar el contenido de las normas legales aplicando disposiciones reglamentarias de desarrollo, en tanto que éstas cumplan con especificar, graduar e identificar las conductas punibles o determinen las sanciones establecidas en la Ley, sin que constituyan nuevas conductas sancionables a las que ya fueron previstas en la Ley; con la única salvedad que una Ley o Decreto Legislativo autorice de modo expreso que se tipifiquen infracciones por norma reglamentaria (Tribunal del Servicio Civil, 2019).

Por el principio de irretroactividad, las entidades no podrán sancionar por normas anteriores a la fecha de comisión de la conducta infractora, ni podrán aplicar disposiciones retroactivamente a hechos anteriores.

Sobre el principio de concurso de infracciones, es clara la norma cuando señala que, cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción más grave (MINJUS, 2019).

Referente al principio de continuación de infracciones, para el jurista Nieto García (1994) “[la infracción continuada puede ser entendida como] la realización de acciones u omisiones que vulneren el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido” (p. 451).

Sobre el principio de causalidad Jara Bautista (2016), menciona que:

La administración no responsabilizar a una persona por un hecho ajeno sino únicamente por los propios, y ello va de la mano con la verificación de si la conducta imputada como falta se encuentra tipificada por la normatividad del servicio civil como tal (p. 148).

Por el principio de licitud, las instituciones deben asumir que los administrados actúan de acuerdo a sus deberes en tanto no se hallen evidencias que demuestren lo contrario, principio íntimamente relacionado con el principio de presunción de inocencia reconocido por nuestra Carta Magna.

En ese sentido, Jara Bautista (2016) menciona que, por este principio el servidor no se encuentra obligado a demostrar su inocencia, vale decir el hecho de no formular el descargo respectivo o hacerlo en forma extemporánea no lo convierte en responsable, sino que será deber de la administración acopiar los elementos probatorios que permitan desvirtuar la presunción de inocencia demostrando la existencia comprobada y motivada de responsabilidad administrativa (p. 150).

Sobre el principio de responsabilidad, Nieto (1994), sostiene que, la aplicación este principio en materia administrativa requiere reconocer la existencia de dos supuestos:

la diligencia exigible y la buena fe. Según el primer supuesto, la responsabilidad del sujeto le será exigida no por los conocimientos reales que tenga, sino por los conocimientos exigibles a la debida diligencia, situación que resulta en función al contexto en que se realiza; y aunado a ello se encuentra la buena fe, referida a las relaciones entre el administrado y la Administración; en esa medida, la buena fe con que actuó el administrado al momento de cometer la infracción puede operar como eximente o atenuante de responsabilidad (pp. 347-348).

El principio de non bis in ídem consiste en que ningún administrado podrá ser sancionado ni sucesiva ni simultáneamente dos veces por un mismo hecho, siempre y cuando se verifique la existencia de identidad del sujeto, hecho y fundamento (Jara Bautista, 2016, p. 153).

En este punto, es pertinente precisar que de acuerdo a la Ley N° 30057, Poder Legislativo (2013), se prohíbe la aplicación simultánea del régimen disciplinario del servicio civil y el Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento para una misma conducta trasgresora dentro de un mismo procedimiento administrativo disciplinario.

Conforme ha precisado Jara (2016), la falta administrativa disciplinaria, es toda acción u omisión, voluntaria o no, contraria a las obligaciones, prohibiciones y demás normas exigibles al servidor, sobre la cual no se puede invocar el desconocimiento para justificar la comisión de una conducta infractora.

En esa línea, el servidor deberá conocer y aplicar convenientemente las normas administrativas, disciplinarias, presupuestales y reglamentaciones internas propias de cada entidad pública, en el cumplimiento de las funciones que se asignan a cada cargo; trayendo consigo el compromiso de la entidad de difundir los derechos y obligaciones del servidor, a fin de evitar que se cometan infracciones por motivo de su desconocimiento, que en la práctica suele ser muy concurrente (Jara, 2016, p. 57).

De acuerdo a lo regulado por el Poder Legislativo (2013), son faltas de carácter disciplinario que, 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) La negligencia en el desempeño de las funciones.
- e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
- f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
- i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
- k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
- l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad.
- m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
- n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo.
- ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

- o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio de beneficio para terceros.
- p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
- q) Las demás que señale la ley.

A fin de delimitar la potestad disciplinaria del estado, MINJUS (2019), regula que la sanción administrativa debe ser proporcional a la falta incurrida y se fija evaluando la concurrencia de ciertos criterios, como la afectación a los intereses generales, el ocultamiento de la falta, el cargo desempeñado por el infractor, la reincidencia y continuidad de la falta.

Para Adrianzén, Garcés, Alcalde y Valencia (2015), “la sanción administrativa es una herramienta de la que dispone la Administración Pública para corregir todo comportamiento que trasgreda las normas; tiene naturaleza constitutiva y contenido aflictivo toda vez que el administrado investigado se halla en una situación jurídica distinta y desfavorable a la que disfrutaba antes de cometer una infracción” (p. 60).

La Ley del Servicio Civil estipula que las sanciones aplicables por faltas disciplinarias son: la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones y la destitución.

Así mismo, el acto que disponga la imposición de una sanción disciplinaria debe estar debidamente motivado de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción que se establecen por ley (Poder Legislativo, 2013).

Las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia son:

- El jefe inmediato del presunto infractor.
- El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- El titular de la entidad.
- El Tribunal del Servicio Civil.

Las intervenciones de cada una de éstas autoridades se establecen en función a la sanción administrativa a imponerse, conforme si visualiza en el siguiente cuadro:

	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
AMONESTACIÓN	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de Recursos Humanos
SUSPENSIÓN	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de Recursos Humanos	Jefe de Recursos Humanos
DESTITUCIÓN	Jefe de Recursos Humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Cuadro 1. Extraído de la Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador elaborado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

En caso el procesado decida impugnar el acto de sanción disciplinaria, nos hallaremos en una segunda instancia, en la cual el jefe de la Oficina de Recursos Humanos se constituirá en autoridad competente para resolver la impugnación en caso de amonestación, en tanto, para los casos de suspensión y destitución será el Tribunal del Servicio Civil quien resuelva el recurso.

En adición a lo señalado previamente se debe indicar que, las autoridades encargadas del trámite del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la administración. Sin embargo, no cuenta con capacidad de decisión y los informes u opiniones que emita no tienen carácter vinculante para las autoridades del procedimiento disciplinario (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Asimismo, se puntualiza que, las denuncias que recayeran en un servidor público, deben ser informadas de manera verbal o por escrito a la Secretaría Técnica, quien se encargará de emitir un informe de precalificación sobre los hechos denunciados, que concluyan con la recomendación de aperturar o iniciar el procedimiento

administrativo disciplinario o de declarar “No ha lugar a trámite” del procedimiento administrativo disciplinario.

En caso el secretario técnico recomiende la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, el informe de precalificación será remitido al órgano instructor, quien decidirá si coincide con la opinión del secretario técnico e instaurará el procedimiento disciplinario o apartándose de ello, dará por archivado el proceso, en ambos casos, deberá fundamentar el motivo de su decisión.

El procedimiento administrativo disciplinario, comprende una fase instructiva y otra sancionadora; respecto a la primera fase, se encuentra a cargo del órgano instructor y abarca las actuaciones que conllevan a la determinación de la responsabilidad administrativa (Jara , 2016, p. 161).

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015), reglamenta que “el disciplinario se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del procedimiento administrativo disciplinario emitido por el Órgano Instructor”. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan, los documentos sustentatorios, la base legal en la que se ampara la imputación de la falta, la posible sanción a imponer, el plazo para que el investigado alcance sus descargos y los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, esencialmente.

De lo citado anteriormente, conviene detenernos en lo referente a los derechos y obligaciones del servidor civil dentro del procedimiento administrativo, ello a razón de la relevancia de cumplir con este requisito, pues su omisión podría recaer en un atentado al principio-derecho de defensa, lo que a su vez vulnera el principio del debido proceso conforme se evidenció en los párrafos precedentes.

La fase instructiva finaliza con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe del Órgano Instructor recomendando la aplicación de la sanción disciplinaria, o archivo del caso de ser pertinente, éste informe deberá sustentarse en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor, pronunciándose sobre la existencia o

no de la falta disciplinaria que se le imputa al servidor, recomendando al órgano sancionador la sanción a imponer de corresponder.

Para el caso de la amonestación escrita, el órgano instructor y sancionador recae en el jefe inmediato, por lo que el procedimiento concluye con la emisión del informe referido en el párrafo anterior, el mismo que deberá ser derivado al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos para su oficialización.

La fase sancionadora se encuentra bajo la conducción del órgano sancionador y abarca desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión del acto que impone la sanción o la declaración de archivo del procedimiento.

Habiéndose referido con anterioridad a las autoridades de segunda instancia, corresponde definir brevemente los recursos impugnatorios con los cuales cuenta todo servidor público como expresión de la facultad de contradicción a los actos administrativos que considere hayan sido emitidos incurriendo algún error o vicio.

Contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, el servidor que se considere perjudicado con lo dispuesto por la autoridad administrativa, puede recurrir a la interposición del recurso de reconsideración o al de apelación.

Respecto al primero, se sustenta en la presentación de una nueva prueba, siendo el órgano sancionador el encargado de resolverlo.

Referente al recurso de apelación, éste se alega cuando el escrito se funda en una interpretación diferente de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se base en una nueva prueba. Se dirige a la misma autoridad que emitió el acto que se impugna quien se encargará de elevar el expediente al superior en grado para su resolución, o su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. (Poder Ejecutivo, 2014).

Señala Jara (2016), que si bien la autoridad que resuelve en segunda instancia administrativa, podría ser diferente a la primera que emitió el acto cuestionado, ello no

lo convierte en un ente imparcial, toda vez que, el acto administrativo cuestionado no emana de una autoridad en particular, sino de la entidad en su conjunto, siendo poco probable un pronunciamiento imparcial e independiente, por cuanto se trata de un acto emitido por un órgano, que es parte de la estructura organizativa de la entidad cuyo acto es materia de cuestionamiento, o pertenecen en general a una entidad estatal (p. 183).

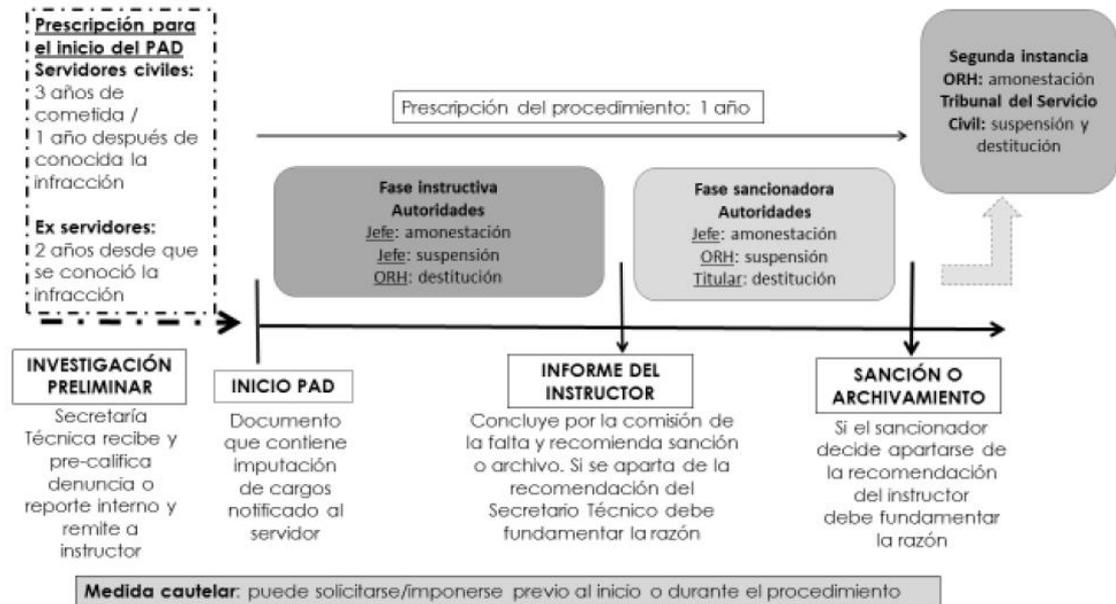
Una consideración de relevancia, radica en determinar cuál es el plazo que tiene la entidad para pronunciarse sobre una posible falta y evitar la impunidad del procesado o el exceso de someterlo a un procedimiento disciplinario interminable.

El Tribunal del Servicio Civil (2016), refiere que la prescripción se genera por la inacción de la administración para pronunciarse sobre un hecho que conlleve a determinar la responsabilidad disciplinaria del administrado, ocasionando la pérdida de su facultad disciplinaria y la liberación del presunto infractor para asumir cualquier acción disciplinaria.

La prescripción para la apertura del procedimiento opera a los tres (3) años de cometida la infracción, a menos que durante ese periodo la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiese adquirido conocimiento de ello. De ocurrir esto último, la prescripción operará un (1) año después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo es de dos (2) años calendario, computado desde que la administración conoció del hecho infractor.

Se detalla de igual manera, que el plazo máximo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, esto es, desde la notificación del acto de apertura del procedimiento administrativo disciplinario y el acto que impone una sanción o declara el archivo del caso, no debe superar un (1) año calendario.



Cuadro 2. Esquema procedimental del procedimiento administrativo disciplinario. Extraído de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

Se formuló el siguiente problema:

¿Cuál es la repercusión de la responsabilidad de las autoridades administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018?

La presente investigación se justifica en la necesidad de identificar las limitaciones conceptuales sobre los principios que rigen la potestad disciplinaria, los derechos que se involucran en los procedimientos administrativos disciplinarios y, en general, sobre la legislación que lo regula de parte de las autoridades que deben aplicarlas, contribuyendo a lograr la eficacia de los actos que se emiten dentro de los procedimientos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al esclarecerse el nivel de responsabilidad con la cual las autoridades administrativas llevan a cabo un procedimiento administrativo disciplinario que, adoptando las recomendaciones que se desarrollan en el presente estudio, se apliquen las debidas correcciones y se logre un proceder diligente en las intervenciones que realice la autoridad administrativa en los

procedimientos administrativos disciplinarios que asuma, lo que conlleva a la aplicación de sanciones administrativas más objetivas y premunidas de imparcialidad.

Se planteó el siguiente **objetivo general**:

Determinar la repercusión de la responsabilidad de la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

Los **objetivos específicos** son:

OE1: Determinar la relación entre la dimensión autonomía de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OE2: Determinar la relación entre la dimensión autorrealización de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OE3: Determinar la relación entre la dimensión competencia profesional de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OE4: Determinar la relación entre la dimensión compromiso moral de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OE5: Determinar la relación entre la dimensión cumplimiento de deberes de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

Se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:

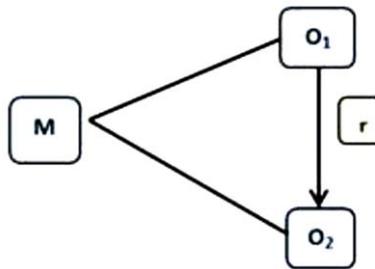
H1.- La responsabilidad de la autoridad administrativa repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

H0.- La responsabilidad de la autoridad administrativa NO repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental y su diseño es transversal correlacional causal, por cuanto los datos serán recolectados en un solo momento, los cuales se emplearán para medir el nivel de relación de dos variables: la responsabilidad de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios y la relación de causa-efecto entre la variable independiente (la responsabilidad de la autoridad administrativa) y la variable dependiente (los procedimientos administrativos disciplinarios), representándose de la siguiente manera:



Donde:

M : Muestra, jefes de área del Hospital Belén de Trujillo.

O₁ : Variable independiente: la responsabilidad de la autoridad administrativa.

O₂ : Variable dependiente: los procedimientos administrativos disciplinarios.

r : Relación de causalidad de las variables.

Variables, operacionalización

Variable Independiente

La responsabilidad de la autoridad administrativa

Variable Dependiente

Los procedimientos administrativos disciplinarios

Se presenta la siguiente operacionalización de variables:

VARIABLE INDEPENDIENTE: Responsabilidad de la autoridad administrativa				
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. La responsabilidad requiere de todo individuo poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido (Ortega, 2017).	Mediante una encuesta se recogerá información relevante sobre: autonomía, autorrealización, competencia profesional, compromiso moral y cumplimiento de deberes.	Autonomía	Autosuficiencia	Se midió a través de una escala ordinal: Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente en desacuerdo
			Toma de decisiones	
			Identidad personal	
		Autorrealización	Grado de satisfacción por desempeño propio	
			Competencia profesional	
		Conocimiento del rubro		
		Capacidad intelectual		
		Capacidad operativa		
		Compromiso moral	Grado de pertenencia	
		Cumplimiento de deberes	Grado de acatamiento de labores asignadas	

VARIABLE DEPENDIENTE: Procedimiento administrativo disciplinario				
Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conjunto de actos y diligencias tramitados en las entidades, conducentes a la emisión de un acto que produzca efectos jurídicos individuales o individualizables sobre intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado (Boyer, 2017, p. 33).	Mediante una encuesta se recogerá información relevante sobre: principios, faltas disciplinarias, sanciones administrativas, autoridades, prescripción de los procedimientos administrativos disciplinarios.	Principios de la potestad sancionadora	- Aplicación	Se midió a través de una escala ordinal: Totalmente de acuerdo De acuerdo Indiferente En desacuerdo Totalmente desacuerdo
		Faltas disciplinarias	- Tipificación de las faltas	
		Sanciones administrativas	- Determinación de la sanción - Graduación de la sanción	
		Fases del procedimiento administrativo disciplinario	- Autoridades - Elaboración de informes - Aportes de la Secretaría Técnica - Medios impugnatorios - Prescripción	

2.2. Población, muestra y muestreo

Población

Arias (2012) define a la población como el conjunto finito o infinito de elementos con propiedades comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, quedando delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p. 81).

Para el presente estudio, la población está conformada por los jefes de los diferentes departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo que se constituyen en autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, tal como se detalla en el siguiente cuadro.

Tabla 1: Distribución de los jefes de los diferentes departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo que se constituyen en autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, 2018.

CARGOS	CANTIDAD	PORCENTAJE
PERSONAL ADMINISTRATIVO	12	41%
PERSONAL DE LA SALUD	17	59%
TOTAL	29	100%

Fuente. Oficina de Personal del Hospital Belén de Trujillo.

Muestra

La muestra es central puesto que se está considerando al total de la población.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se empleó la técnica de la encuesta con preguntas cerradas tipo escala de Likert. Esta técnica permite recabar de manera directa la apreciación y percepción del encuestado respecto a valores cuantitativos y cualitativos, a partir de ello se pueden establecer deducciones concretas sobre las variables de estudio (Nel, 2015, p. 115).

Los instrumentos utilizados para el presente estudio fueron el cuestionario sobre responsabilidad de la autoridad administrativa y sobre los procedimientos administrativos disciplinarios.

Se presentan los resultados obtenidos en la investigación “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”, mediante la aplicación de cuestionarios conformados con 16 ítems para la variable responsabilidad de la autoridad administrativa y de 18 para la variable procedimiento administrativo disciplinario. Estas variables fueron analizadas a través de sus dimensiones. Siendo que, para la variable responsabilidad de la autoridad administrativa, se analizaron las dimensiones autonomía, autorrealización, competencia profesional, compromiso moral y cumplimiento de deberes. Así también, para la variable procedimiento administrativo disciplinario, se analizaron las dimensiones principios de la potestad disciplinaria, faltas disciplinarias, sanciones administrativas y fases del procedimiento disciplinario.

Tabla 2

Baremos para la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

<i>Niveles</i>	<i>Responsabilidad de la autoridad administrativa</i>	<i>Autonomía</i>	<i>Autorrealización</i>	<i>Competencia profesional</i>	<i>Compromiso moral</i>	<i>Cumplimiento de deberes</i>
1	16-29	3-5	2-3	8-14	1	2-3
2	30-42	6-8	4-5	15-21	2	4-5
3	43-55	9-11	6-7	22-28	3	6-7
4	56-68	12-14	8-9	29-35	4	8-9
5	69-80	15	10	36-42	5	10

Elaboración propia

Tabla 3

Baremos para la variable procedimiento administrativo disciplinario

<i>Niveles</i>	<i>Procedimiento administrativo disciplinario</i>	<i>Principios de la potestad disciplinaria</i>	<i>Faltas disciplinarias</i>	<i>Sanciones administrativas</i>	<i>Fases del procedimiento disciplinario</i>
1	18-32	2-3	1	3-5	12-21
2	33-46	4-5	2	6-8	22-31
3	47-60	6-7	3	9-11	32-41
4	61-74	8-9	4	12-14	42-51
5	75-90	10	5	15	52-61

Elaboración propia

- Validez de los instrumentos de recolección de datos

Para Hernández, et al. (2010) “la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir”.

El instrumento fue sometido a juicio de expertos de investigación, para ello se buscó la certificación del Docente en Investigación Dr. Yoni Mateo Valiente Saldaña, así como de los Mg. Carlos Eduardo Ventura Pinedo y Mg. Víctor Iván Pereda Guanilo.

- Confiabilidad del instrumento de investigación.

Para la confiabilidad, el instrumento fue sometido a una prueba piloto de observación de 20 trabajadores de los diferentes departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo y se determinó la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Según Darren & Mallery (2003), mencionan que, el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad inaceptable, si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre, si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel aceptable; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se podría calificar como un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente (p. 231).

Su fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

donde:

K	=	Número de ítems o preguntas
V_i	=	Varianza de cada ítem o pregunta
V_t	=	Varianza total de ítems

Tabla 4

Consistencia interna de confiabilidad en la medición del instrumento de Responsabilidad de la autoridad administrativa mediante el Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
.886	16

Elaboración propia

La confiabilidad total obtenida es de 0.886, lo que refleja un buen índice de consistencia interna que posee el instrumento con 16 ítems planteados, determinando que es un instrumento fiable.

Tabla 5

Consistencia interna de confiabilidad en la medición del instrumento de Procedimiento administrativo disciplinario mediante el Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
1.997	18

Elaboración propia

La confiabilidad total obtenida es de 1.997, valor que sobrepasa la unidad, lo que refleja un excelente índice de consistencia interna que posee el instrumento con 18 ítems planteados, determinando que es un instrumento altamente fiable.

2.4. Procedimiento

Los datos obtenidos fueron analizados respetando la metodología correspondiente para el presente estudio de investigación y utilizando las herramientas de la estadística descriptiva, por lo cual se elaboró una base de datos en una hoja de cálculo del programa Excel 2013, permitiendo su tabulación mediante tablas y figuras. De igual manera se recurrió al uso del programa estadístico SPSS V23, permitiendo así conocer los resultados respectivos.

2.5. Método de análisis de información

Por ser la investigación de naturaleza correlacional, fue necesario aplicar la estadística descriptiva e inferencial:

- a) La estadística descriptiva permitió describir las variables y dimensiones, según los baremos y de acuerdo a la elaboración de tablas y figuras de frecuencias y porcentajes.
- b) Para la estadística inferencial, se tomó en consideración los resultados de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, con la finalidad de determinar la distribución de los datos y establecer la prueba a emplear para medir el grado de correlación de variables.

2.6. Aspectos éticos

En el presente estudio se protegió la identidad de cada uno de los sujetos de estudio y se tomó en cuenta las consideraciones éticas pertinentes, tales como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimato de la información.

- ✓ Confidencialidad: La información obtenida no será revelada ni divulgada para cualquier otro fin.
- ✓ Consentimiento informado: La finalidad del consentimiento informado es solicitar autorización al Director General del Hospital Belén de Trujillo, para la realización del estudio y lograr su participación de manera voluntaria.
- ✓ Libre participación: Se refiere a la participación de los jefes de los diferentes departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo que se constituyen en autoridades del procedimiento administrativo disciplinario sin presión alguna, pero sí motivándolos sobre la importancia de la investigación.
- ✓ Anonimidad: Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.

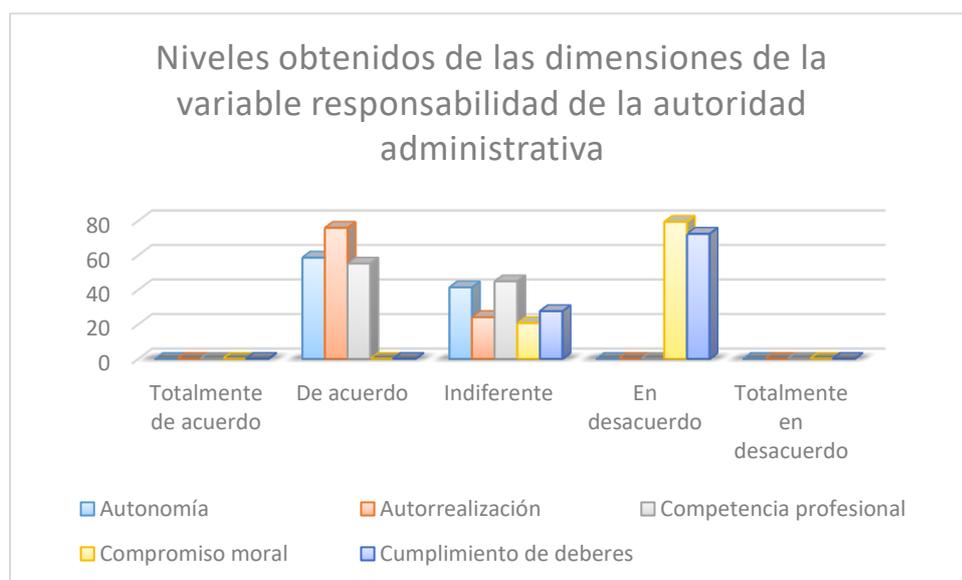
III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron analizados conforme a los objetivos e hipótesis propuestos en la investigación; la metodología empleada es cuantitativa, apoyada con la estadística, lo que permitió tabular y graficar los datos que se obtuvieron como consecuencia de la aplicación de dos cuestionarios; así mismo, se incluye la prueba de normalidad y la verificación de la hipótesis formulada.

Tabla 6.- Niveles obtenidos de las dimensiones de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa: autonomía, autorrealización, competencia profesional, compromiso moral y cumplimiento de deberes

Niveles	RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA										
	Autonomía		Autorrealización		Competencia profesional		Compromiso moral		Cumplimiento de deberes		
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	17	58.62	22	75.86	16	55.17	0	0	0	0	0
3	12	41.38	07	24.14	13	44.83	6	20.69	8	27.59	27.59
4	0	0	0	0	0	0	27	79.31	21	72.41	72.41
5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	29	100%	29	100%	29	100%	29	100%	29	100%	100%

Figura 1.- Niveles obtenidos de las dimensiones de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa: autonomía, autorrealización, competencia profesional, compromiso moral y cumplimiento de deberes



En la Tabla 6 y Figura 1 se muestran las dimensiones de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa en los que se observa que existe un considerable número de autoridades administrativas que mantienen una actitud indiferente a esta variable en el porcentaje siguiente: autonomía 41.38%, autorrealización 24.14%, competencia profesional 44.83%, compromiso moral 20.69% y cumplimiento de deberes 27.59%.

Tabla 7- Niveles obtenidos de la dimensión autonomía de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

Niveles	Dimensión autonomía	
	Nº de jefes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	17	58.62%
Indiferente	12	41.38%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	29	100%

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de departamento u oficinas del Hospital Belén de Trujillo.

Según lo obtenido en la Tabla N° 6 podemos decir que el 58.62% (17) jefes de área del Hospital Belén de Trujillo encuestados están de acuerdo con la dimensión autonomía mientras que el 41.38% (12) jefes de área encuestados se muestran indiferentes a la dimensión autonomía.

Figura 2.- Niveles obtenidos de la dimensión autonomía de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

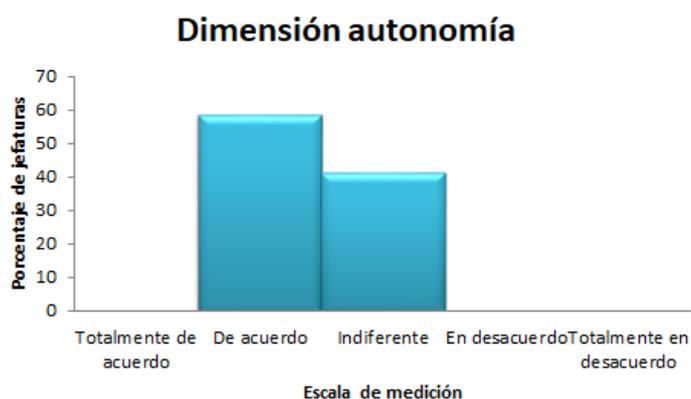


Tabla 8.- Niveles obtenidos de la dimensión autorrealización de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

Niveles	Dimensión autorrealización	
	Nº de jefes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	22	75.86%
Indiferente	07	24.14%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	29	100%

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de departamento u oficinas del Hospital Belén de Trujillo.

Podemos observar en la Tabla N° 7 que el 75.86 % (22) jefes de área del Hospital Belén de Trujillo consultados manifiestan estar de acuerdo con la dimensión autorrealización, y el 24.14% (7) jefes de área consultados se muestran indiferentes con la dimensión autorrealización.

Figura 3.- Niveles obtenidos de la dimensión autorrealización de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa



Tabla 9.- Niveles obtenidos de la dimensión competencia profesional de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

Niveles	Dimensión competencia profesional	
	Nº de jefes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	16	55.17%
Indiferente	13	44.83%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	29	100%

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de departamento u oficinas del Hospital Belén de Trujillo

En la Tabla N° 8 observamos que el 55.17% (16) jefes de área del Hospital Belén de Trujillo encuestados se muestran de acuerdo con la dimensión competencia profesional, y el 44.83% (13) son indiferentes con la dimensión competencia profesional.

Figura 4.- Niveles obtenidos de la dimensión competencia profesional de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa



Tabla 10.- Niveles obtenidos de la dimensión compromiso moral de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

Niveles	Dimensión compromiso moral	
	Nº de jefes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	23	79.31%
Indiferente	6	20.69%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	29	100%

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de departamento u oficinas del Hospital Belén de Trujillo

De lo obtenido en la Tabla N° 9 podemos decir que el 79.31% (23) jefes de área del Hospital Belén de Trujillo se encuentran en desacuerdo con la dimensión compromiso moral y solo el 20.69% (6) de encuestados se muestran indiferentes a la dimensión compromiso moral.

Figura 5.- Niveles obtenidos de la dimensión compromiso moral de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

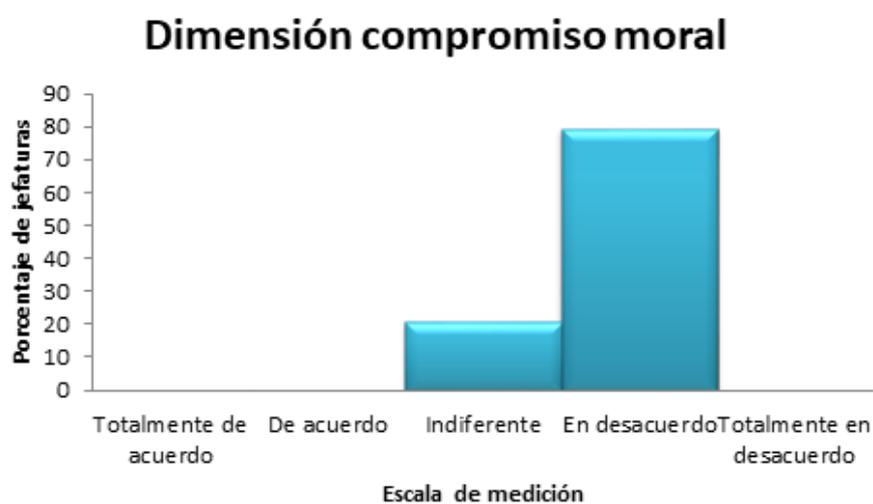


Tabla 11- Niveles obtenidos de la dimensión cumplimiento de deberes de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

Niveles	Dimensión cumplimiento de deberes	
	Nº de jefes	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	21	72.41%
Indiferente	8	27.59%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
TOTALES	29	100%

Fuente: Encuesta realizada a los jefes de departamento u oficinas del Hospital Belén de Trujillo

Según lo obtenido en la Tabla N° 10 se afirma que el 72.41% (21) jefes de área del Hospital Belén de Trujillo están en desacuerdo con la dimensión cumplimiento de deberes mientras que el 27.59% (8) jefes de área son indiferentes a la dimensión cumplimiento de deberes.

Figura 6.- Niveles obtenidos de la dimensión cumplimiento de deberes de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa

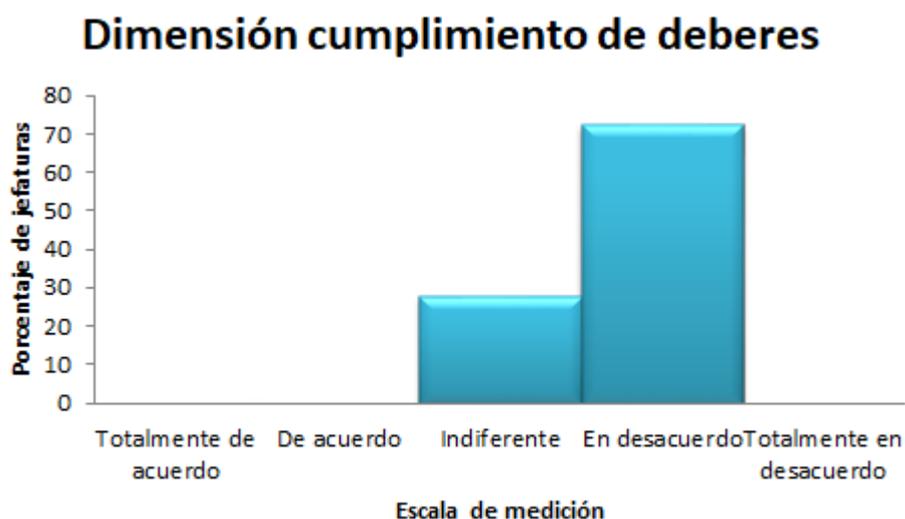
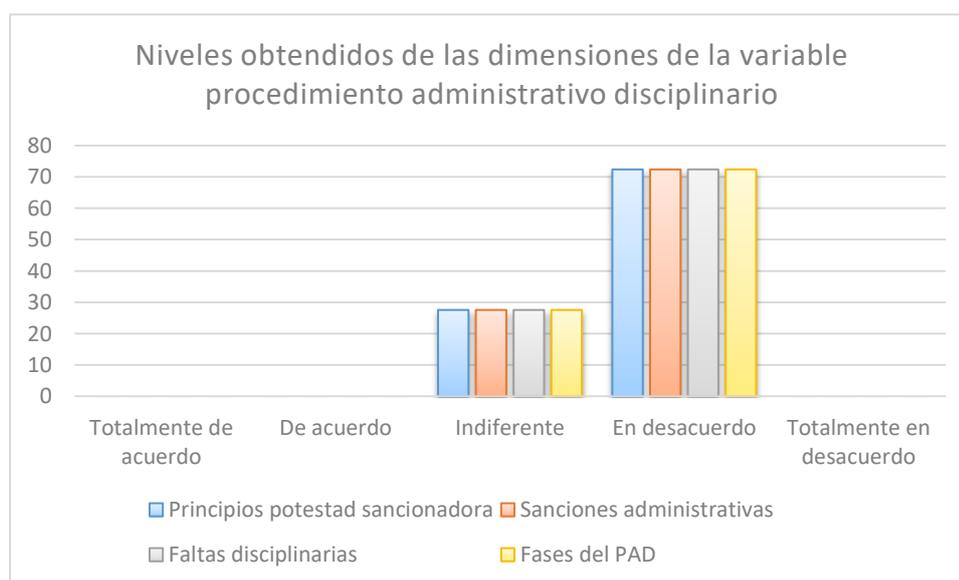


Tabla 12.- Niveles obtenidos de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario: principios de la potestad sancionadora, faltas disciplinarias, sanciones administrativas y fases del procedimiento disciplinario

Niveles	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO							
	Principios de la potestad sancionadora		Faltas disciplinarias		Sanciones administrativas		Fases del procedimiento	
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0	0	0	0
3	8	27.59	8	27.59	8	27.59	8	27.59
4	21	72.41	21	72.41	21	72.41	21	72.41
5	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTALES	29	100%	29	100%	29	100%	29	100%

Figura 7.- Niveles obtenidos de las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario: principios de la potestad sancionadora, faltas disciplinarias, sanciones administrativas y fases del procedimiento administrativo disciplinario



En la Tabla 12 y Figura 7 se muestran las dimensiones de la variable procedimiento administrativo disciplinario en los que se observa el predominio del nivel en desacuerdo con un 72.41% en cada uno de sus niveles.

Tabla 13.- Prueba de normalidad de dimensiones de la responsabilidad de la autoridad administrativa con los procedimientos administrativos disciplinarios.

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Autonomía	,873	29	,002
Dimensión Autorrealización	,812	29	,000
Dimensión Competencia profesional	,962	29	,372
Dimensión Compromiso moral	,533	29	,000
Dimensión Cumplimiento de deberes	,810	29	,000
V.I. Responsabilidad de la autoridad administrativa	,974	29	,664
V.D. Procedimiento administrativo disciplinario	,783	29	,000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba de Shapiro-Wilk permite establecer si el comportamiento de los datos de la variable procedimiento administrativo disciplinario y la variable responsabilidad de la autoridad administrativa con sus dimensiones tienen una distribución normal. Los resultados indican que, los datos que tienen normalidad son la dimensión competencia profesional y la variable responsabilidad de la autoridad administrativa, al tener un nivel de significancia mayor a 0.05.

Las dimensiones autonomía, autorrealización, compromiso moral, cumplimiento de deberes de la variable responsabilidad de la autoridad administrativa y la variable procedimiento administrativo disciplinario muestran sus datos que No tienen una distribución normal, al tener un nivel de significancia menor a 0.05.

Tabla 14.- Correlación de Spearman entre dimensión autonomía de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.

Correlaciones – Rho de Spearman				
			Dimensión autonomía	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Dimensión autonomía	Coefficiente de correlación	1,000	,370*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	29	29
Procedimiento administrativo disciplinario	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	,370*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	29	29

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Se observa en la tabla, la correlación de Spearman, prueba no paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son menores a 0.05.

Los resultados de la tabla indican que la dimensión autonomía y la variable procedimiento administrativo disciplinario tienen relación significativa al ser su resultado 0.048 menor al 0.050. El coeficiente de correlación (0.037) indica que la relación es baja, es decir, el cambio en la autonomía de la autoridad administrativa genera un cambio bajo en el procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 15.- *Correlación de Spearman entre dimensión autorrealización de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.*

Correlaciones – Rho de Spearman				
			Dimensión autorrealización	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Dimensión autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,307
		Sig. (bilateral)	.	,105
		N	29	29
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coeficiente de correlación	,307	1,000
Sig. (bilateral)		,105	.	
N		29	29	

Se observa en la tabla, la correlación de Spearman, prueba no paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son menores a 0.05.

Los resultados de la tabla indican que la dimensión autorrealización y la variable procedimiento administrativo disciplinario NO tiene relación significativa al ser su resultado 0.105 mayor al 0.050.

Tabla 16.- *Correlación de Pearson entre dimensión competencia profesional de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.*

		Correlaciones	
		Competencia profesional	Procedimiento administrativo disciplinario
Competencia profesional	Correlación de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	29	29
Procedimiento administrativo disciplinario	Correlación de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la tabla, la correlación de Pearson, prueba no paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son mayores a 0.05.

Los resultados de la tabla indican que la dimensión competencia profesional y la variable procedimiento administrativo disciplinario tienen relación significativa al ser su resultado 0.004 menor al 0.050. El coeficiente de correlación (0.519) indica que la relación es moderada, es decir, el cambio en la competencia profesional genera un cambio moderado en el procedimiento administrativo disciplinario.

Tabla 17.- *Correlación de Spearman entre dimensión compromiso moral de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.*

		Correlaciones – Rho de Spearman	
		Compromiso moral	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Compromiso moral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,300
		N	,114
		29	29
	Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	,300
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,114
		29	29

Se observa en la tabla, la Correlación de Spearman, prueba no paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son menores a 0.05.

Los resultados de la tabla indican que la dimensión compromiso moral y variable procedimiento administrativo No tienen relación significativa al ser su resultado 0.114 es mayor al 0.050.

Tabla 18.- *Correlación de Spearman entre dimensión cumplimiento de deberes de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios.*

Correlaciones – Rho de Spearman				
			Cumplimiento de deberes	Procedimiento administrativo disciplinario
Rho de Spearman	Cumplimiento de deberes	Coefficiente de correlación	1,000	-,092
		Sig. (bilateral)	.	,634
		N	29	29
Procedimiento administrativo disciplinario	Cumplimiento de deberes	Coefficiente de correlación	-,092	1,000
		Sig. (bilateral)	,634	.
		N	29	29

Se observa en la tabla, la Correlación de Spearman, prueba no paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son menores a 0.05.

Los resultados de la tabla indica que la dimensión cumplimiento de deberes y variable procedimiento administrativo NO tienen relación significativa al ser su resultado 0.634 es mayor al 0.050.

Verificación de la hipótesis

Hipótesis estadísticas:

H1: La responsabilidad de la autoridad administrativa repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

H0: La responsabilidad de la autoridad administrativa NO repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

Tabla 19.- *Correlación de Pearson entre responsabilidad de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios*

		Correlaciones - Pearson	
		Procedimiento administrativo disciplinario	Responsabilidad de la autoridad administrativa
Procedimiento administrativo disciplinario	Correlación de Pearson	1	,564**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	29	29
Responsabilidad de la autoridad administrativa	Correlación de Pearson	,564**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	29	29

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la tabla, la correlación de Pearson, prueba paramétrica utilizada dado que sus valores de significancia son mayores a 0.05.

Los resultados de la tabla indican que las variables autoridad administrativa y el procedimiento administrativo disciplinario tienen relación significativa al ser su resultado 0.001 menor al 0.050. El coeficiente de correlación (0.564) indica que la relación es moderada, es decir el cambio en la autoridad administrativa genera un cambio moderado en el procedimiento administrativo disciplinario.

IV. DISCUSIÓN

Ortega (2017), señala que la responsabilidad “es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. La responsabilidad requiere de todo individuo, poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido” (p. 31).

Considerando lo definido por Ortega y la relevancia de cumplir con los formalismos que norman los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por personal que no cuenta con formación jurídica, se adoptó como objetivo general determinar la repercusión entre la responsabilidad de las autoridades administrativas y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018; consiguiendo como resultado que existe una relación significativa entre la responsabilidad de las autoridades administrativas y los procedimientos disciplinarios, observándose que tal responsabilidad constituye un elemento importante para la eficacia de los procedimientos administrativos disciplinarios. Sin embargo, los datos obtenidos reflejan que las autoridades no cumplen con las dimensiones que guarda la responsabilidad con la que debiera asumir frente a las labores asignadas, lo que no garantiza un adecuado proceso disciplinario pues una merma en el desempeño de la función se traduce en una falta de compromiso por la buena conducción del procedimiento, que implica apartarse de los lineamientos que gobiernan los procedimientos disciplinarios.

Referente a la dimensión autonomía, “consiste en el ejercicio del trabajo con la libertad posible para alcanzar los objetivos trazados. Con frecuencia la autonomía se asume como la capacidad de constituirse a sí mismos; es la determinación posible de un trabajador desde sus posibilidades de autorrealización, implica asumir su propia toma de decisiones” (Ortega, 2017, p. 30).

De los resultados obtenidos en la Tabla 14, se ha evidenciado que esta dimensión y la variable procedimiento administrativo disciplinario tienen una relación baja, cabe

decir, el que a la autoridad administrativa le resulte indispensable o no el apoyo de terceros para desempeñarse dentro del procedimiento disciplinario, no genera mayor cambio en la conducción del procedimiento, dicho esto, deberá observar la autoridad administrativa que, la responsabilidad de las funciones ejercidas es individualizada, pues cada quien asumirá las consecuencias de su propia labor, ya que si bien pueden apoyarse en terceras personas o, idealmente, de un secretario técnico para la elaboración y/o fundamentación de los actos administrativos, el único considerado como responsable de la validez o no de un acto, será la autoridad que lo emitió.

En relación a la dimensión de autorrealización, Ortega (2017), nos indica que es el estado psicológico de conformidad y satisfacción por el desempeño propio. Siendo que de los resultados de la Tabla 15 se deriva que la dimensión autorrealización NO tiene relación significativa con la variable procedimiento administrativo disciplinario, ello en razón que indistintamente de la preferencia o no de constituirse en autoridad del procedimiento disciplinario, se le es inherente al cargo jefatural que ostenta, el deber de actuar dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, por consiguiente, cumplir con su desarrollo diligente conforme a las formalidades expresadas por ley.

Sobre la dimensión competencia profesional, ésta exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social (Altarejos, 1998, citado por Hirsch, 2003, p. 15), Se ha evidenciado de la Tabla 16 que ésta dimensión tiene una relación significativa con la variable procedimiento administrativo disciplinario, no obstante de la encuesta aplicada se verificó que las autoridades del procedimiento disciplinario no tienen el conocimiento necesario sobre la normatividad vigente o teorías relacionadas a los procedimientos administrativos disciplinarios, deviniendo indubitablemente en una incorrecta aplicación de normas en los procedimientos disciplinarios con la consecuente vulneración de los derechos de los investigados, acarreado a su vez, en el exceso de punición o en una punición diminuta sobre el sujeto infractor, alejándose del sentido de la norma de tutelar los intereses generales del estado sin contrariar los derechos constitucionalmente reconocidos, lo que eventualmente trae consigo que el disciplinario literalmente se venga abajo, pues tanto para adoptar la decisión de no

aperturar un procedimiento disciplinario como para sancionar a un servidor, es requisito sine qua non, el irrestricto respeto al debido proceso, con ello, la correcta tipificación de las faltas, la adecuada graduación de las sanciones, el cumplimiento de los plazos y la debida elaboración de los pronunciamientos que se emitan, todo lo cual hace de un procedimiento administrativo disciplinario, uno eficaz y ejecutable. Amparando así lo sostenido por Ramírez (2018), respecto a que, existen servidores públicos que vulneran los principios del debido proceso administrativo, debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones. De igual manera, se concuerda con lo sostenido por Castro (2018), quien al centrar su investigación en un establecimiento de salud, como en el presente estudio, afirma que las autoridades son profesionales de la salud que no cuentan con conocimientos de las técnicas procesales jurídicas, lo que no garantiza que la sanción a imponer sea con arreglo a ley, advirtiendo además que no se les brindó la debida capacitación sobre régimen disciplinario a las autoridades, imposibilitando el adecuado desarrollo del procedimiento disciplinario, lo que los llevó a imponer sanciones que posteriormente fueron declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil.

Sobre la dimensión compromiso moral, se dijo que es la capacidad de tomar conciencia de la relevancia de cumplir con una determinada labor dentro de un tiempo estipulado para ello porque es lo correcto. A la vista de lo que se indica en la Tabla 17, el compromiso moral No tiene relación significativa con el procedimiento administrativo disciplinario, es decir, no importando el compromiso moral de la labor asignada a la autoridad administrativa se están tramitando los procedimientos administrativos disciplinario, conviniendo indagar si la falta de compromiso moral se debe al hecho que, las funciones que cotidianamente ejerce la autoridad administrativa dentro de la institución, distan mucho de las que le corresponde desarrollar dentro de un procedimiento disciplinario que, aunado a las limitaciones conceptuales sobre el tema, devienen en la carencia de compromiso al no considerarlas principal función del cargo que vienen ejerciendo.

Sobre el cumplimiento de deberes, se indicó que es el grado de acatamiento de las labores asignadas, el mismo que conforme a los resultados de la Tabla 18, No tiene relación significativa con los procedimientos administrativos disciplinarios, es decir,

que los procedimientos administrativos disciplinarios se resuelven, aun cuando la autoridad no cumpla a cabalidad y en forma integral la labor asignada, lo que nos conlleva a una riesgosa situación, puesto que como ya se dijo antes, una ineficiente actuación de la autoridad, afecta la validez de los actos emitidos.

Por otra parte, se estableció que las autoridades encargadas del trámite del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica designada por la máxima autoridad administrativa de la entidad (Poder Legislativo, 2013), evidenciándose de la aplicación de los instrumentos que, en su gran mayoría, las autoridades no disponen del apoyo de la Secretaría Técnica, que sumado al desconocimiento de la normativa sobre procedimiento disciplinario, agravan la posibilidad de generar actos inválidos. Por lo cual, correspondería a la Dirección General del Hospital Belén de Trujillo evaluar los motivos por los cuales la Secretaría Técnica no cumple con las funciones que la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC le atribuyen.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación directa y moderada entre la responsabilidad de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, con un nivel de significancia de 0.001 conforme se visualiza en la Tabla N° 19, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.
2. Se determinó que existe una relación baja entre la dimensión de autonomía de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, como se observa en la Tabla N° 14, el nivel de significancia es de 0.048.
3. Se determinó que NO existe relación directa entre la dimensión de autorrealización y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, hallándose un nivel de significancia de 0.105, como se observa en la Tabla N° 15.
4. Se determinó que existe una relación directa y moderada entre la dimensión de competencia profesional de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos en el Hospital Belén de Trujillo con un nivel de significancia de 0.004, como se verifica en la Tabla N° 16.
5. Se determinó que NO existe relación significativa entre la dimensión compromiso moral de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al determinarse un nivel de significancia de 0.114, conforme se verifica en la Tabla N° 17.
6. Se determinó que NO existe relación significativa entre la dimensión cumplimiento de deberes de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al determinarse un nivel de significancia de 0.634, conforme se verifica en la Tabla N° 18.

VI. RECOMENDACIONES

Al Director General del Hospital Belén de Trujillo:

1. Institucionalizar un plan de capacitación sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador debidamente articulado al presupuesto, con la finalidad que las actividades plasmadas en el plan logren ejecutarse.
2. Elaborar un Reglamento Interno de Trabajo donde se estipule la obligación de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios de cumplir con el plan de capacitación.
3. Reforzar la Secretaría Técnica Disciplinaria con recurso humano que cuente con especialización en temas de régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
4. Cumplir con la Norma Específica Regional Reguladora de la Aplicación del Principio de Imparcialidad en el Ámbito de Actuación de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del Pliego Gobierno Regional de La Libertad aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N° 060-2019-GRLL/GOB, de fecha 09 de enero de 2019.
5. Promover mesas de diálogo en la que participen los jefes de las distintas áreas de departamentos u oficinas del Hospital Belén de Trujillo conjuntamente con el secretario técnico, a fin de conocer las dificultades que atraviesan al intervenir en un procedimiento administrativo disciplinario.

REFERENCIAS

- Adrianzén, G., Garcés, A., Alcalde, R., & Valencia, A. (Septiembre de 2015). *Guía práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativo sancionador*. Recuperado el 22 de mayo de 2019, de Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2015/09/MINJUS-DGDOJ-Gu%C3%ADa-sobre-el-r%C3%A9gimen-disciplinario.pdf>
- Albornoz, J. (2011). *El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo. (Tesis de maestría). Universidad de Chile*. Recuperado el 01 de Abril de 2019, de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/de-albornoz_j\(magister\).pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/de-albornoz_j(magister).pdf?sequence=1)
- Arescurenaga, H. (2014). *Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú*. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9396/ARESCURENAGA_INCHAUSTEGUI_HUGO_MIGUEL_PROBLEMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, F. (Julio de 2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Obtenido de <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (08 de Febrero de 2012). *Informe Legal N° 110-2012-SERVIR/GG-OAJ*. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de http://files.servir.gob.pe/WWW/files/Informes%20Legales/InformeLegal_0110-2012-SERVIR-OAJ.pdf
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (24 de Marzo de 2015). *Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Obtenido de Diario Oficial El Peruano: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-regimen-disciplinario-y-procedimiento-resolucion-n-101-2015-servir-pe-1215676-1/>

- Boyer, J. (Junio de 2017). El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad. *Revista de la Escuela Nacional de Administración Pública del Perú*, 32-43. Recuperado el Mayo de 2019, de revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632
- Bruna, D., & Escobedo, E. (2018). El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos. (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile. Santiago de Chile, Chile: s.n.
- Castro, J. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil - Hospital Vitarte. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.* Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16111/Castro_MJH.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso Constituyente Democrático. (1993). *Constitución Política del Perú*. Obtenido de <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>
- Congreso de la República del Perú. (2002). *Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública*. Recuperado el 05 de Mayo de 2019, de <https://www.indecopi.gob.pe/documents/20182/821473/LeyCodigoEtica.pdf/c4773282-cea1-4b82-8f9a-a7e7e730cc1d>
- Curri, P. (Mayo de 2018). "Justicia y Derechos Humanos". *Revista del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos*, 85-113. Recuperado el 15 de Abril de 2019, de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/REVISTA_MINJUSDH_.pdf
- Darren, G., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update*. Boston: Allyn & Bacon.
- Guzmán, C. (2007). *El Procedimiento Administrativo*. Lima: ARA Editores.
- Hirsch, A. (Diciembre de 2003). *Elementos significativos de la ética profesional*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/html/340/34003802/>
- Jara, J. (2016). *Manual Práctico Derecho Administrativo Disciplinario en el Marco de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057*. Lima: LEX & IURIS.
- Marina, B. (2015). *El Régimen Disciplinario de los empleados Públicos*. Navarra: Aranzadi.

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; MINJUS. (2019). *Decreto Supremo N° 004-2019-JUS*. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de Diario El Peruano: elperuano.pe/NormasElperuano/2019/01/25/1734669-1/1734669-1.htm
- Morón, J. (2005). *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana*. Recuperado el 02 de Abril de 2019, de https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf
- Morón, J. (2011). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Morón, J. (2018). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Décima Edición*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Nel, L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Nieto, A. (1994). *Derecho administrativo sancionador*. Madris: Tecnos.
- OCDE. (2017). *Estudio de la OCDE sobre integridad en el Perú: Reforzar la integridad del sector público para un crecimiento incluyente, Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública*. Recuperado el Mayo de 2019, de https://read.oecd-ilibrary.org/governance/estudio-de-la-ocde-sobre-integridad-en-el-peru_9789264271470-es#page2
- Ortega, M. (2017). *Calidad de la ética en el proceso de afiliación y verificación de los promotores del Programa Pensión 65 de la Unidad Territorial Ancash, 2017. (Tesis de maestría)*. Universidad César Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12012>
- Poder Ejecutivo. (13 de Junio de 2014). *Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil*. Obtenido de Diario Oficial "El Peruano": https://storage.servir.gob.pe/archivo/Aprueban_Reglamento_General_de_la_Ley_30057.pdf
- Poder Legislativo. (2013). *Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil*. Lima, Perú.
- Ramírez, W. (2015). *La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015. (Tesis de licenciatura)*. Universidad Señor de Sipán. Recuperado el 01 de Mayo de 2019, de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4657/RAMIREZ%20NAMUCHE%20WILSON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Real Academia Española. (2019). *Diccionario de la Lengua Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=responsabilidad>
- Rubio, M. (2005). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*. Lima: PUCP.
- Tribunal Constitucional. (2003). *Exp. N° 2050-2002-AA/TC*. Recuperado el 04 de Mayo de 2019, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/02050-2002-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2004). *Exp. N° 1654-2004-AA/TC*. Recuperado el 08 de Abril de 2019, de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01654-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2007). *Exp. N.° 8957-2006-PA/TC*. Recuperado el 02 de Abril de 2019, de <http://www.lozavalos.com.pe/alertainformativa/index.php?mod=contenido&com=contenido&id=16617>
- Tribunal Constitucional. (Agosto de 2008). *Exp. N° 6301-2006*. Obtenido de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/06301-2006-AA.pdf>
- Tribunal del Servicio Civil. (27 de Noviembre de 2016). *Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC Asunto: La prescripción en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Recuperado el 30 de Mayo de 2019, de https://storage.servir.gob.pe/tsc/Res_SalaPlena_2016-1-SERVIR-TSC.pdf
- Tribunal del Servicio Civil. (28 de Marzo de 2019). *Resolución de Sala Plena N.° 001-2019-SERVIR/TSC*. Obtenido de Diario Oficial "El Peruano": <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-precedentes-administrativos-de-observancia-obliga-resolucion-no-001-2019-servirtc-1755508-1/>

ANEXOS

ANEXO 1. ENCUESTA

INSTRUCCIONES. Estimado colaborador, la presente encuesta tiene por finalidad la recopilación de información sobre **“Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios”**. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un aspa (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a la escala que se presenta. La encuesta es **totalmente anónima** y personal por lo que le pedimos dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad posible para lograr un acercamiento científico a la realidad concreta del problema de investigación.

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	2	3	4	5

N°	RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA	1	2	3	4	5
----	--	---	---	---	---	---

DIMENSIÓN: AUTONOMÍA

1	Para desempeñarse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿le resulta indispensable el apoyo de terceros?					
2	En el ejercicio de sus funciones como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿las acciones que debe realizar las asume siempre con convicción?					
3	En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que Ud. realiza, ¿refleja su identidad personal en cada acto administrativo disciplinario?					

DIMENSIÓN: AUTORREALIZACIÓN

4	Se siente realizado con su desempeño como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario.					
5	¿Preferiría Ud. no constituirse en autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario?					

DIMENSIÓN: COMPETENCIA PROFESIONAL

6	Como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿está dispuesto a esforzarse para emitir un adecuado pronunciamiento?					
7	Asume su mejor actitud al constituirse en autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.					
8	Conoce la normatividad vigente y teorías desarrolladas sobre procedimientos administrativos disciplinarios.					
9	Indaga sobre terminología o conceptos del procedimiento administrativo disciplinario que desconoce.					
10	A pesar de no ser un profesional en derecho, ¿se le debe exigir el cumplimiento de las normas?					
11	Como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿se desempeña de manera eficiente?					
12	En el desenvolvimiento como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿encuentra dificultades para su desempeño?					
13	Al constituirse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario descuida las funciones propias a su cargo.					

DIMENSIÓN: COMPROMISO MORAL

14	Asume con el mayor compromiso moral la labor asignada como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.					
----	--	--	--	--	--	--

DIMENSIÓN: CUMPLIMIENTO DE DEBERES

15	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral.					
16	Demuestra total responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes al asumir como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.					

N°	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: PRINCIPIOS DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA						
17	Domina cada uno de los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario.					
18	Aplica los principios de la potestad disciplinaria en los procedimientos administrativos disciplinarios a mi cargo.					
DIMENSIÓN: FALTAS DISCIPLINARIAS						
19	Solo se sanciona por la comisión de conductas tipificadas en la Ley del Servicio Civil.					
DIMENSIÓN: SANCIONES ADMINISTRATIVAS						
20	La sanción aplicable es proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de condiciones agravantes o eximentes.					
21	Las sanciones disciplinarias que se imponen son debidamente motivadas de modo expreso y claro.					
22	Las sanciones disciplinarias son aplicadas luego de realizar una correcta investigación sobre los hechos denunciados.					
DIMENSIÓN: FASES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO						
23	Considera acertada la eliminación de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios.					
24	Cuenta con la capacitación suficiente sobre régimen disciplinario y procedimiento administrativo disciplinario.					
25	El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado respetando las normas establecidas.					
26	Realiza Ud. un análisis objetivo de los hechos materia de investigación.					
27	Al servidor investigado se le hace de conocimiento de los derechos que le corresponden dentro del procedimiento administrativo disciplinario.					
28	Respeto los derechos de los servidores investigados dentro del procedimiento administrativo disciplinario.					
29	Los actos de inicio de procedimiento disciplinario y de sanción o archivo del caso que emite, cumplen con la estructura establecida por el Reglamento de la Ley del Servicio Civil.					
30	Los actos de inicio de procedimiento disciplinario y de sanción o archivo del caso son debidamente motivados conforma a ley.					
31	La Secretaría Técnica asiste a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinaria en la elaboración y fundamentación de sus informes.					
32	La Secretaría Técnica absuelve todas mis interrogantes respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios.					
33	Al servidor sancionado se le hace de conocimiento de los recursos impugnatorios que le asisten.					
34	Es conecedor de las consecuencias de no emitir un pronunciamiento dentro de los plazos previstos por ley.					

ANEXO 2. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN			
				Totamente de acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	SI	NO		SI	NO	
RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA	Autonomía	Autosuficiencia	Para desempeñarse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿le resulta indispensable el apoyo de terceros?					X						X			
		Toma de decisiones	En el ejercicio de sus funciones como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿las acciones que debe realizar las asume siempre con convicción?					X							X		
		Identidad personal	En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que Ud. realiza, ¿refleja su identidad personal en cada acto administrativo disciplinario?					X							X		
		Grado de satisfacción	Se siente realizado con su desempeño como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario. ¿Preferiría Ud. no constituirse en autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario?					X							X		
Autorrealización	Actitud laboral	Como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿está dispuesto a esforzarse para emitir un adecuado pronunciamiento?					X							X			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OBJETIVO: Determinar la repercusión de la responsabilidad de la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

DIRIGIDO a: Jefes de departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pereda ~~Guzmán~~, Víctor Iván

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Finanzas

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

OBSERVACIONES


Mg. Jorge Iván
 COLEGIO DE ESTADÍSTICOS DEL PERU
 REGIÓN LA LIBERTAD

FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítems	Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA	Autonomía	Autosuficiencia	Para desempeñarse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿le resulta indispensable el apoyo de terceros?	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Toma de decisiones	En el ejercicio de sus funciones como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿las acciones que debe realizar las asume siempre con convicción?												
		Identidad personal	En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que Ud. realiza, ¿refleja su identidad personal en cada acto administrativo disciplinario?												
	Autorrealización	Grado de satisfacción	Se siente realizado con su desempeño como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario. ¿Preferiría Ud. no constituirse en autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario?												
		Actitud laboral	Como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿está dispuesto a esforzarse para emitir un adecuado pronunciamiento?												

Competencia profesional	Asume su mejor actitud al constituirse en autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	A pesar de no ser un profesional en derecho, ¿se le debe exigir el cumplimiento de las normas?	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Conoce la normatividad vigente y teorías desarrolladas sobre procedimientos administrativos disciplinarios.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Indaga sobre terminología o conceptos del procedimiento administrativo disciplinario que desconoce.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿se desempeña de manera eficiente?	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	En el desenvolvimiento como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿encuentra dificultades para su desempeño?	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Al constituirse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario descuida las funciones propias a su cargo.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Asume con el mayor compromiso moral la labor asignada como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Desarrolla sus funciones a cabalidad y en forma integral.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Demuestra total responsabilidad en el cumplimiento de sus deberes al asumir como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Compromiso moral	Grado de pertenencia	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Grado de acatamiento de labores asignadas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Cumplimiento de deberes	Grado de acatamiento de labores asignadas	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Grado de cumplimiento de deberes	X	X	X	X	X	X	X	X	X


 FIRMA DEL EVALUADOR
 Mg. Carlos Eduardo Ventura Jimeno
 ABOGADO
 C.A.L.L. N° 1902

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
				Totamente de acuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta	SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Principios de la potestad sancionadora	Aplicación de principios	<p>Domina cada uno de los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Aplica los principios de la potestad disciplinaria en los procedimientos administrativos disciplinarios a mi cargo.</p> <p>Solo se sanciona por la comisión de conductas tipificadas en la Ley del Servicio Civil.</p>	Totalmente de acuerdo					X		X		X		X		X		
	Faltas disciplinarias	Tipificación de faltas		<p>La sanción aplicable es proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de condiciones agravantes o eximentes.</p> <p>Las sanciones disciplinarias que se imponen son debidamente motivadas de modo expreso y claro.</p> <p>Las sanciones disciplinarias son aplicadas luego de realizar una correcta investigación sobre los hechos denunciados.</p> <p>Considera acertada la eliminación de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p>	En desacuerdo				X		X		X		X		X		
	Sanciones administrativas	Determinación de la sanción		<p>Las sanciones disciplinarias que se imponen son debidamente motivadas de modo expreso y claro.</p> <p>Las sanciones disciplinarias son aplicadas luego de realizar una correcta investigación sobre los hechos denunciados.</p> <p>Considera acertada la eliminación de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios.</p>	De acuerdo				X		X		X		X		X		
		Autoridades		<p>Cuenta con la capacitación suficiente sobre régimen disciplinario y procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado respetando las normas establecidas.</p>	Totalmente de acuerdo				X		X		X		X		X		
		Elaboración de informes			En desacuerdo														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OBJETIVO: Determinar la repercusión de la responsabilidad de la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

DIRIGIDO a: Jefes de departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Ventura Pinedo, Carlos Eduardo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestro en Investigación y Docencia Universitaria

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

OBSERVACIONES	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
----------------------	--



FIRMA DEL EVALUADOR

Mg. Carlos Eduardo Ventera Rinob

Carlos Eduardo Ventera Rinob

ABOGADO

C.A.L.L. N° 1902

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título del proyecto: “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA						CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN				
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
RESPONSABILIDAD DE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA	Autonomía	Autosuficiencia	Para desempeñarse como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿le resulta indispensable el apoyo de terceros?						X									X				
			En el ejercicio de sus funciones como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, ¿las acciones que debe realizar las asume siempre con convicción?							X										X		
		Identidad personal	En el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario que Ud. realiza, ¿refleja su identidad personal en cada acto administrativo disciplinario?							X										X		
	Autorrealización	Grado de satisfacción	Se siente realizado con su desempeño como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario. ¿Preferiría Ud. no constituirse en autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario?								X									X		
		Actitud laboral	Como autoridad de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿está dispuesto a esforzarse para emitir un adecuado pronunciamiento?								X									X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO	Principios de la potestad sancionadora	Aplicación de principios	Domina cada uno de los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario. Aplica los principios de la potestad disciplinaria en los procedimientos administrativos disciplinarios a mi cargo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X
	Faltas disciplinarias	Tipificación de faltas	Solo se sanciona por la comisión de conductas tipificadas en la Ley del Servicio Civil.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X
	Sanciones administrativas	Determinación de la sanción	La sanción aplicable es proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de condiciones agravantes o eximentes.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X
		Graduación de la sanción	Las sanciones disciplinarias que se imponen son debidamente motivadas de modo expreso y claro. Las sanciones disciplinarias son aplicadas luego de realizar una correcta investigación sobre los hechos denunciados.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X
		Autoridades	Considera acertada la eliminación de las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios. Cuenta con la capacitación suficiente sobre régimen disciplinario y procedimiento administrativo disciplinario.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X
		Elaboración de informes	El procedimiento administrativo disciplinario es instaurado respetando las normas establecidas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
									X		X		X		X		X

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

OBJETIVO: Determinar la repercusión de la responsabilidad de la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.

DIRIGIDO a: Jefes de departamentos y oficinas del Hospital Belén de Trujillo.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Valiente Saldaña, Yonj Mateo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor en Contabilidad y Finanzas

VALORACIÓN: De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

OBSERVACIONES
----------------------	-------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 3. SOLICITUD DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

CARTA N° 001-2019-VKTS

M.C.
JUAN MANUEL VALLADOLID ALZAMORA
Director General del Hospital Belén de Trujillo
Jr. Bolívar N° 350, Trujillo

Presente.-

De mi especial consideración. -

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitarle se me autorice y brinde las facilidades para la aplicación de encuestas y ejecución de la investigación denominada “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”.

La autorización requerida, es necesaria; a efectos de proceder con la elaboración del proyecto de investigación ante la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, hago propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,

Trujillo, 01 de Julio de 2019

VANESSA KARINA TAPADA SIRLUPÚ
DNI N° 45465333



ANEXO 4. AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACIÓN



JUSTICIA SOCIAL
CON INVERSIÓN

“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

Trujillo, 01 JUL 2019

OFICIO N° 1538-2019-GRLL-GGR/GRS/HBT-DE

Señora Abg.
VANESSA KARINA TABOADA SIRLUPÚ
Presente. -

Asunto : Autorización para investigación
Referencia : Carta N° 001-2019-VKTS

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y en atención a lo solicitado mediante documento de la referencia hacer de vuestro conocimiento que queda Ud. autorizada para realizar la investigación denominada “Responsabilidad de la autoridad administrativa y su repercusión en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018”, por lo que se le brindará todas las facilidades para el recojo de la información del mencionado proyecto.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi mayor consideración y estima personal.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL - LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL BELEN DE TRUJILLO
Juan M. Valladolid Azamor
Dr. Juan M. Valladolid Azamor
DIRECTOR GENERAL

5928283
4429614

“Justicia Social con Inversión”

Jirón Bolívar N° 350 - Trujillo, Teléfono 044 480200
www.hbt.gob.pe

ANEXO 5. BASE DE DATOS

ESCALA:

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	2	3	4	5

N	AUTONOMIA				REALIZA				COMPETENCIA PROFESIONAL								COM. DEBER			PUNTAJE					CALIFICACION					TOTALES DE F	TOTALES DE C
	f	f	f	f	f	f	f	f	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	AUTONOM	AUTORREALIZA	COMPETENCI	COMP. MOR	CUM. DEBER	AUTONON	AUTORRE	COMPETE	OMP. MO	CUM. DEBE		
1	2	5	3	4	1	2	2	5	5	2	4	2	2	4	3	5	10	5	24	4	8	indiferente	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	51	indiferente			
2	2	5	3	4	2	2	1	5	5	3	4	2	1	4	4	5	10	6	23	4	9	indiferente	indiferente	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	52	indiferente			
3	1	5	3	3	2	2	2	4	5	3	4	2	1	4	3	5	9	5	23	4	8	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	49	indiferente			
4	1	4	2	4	1	1	2	5	4	3	3	1	2	3	3	4	7	5	21	3	7	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	indiferente	43	indiferente			
5	1	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	2	2	3	4	4	7	4	19	3	8	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	41	Deacuerdo			
6	1	5	3	3	1	1	1	5	4	2	3	1	2	4	4	4	9	4	19	4	8	indiferente	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	44	indiferente			
7	2	4	2	4	1	2	2	4	5	3	4	1	2	4	4	5	8	5	23	4	9	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	49	indiferente			
8	1	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	1	3	3	4	7	4	17	3	7	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	indiferente	38	Deacuerdo			
9	2	5	3	4	2	1	2	5	4	2	3	3	1	4	4	5	10	6	22	4	9	indiferente	indiferente	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	51	indiferente			
10	1	4	2	3	1	2	1	4	4	2	4	1	1	4	3	4	7	4	19	4	7	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	41	Deacuerdo			
11	1	5	2	4	2	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	5	8	6	22	4	9	Deacuerdo	indiferente	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	49	indiferente			
12	1	4	3	4	1	1	2	4	5	3	3	1	2	3	3	5	8	5	21	3	8	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	45	indiferente			
13	1	5	3	3	2	1	1	5	4	2	3	1	2	4	4	4	9	5	19	4	8	indiferente	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	45	indiferente			
14	1	5	2	3	1	1	1	5	4	2	4	2	1	3	3	5	8	4	20	3	8	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	43	indiferente			
15	1	4	2	4	1	1	2	5	4	2	3	2	2	4	3	4	7	5	21	4	7	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	44	indiferente			
16	2	4	2	4	2	2	2	5	4	2	4	1	2	4	4	5	8	6	22	4	9	Deacuerdo	indiferente	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	49	indiferente			
17	2	4	2	4	1	1	2	4	4	3	3	1	2	4	3	4	8	5	20	4	7	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	44	indiferente			
18	2	5	2	4	2	1	1	4	4	3	4	2	1	4	3	5	9	6	20	4	8	indiferente	indiferente	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	47	indiferente			
19	1	5	2	3	1	1	2	4	5	3	3	1	2	4	3	5	8	4	21	4	8	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	45	indiferente			
20	2	5	3	3	2	2	2	5	5	3	4	2	2	4	4	4	10	5	25	4	8	indiferente	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	52	indiferente			
21	1	4	2	4	1	2	2	4	4	3	4	2	1	4	3	5	7	5	22	4	8	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	46	indiferente			
22	1	4	2	4	2	1	2	5	5	3	3	2	1	3	4	4	7	6	22	3	8	Deacuerdo	indiferente	indiferente	indiferente	desacuerdo	46	indiferente			
23	1	5	3	4	1	2	2	4	4	2	4	2	1	4	3	4	9	5	21	4	7	indiferente	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	46	indiferente			
24	1	5	2	4	2	1	2	4	4	3	4	2	2	3	4	5	8	6	22	3	9	Deacuerdo	indiferente	indiferente	indiferente	desacuerdo	48	indiferente			
25	2	5	2	3	1	2	1	4	4	3	3	2	2	4	4	5	9	4	21	4	9	indiferente	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	47	indiferente			
26	2	5	2	3	1	1	2	5	5	2	4	1	1	4	3	4	9	4	21	4	7	indiferente	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	45	indiferente			
27	2	5	3	3	2	2	2	5	5	2	4	1	1	4	4	5	10	5	22	4	9	indiferente	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	50	indiferente			
28	2	4	2	4	1	1	1	4	5	2	4	2	2	4	4	5	8	5	21	4	9	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	47	indiferente			
29	1	4	3	3	2	1	1	5	5	3	4	2	2	4	3	4	8	5	23	4	7	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	desacuerdo	indiferente	47	indiferente			

P. potesta		F. dis		S. Administrativas				Fases del procedimiento										PUNTAJE											
E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17	E18	E19	E20	P. potesta	F. disciplinarias	S. Administrativas	Fases del procedimiento	P. potesta	F. disciplinarias	S. Administrativas	Fases del procedimiento	N. Estrés	N.E.Puntaje
4	3	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	2	4	7	4	14	46	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	71	desacuerdo		
5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	8	3	13	45	desacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	69	desacuerdo		
4	3	4	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	5	7	4	14	48	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	73	desacuerdo		
4	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	2	4	8	3	14	46	desacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	71	desacuerdo		
2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	5	2	6	32	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	45	Deacuerdo		
5	3	4	5	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	5	4	2	5	8	4	14	45	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	71	desacuerdo		
4	3	3	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	5	7	3	15	44	indiferente	indiferente	Desacuerdo	desacuerdo	69	desacuerdo		
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	6	32	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	45	Deacuerdo		
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	5	5	2	5	8	4	12	46	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	70	desacuerdo		
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	5	2	6	32	Deacuerdo	Deacuerdo	Deacuerdo	indiferente	45	Deacuerdo		
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	6	3	12	39	indiferente	indiferente	desacuerdo	indiferente	60	indiferente		
4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	5	2	5	7	3	13	48	indiferente	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	71	desacuerdo		
5	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	8	4	15	45	desacuerdo	desacuerdo	Desacuerdo	desacuerdo	72	desacuerdo		
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	6	3	10	40	indiferente	indiferente	indiferente	indiferente	59	indiferente		
5	3	3	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	2	5	8	3	15	45	desacuerdo	indiferente	Desacuerdo	desacuerdo	71	desacuerdo		
5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	2	4	8	4	14	43	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	69	desacuerdo		
5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	8	4	14	47	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	73	desacuerdo		
5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	5	4	2	5	9	3	13	47	desacuerdo	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	72	desacuerdo		
5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	5	5	3	4	8	4	13	45	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	70	desacuerdo		
5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	9	4	13	46	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	72	desacuerdo		
5	3	3	3	3	2	5	2	5	2	4	4	5	4	5	5	2	5	8	3	8	48	desacuerdo	indiferente	Deacuerdo	desacuerdo	67	desacuerdo		
3	5	5	4	4	3	4	2	3	3	3	2	4	5	4	3	5	5	8	5	11	43	desacuerdo	Desacuerdo	indiferente	desacuerdo	67	desacuerdo		
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	5	5	5	5	4	6	4	12	46	indiferente	desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	68	desacuerdo		
5	5	2	5	2	2	5	2	3	2	5	3	3	2	2	5	4	4	10	2	9	40	Desacuerdo	Deacuerdo	indiferente	indiferente	61	desacuerdo		
2	3	3	2	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3	8	50	Deacuerdo	indiferente	Deacuerdo	desacuerdo	66	desacuerdo		
3	4	3	3	2	2	3	2	4	4	3	2	4	4	5	2	3	3	7	3	7	39	indiferente	indiferente	Deacuerdo	indiferente	56	indiferente		
2	5	2	5	5	4	5	5	3	3	3	2	4	2	3	3	5	3	7	2	14	41	indiferente	Deacuerdo	desacuerdo	indiferente	64	desacuerdo		
3	3	5	3	2	3	4	2	3	3	4	3	2	5	3	5	2	3	6	5	8	39	indiferente	Desacuerdo	Deacuerdo	indiferente	58	indiferente		
4	4	5	4	4	4	2	5	5	2	2	5	4	3	4	3	2	5	8	5	12	42	desacuerdo	Desacuerdo	desacuerdo	desacuerdo	67	desacuerdo		

ANEXO 6. MATRIZ DE CONSISTENCIA

INTRODUCCIÓN	MARCO METODOLÓGICO		RESULTADOS	DISCUSIÓN	CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES	
<p>Se encontraron los siguientes trabajos previos:</p> <p>Bruna y Escobedo (2018). <i>“El principio de legalidad y tipicidad en el derecho disciplinario de los funcionarios públicos. Especialmente aquellos regidos por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo”</i>; señala que la tipicidad es una garantía derivada del principio de legalidad, por lo que necesariamente deberá acompañar cada una de las actuaciones de la administración conforme se estipula en los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República debiendo, entonces, delimitar los contornos precisos de las conductas punibles. Sin embargo, la tipicidad y legalidad en materia disciplinaria aceptan una mayor laxitud que en el Derecho Administrativo Sancionador y más aún en comparación con el Derecho Penal, tal como ocurre en las demás garantías de corte constitucional. Esta laxitud permite que las normas disciplinarias se vayan ajustando a los fines de la organización – en este caso el Estado- sin perder su vigencia en el tiempo, a través de la determinación que los órganos disciplinarios realizan respecto de las conductas concretas a sancionar.</p> <p>Albornoz (2011). <i>“El debido proceso administrativo y su reconocimiento en los procedimientos administrativos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo”</i>; concluye que el debido proceso se aplica no sólo al proceso judicial, sino que también al procedimiento administrativo, en cuanto aquél conlleve a un acto de la Administración que trasgrede los derechos de las personas; y es por ello que, los procedimientos administrativos en general, deben fijar instancias de audiencia, publicidad y defensa en favor de los administrados, permitiendo impugnar los actos que vulneren sus derechos; pues el ser investigado, en tanto puede concluir en una sanción, debe ceñirse a lo instituido en la Constitución, por lo que el procedimiento administrativo disciplinario debe ser efectuado en el marco de un proceso legalmente tramitado, previo a la sanción, garantizando la justicia y racionalidad de los mismos.</p> <p>Arescurenaga (2016). <i>“Los problemas de los procedimientos administrativos disciplinarios en Inspectoría General PNP de Lima Metropolitana durante el año 2014”</i>; concluye que, el procedimiento administrativo disciplinario de la Inspectoría General de la PNP está siendo incorrectamente ejecutado o implementado. Y esto se debe, fundamentalmente, a que la normatividad establecida permite la intrusión de funciones entre etapas que deberían ser independientes, asimismo, permite la interpretación unilateral de las personas a cargo generando vicios en el procedimiento instaurado. De igual manera, se debe al poco conocimiento de las normas y de la falta de capacitaciones que se brinda al personal a cargo de las etapas de</p>	<p>Variable independiente: responsabilidad de la autoridad administrativa</p>	<p>- Autotipificación</p> <p>- Toma de decisiones</p> <p>- Identidad personal</p> <p>Grado de satisfacción</p> <p>- Actitud laboral</p> <p>- Conocimiento del rubro</p> <p>- Capacidad</p>	<p>Metodología: Transversal, correlacional causal</p> <p>Tipo de estudio: No experimental</p>	<p>Los resultados que se encontraron han sido analizados de acuerdo a los objetivos e hipótesis que se propusieron al inicio de la investigación; motivo por el cual se usó metodología cuantitativa, que permitió tabular de modo preciso los datos que se obtuvieron como resultado de la aplicación de cuestionarios, aplicando tal finalidad la prueba no paramétrica de Pearson.</p>	<p>Ortega (2017), señala que la responsabilidad “es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. La responsabilidad requiere de todo individuo, poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido” (p. 31).</p> <p>Considerando lo definido por Ortega y la relevancia de cumplir con los formalismos que norman los procedimientos administrativos disciplinarios llevados a cabo por personal que no cuenta con formación jurídica, se adoptó como objetivo general determinar la repercusión entre la responsabilidad de las autoridades administrativas y los procedimientos</p>	<p>1. Se determinó que existe una relación directa y moderada entre la responsabilidad de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, con un nivel de significancia de 0.001 conforme se visualiza en la Tabla N° 19, por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.</p> <p>2. Se determinó que existe una relación baja entre la dimensión de autonomía de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, como se observa en la Tabla N° 14, el nivel de significancia es de 0.048.</p> <p>3. Se determinó que NO existe</p>	<p>1. Institucionalizar un plan de capacitación sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador debidamente articulado al presupuesto, con la finalidad que las actividades plasmadas en el plan logren ejecutarse.</p> <p>2. Elaborar un Reglamento Interno de Trabajo donde se estipule la obligación de las autoridades de los procedimientos administrativos disciplinarios de cumplir con el plan de capacitación.</p> <p>3. Reforzar la Secretaría Técnica Disciplinaria con recurso humano que cuente con especialización en temas de régimen disciplinario y procedimiento sancionador.</p> <p>4. Cumplir con la Norma Específica Regional Reguladora de la Aplicación del Principio de Imparcialidad en el Ámbito de Actuación de los Órganos Sancionadores Disciplinarios del Pliego Gobierno Regional de La Libertad aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N° 060-2019-GRLL/GOB, de fecha 09 de enero de</p>

<p>investigación y/o decisión.</p> <p>Ramírez (2018). “<i>La responsabilidad administrativa: El debido proceso en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo, 2015</i>”; obteniendo como una de sus conclusiones que, existen servidores públicos que vulneran los principios del debido proceso administrativo, debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones que origina que obvien procedimientos y emitan opiniones que no son debidamente motivadas.</p> <p>Castro (2018). “<i>Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte</i>”; obteniendo como resultado que, por mandato legal las funciones de las autoridades encargadas de la instrucción son desarrolladas por las jefaturas inmediatas. Al centrarse la investigación en procedimientos desarrollados en un establecimiento de salud, se evidencia que las autoridades instructoras y sancionadoras son profesionales de la salud, que no cuentan con conocimiento de las técnicas procesales jurídicas, factores que no garantizan que la sanción a imponer se genere con arreglo a ley. Del mismo modo, se advierte que el Hospital Vitarte no brindó la debida capacitación sobre régimen disciplinario a las autoridades instructoras, lo que imposibilita un adecuado desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario. Si bien se cumplen con las reglas procedimentales, se comprobó que no se respetan las reglas sustantivas del disciplinario, imponiendo sanciones que posteriormente fueron declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Esta investigación se sustenta en las siguientes teorías relacionadas al tema:</p> <p>“Para los efectos del cumplimiento de las disposiciones del Derecho Administrativo, entiéndase por autoridad administrativa, al agente de las entidades que bajo cualquier régimen jurídico, y ejerciendo potestades públicas conducen el inicio, la instrucción, la sustanciación, la resolución, la ejecución, o que de otro modo participan en la gestión de los procedimientos administrativos” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; MINJUS, 2019).</p> <p>Respecto al término responsabilidad, la Real Academia Española (2019), la define como “la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.”</p> <p>Para Ortega (2017), la responsabilidad “es la capacidad de responder por los deberes hasta su total cumplimiento. Cada trabajador responsable tiene claro la consideración propia frente a los hechos que lo involucran como colaborador. La responsabilidad requiere de todo individuo, poder discernir, explotar sus cualidades, equilibrar sus deseos y motivaciones profundas en paralelo a la moral, ello le genera otorgarle a su praxis un horizonte de sentido” (p. 31).</p>		<p>idad intelectual</p> <p>- Capacidad operativa</p> <p>- Grado de pertenencia</p> <p>- Grado de acatamiento o de labores asignadas</p> <p>- Aplicación</p>			<p>administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018; consiguiendo como resultado que existe una relación significativa entre la responsabilidad de las autoridades administrativas y los procedimientos disciplinarios, observándose que tal responsabilidad constituye un elemento importante para la eficacia de los procedimientos administrativos disciplinarios. Sin embargo, los datos obtenidos reflejan que las autoridades no cumplen con las dimensiones que guarda la responsabilidad con la que debiera asumir frente a las labores asignadas, lo que no garantiza un adecuado proceso disciplinario pues una merma en el desempeño de la función se traduce en una falta de compromiso por la buena conducción del procedimiento, que implica apartarse de los lineamientos que gobiernan los procedimientos disciplinarios.</p> <p>Referente a la</p>	<p>relación directa entre la dimensión de autorrealización y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, hallándose un nivel de significancia de 0.105, como se observa en la Tabla N° 15.</p> <p>4. Se determinó que existe una relación directa y moderada entre la dimensión de competencia profesional de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos en el Hospital Belén de Trujillo con un nivel de significancia de 0.004, como se verifica en la Tabla N° 16.</p> <p>5. Se determinó que NO existe relación significativa entre la dimensión compromiso moral de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos</p>	<p>2019.</p> <p>5. Promover mesas de diálogo en la que participen los jefes de las distintas áreas de departamentos u oficinas del Hospital Belén de Trujillo conjuntamente con el secretario técnico, a fin de conocer las conocer las dificultades que atraviesan al intervenir en un procedimiento administrativo disciplinario.</p>
---	--	---	--	--	--	---	---

<p>Asimismo, al referirnos sobre responsabilidad hacemos alusión al compromiso u obligación asumida por una persona, que deriva de un vínculo contractual o extracontractual o bien de un paradigma ético, asumiendo las consecuencias de las decisiones y/o acciones adoptadas.</p> <p>Se presentan las siguientes dimensiones de la responsabilidad:</p> <p>Autonomía. – “Consiste en el ejercicio del trabajo con la libertad posible para alcanzar los objetivos trazados. Con frecuencia la autonomía se asume como la capacidad de constituirse a sí mismos; es la determinación posible de un trabajador desde sus posibilidades de autorrealización, implica asumir su propia toma de decisiones” (Ortega, 2017, p. 30). No permite la presión externa de otros individuos, incluyendo instancias de instituciones públicas y privadas, pues podría afectarla.</p> <p>La autonomía comprende a su vez, los términos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autosuficiencia <p>Capacidad que tiene una persona para asumir una tarea de manera óptima con sus propios esfuerzos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones <p>Consiste en asumir entre una serie de opciones una alternativa con total convicción.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identidad personal <p>Rasgos particulares o propios por los que un funcionario se diferencia de otros, esta puede cambiar de acuerdo a aspectos internos o externos al individuo, incluso ambos (Hirsch, 2003, p. 12).</p> <p>Autorrealización. - Es el estado psicológico de conformidad y satisfacción por el desempeño propio (Ortega, 2017).</p> <p>Competencia profesional. – “Exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Es la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social” (Altarejos, 1998, citado por Hirsch, 2003, p. 15). Por su parte, para Ortega (2017), “es la expresión de saber y ejecutar con acierto una labor, consiste en la capacidad del suficiente conocimiento para desenvolverse o trabajar de manera eficiente” (p. 32).</p> <p>Presenta los siguientes indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actitud laboral <p>Consiste en la disposición del colaborador para realizar una tarea asignada, la forma de percibir y de actuar dentro del ámbito laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos del rubro <p>Conjunto de datos, detalles técnicos, estándares operativos, parámetros legales, funciones, pautas o referencias adquiridas a través de la experiencia o el aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad intelectual <p>Destreza del intelecto con las operaciones superiores vitales para ejercer un trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad operativa 	<p>Vari able de pe ndie nte: proc edi mie ntos adm inist rativ os disci plin arios</p>	<p>Princi pios</p> <p>Faltas discipl inarias</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tipifi cació n - Deter minac ión de la sanc ión - Gradu ación de la sanc ión - Elabo ración de infor mes - Aport es de la Secret aría Técni ca - Medi os 		<p>dimensión autonomía, “consiste en el ejercicio del trabajo con la libertad posible para alcanzar los objetivos trazados. Con frecuencia la autonomía se asume como la capacidad de constituirse a sí mismos; es la determinación posible de un trabajador desde sus posibilidades de autorrealización, implica asumir su propia toma de decisiones” (Ortega, 2017, p. 30).</p> <p>De los resultados obtenidos en la Tabla 14, se ha evidenciado que esta dimensión y la variable procedimiento administrativo disciplinario tienen una relación baja, cabe decir, el que a la autoridad administrativa le resulte indispensable o no el apoyo de terceros para desempeñarse dentro del procedimiento disciplinario, no genera mayor cambio en la conducción del procedimiento, dicho esto, deberá observar la autoridad administrativa que, la responsabilidad de las funciones ejercidas es individualizada, pues</p>	<p>disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al determinarse un nivel de significancia de 0.114, conforme se verifica en la Tabla N° 17.</p> <p>6. Se determinó que NO existe relación significativa entre la dimensión cumplimiento de deberes de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al determinarse un nivel de significancia de 0.634, conforme se verifica en la Tabla N° 18.</p>	
--	--	--	---	--	---	---	--

<p>Aptitud calificada y aprobada considerada como elemental para soportar condiciones ambientales diferentes cuando se trabaja (Ortega, 2017, p. 33).</p> <p>Compromiso moral. - Capacidad de tomar conciencia de la relevancia de cumplir con una determinada labor dentro de un tiempo estipulado para ello porque es lo correcto.</p> <p>Cumplimiento de deberes. - Grado de acatamiento de las labores asignadas al interior de una entidad.</p> <p>La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012), ha expresado que “una de las manifestaciones del <i>poder de dirección</i> es la facultad disciplinaria, en virtud de la cual el empleador puede imponer sanciones a sus trabajadores, cuando incumplan sus obligaciones. Consecuentemente, se colige que, en toda relación laboral es propio e intrínseco al empleador, el ejercicio del poder de dirección-y con él la facultad disciplinaria- sobre todos sus trabajadores” (p. 3).</p> <p>En el ámbito público, la potestad disciplinaria sirve a la Administración para la tutela de su organización, y es consustancial a ella, pues garantiza su orden interno y el adecuado desarrollo de las labores encomendadas (Marina, 2015, pp. 21-22). Advirtiéndose en este punto, la existencia de una diferenciación entre la potestad sancionadora de la Administración frente a los particulares y la potestad disciplinaria que recae sobre los funcionarios y servidores públicos.</p> <p>Morón (2011), menciona que, “<i>esta diferenciación se sustenta en las relaciones de sujeción general (caso del infractor común) y las relaciones de sujeción especial (caso del infractor empleado del Estado), lo que permite reconocer la forma en la que los administrados se vinculan con las entidades</i>” (p. 690). De esta manera, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, la cual permite que se ejerza sobre ellos el <i>ius puniendi</i> con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;</p> <p>Agrega Morón (2018), “<i>cuando un administrado se encuentra en una relación de sujeción especial, éste soporta niveles más intensos de intervención administrativa, por hallarnos en un ámbito ordenado por la Administración y ius puniendi, sin el cual, imposibilitaría su organización</i>” (p. 387).</p> <p>El Tribunal Constitucional a través de la expedición de la sentencia dictada en el Expediente N.º 2050-2002-AA/TC, reconoce que quienes mantienen un vínculo de sujeción especial con el Estado, cuando menos en materia sancionadora disciplinaria, pueden estar sujetos a un tratamiento singular en lo que a garantías procesales se refiere en comparación con los administrados que no están vinculados a la Administración Pública, sin que ello conlleve a la trasgresión de</p>		<p>Fases del procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>imputatorios</p> <p>- Prescripción</p>			<p>cada quien asumirá las consecuencias de su propia labor, ya que si bien pueden apoyarse en terceras personas o, idealmente, de un secretario técnico para la elaboración y/o fundamentación de los actos administrativos, el único considerado como responsable de la validez o no de un acto, será la autoridad que lo emitió.</p> <p>En relación a la dimensión de autorrealización, Ortega (2017), nos indica que es el estado psicológico de conformidad y satisfacción por el desempeño propio. Siendo que de los resultados de la Tabla 15 se deriva que la dimensión autorrealización NO tiene relación significativa con la variable procedimiento administrativo disciplinario, ello en razón que indistintamente de la preferencia o no de constituirse en autoridad del procedimiento disciplinario, se le es inherente al cargo jefatural que ostenta, el deber de actuar</p>		
--	--	---	---	--	--	--	--	--

<p>los derechos fundamentales de la persona (Tribunal Constitucional, 2003).</p> <p>Como manifestación del poder de dirección que ostenta el estado, encontramos al procedimiento administrativo disciplinario, entendiéndose a este, como “el conjunto de actos y diligencias que tramitan las entidades, conducentes a la emisión de un pronunciamiento sobre los intereses, obligaciones o derechos de los servidores públicos, imponiendo una sanción administrativa, o disponiendo el archivo del procedimiento instaurado” (Boyer, 2017, p. 33).</p> <p>“Desde la perspectiva 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, asegurando además que, los servidores públicos no pueden actuar impunemente” (OCDE, 2017, citado por Boyer, 2017, pp. 33-34).</p> <p>Como última reforma del Servicio Civil, en julio de 2013 se promulgó la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, disponiéndose en el artículo 1º que el mismo regirá para todos los poderes del estado peruano, gobiernos regionales y locales, así como para todos los organismos constitucionalmente autónomos y demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto, se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público” (Poder Legislativo, 2013).</p> <p>Mediante esta ley se implementaron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, los que regirían, una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria de la materia.</p> <p>Es así que, mediante la dación del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, publicado el 04 de julio de 2013, se establece que el título que corresponde al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres meses de su aplicación; a partir del 14 de septiembre de 2014, siendo de aplicación a los servidores y ex servidores de los regímenes laborales sujetos a los Decretos Legislativos N.º 276, 728 y 1057.</p> <p>Posteriormente, mediante Resolución Presidencial Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PRE se aprueba la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC que, “tiene por objeto desarrollar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General” (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).</p> <p>Respecto a la atribución de la Administración para sancionar, el</p>						<p>dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, por consiguiente, cumplir con su desarrollo diligente conforme a las formalidades expresadas por ley.</p> <p>Sobre la dimensión competencia profesional, ésta exige que la persona tenga los conocimientos, destrezas y actitudes para prestar un servicio. Se refiere a la habilidad o capacidad para resolver los problemas propios del trabajo. En ella radica la autoridad del profesional y su valor social (Altarejos, 1998, citado por Hirsch, 2003, p. 15), Se ha evidenciado de la Tabla 16 que ésta dimensión tiene una relación significativa con la variable procedimiento administrativo disciplinario, no obstante de la encuesta aplicada se verificó que las autoridades del procedimiento disciplinario no tienen el conocimiento necesario sobre la normatividad vigente o teorías relacionadas a los procedimientos</p>		
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Tribunal Constitucional (2004), ha manifestado que: “La aplicación de una sanción administrativa refleja la manifestación del ejercicio de la potestad sancionatoria del estado cuya validez se ve condicionada al respeto de la Constitución, de los principios constitucionales y, en particular, a la observancia de los derechos fundamentales. Resalta el Tribunal, el irrestricto cumplimiento del derecho al debido proceso en la prosecución de los procedimientos administrativos disciplinarios y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales que lo conforman” (párr. 7).</p> <p>En concordancia a lo precisado por el Tribunal Constitucional, el procedimiento administrativo disciplinario se rige por los principios instituidos en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, procediendo a desarrollar cada uno de ellos.</p> <p>“Por el principio de legalidad, sólo por norma con rango de ley se atribuye a las instituciones públicas la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que pueden imputarse a un administrado, las que en ninguna circunstancia dispondrán la privación de la libertad” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019).</p> <p>Según refiere Morón (2005), “esta reserva de competencia contiene dos aspectos de la potestad sancionadora: para la atribución de la competencia sancionadora a la administración pública y para la identificación de las sanciones que será de aplicación a los administrados por incurrir en ilícitos administrativos (p.4)”.</p> <p>Por su parte, el Tribunal Constitucional (2007) precisa que, en materia sancionatoria, este principio, impide la imputación de la comisión de una falta si ésta no se encuentra prevista en la ley, prohibiendo además que se pueda aplicar una sanción no determinada por ley.</p> <p>Sobre el principio del debido procedimiento, MINJUS (2019), establece que, “las sanciones se impondrán, siempre y cuando, se hayan tramitado respetando las garantías del debido procedimiento; estableciendo, además, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, a cargo de distintas autoridades”.</p> <p>“Este principio engloba el derecho a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten” (MINJUS, 2019, p. 3).</p> <p>Regula el principio de razonabilidad, que las autoridades deben prever que la comisión de la falta disciplinaria no derive en una ventaja mayor para el infractor que asumir los efectos de la sanción impuesta (MINJUS, 2019).</p>						<p>administrativos disciplinarios, deviniendo indubitadamente en una incorrecta aplicación de normas en los procedimientos disciplinarios con la consecuente vulneración de los derechos de los investigados, acarreado a su vez, en el exceso de punición o en una punición diminuta sobre el sujeto infractor, alejándose del sentido de la norma de tutelar los intereses generales del estado sin contrariar los derechos constitucionalmente reconocidos, lo que eventualmente trae consigo que el disciplinario literalmente se venga abajo, pues tanto para adoptar la decisión de no aperturar un procedimiento disciplinario como para sancionar a un servidor, es requisito sine qua non, el irrestricto respeto al debido proceso, con ello, la correcta tipificación de las faltas, la adecuada graduación de las sanciones, el cumplimiento de los plazos y la debida elaboración de los</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>Sobre el particular Rubio Correa (2005) precisa que, el fondo de este principio está relacionado a limitar el ámbito de discrecionalidad que posee la Administración al momento de individualizar la sanción a aplicarse mediante la imposición de una exigencia de ponderación (pp. 243-245).</p> <p>Dicha limitación se produce a nivel normativo con la determinación de criterios que permitan evaluar la proporcionalidad de la sanción a imponer, así por ejemplo se incorporan factores que se deben considerar en la aplicación de dicha sanción, “(verbigracia, la existencia o no de intencionalidad, que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción” (Curi, 2018, pp. 101-102).</p> <p>En cuanto al principio de tipicidad se afirma que, es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios (Tribunal del Servicio Civil, 2019).</p> <p>El Tribunal Constitucional (2008) aclara que “[el principio de tipicidad] se constituye como la precisa definición de la conducta que la ley considera como falta” (p. 6).</p> <p>El principio de tipicidad prohíbe además la interpretación extensiva o analogía de las conductas sancionables. Sin embargo, dado que el Tribunal Constitucional ha reconocido que existe cierto grado de indeterminación en las normas legales, debe considerarse que resulta necesario que en los procedimientos administrativos disciplinarios en los que se encuentra la presencia de normas indeterminadas, corresponderá a los órganos competentes, complementar el contenido de las normas legales aplicando disposiciones reglamentarias de desarrollo, en tanto que éstas cumplan con especificar, graduar e identificar las conductas punibles o determinen las sanciones establecidas en la Ley, sin que constituyan nuevas conductas sancionables a las que ya fueron previstas en la Ley; con la única salvedad que una Ley o Decreto Legislativo autorice de modo expreso que se tipifiquen infracciones por norma reglamentaria (Tribunal del Servicio Civil, 2019).</p> <p>Por el principio de irretroactividad, las entidades no podrán sancionar por normas anteriores a la fecha de comisión de la conducta infractora, ni podrán aplicar disposiciones retroactivamente a hechos anteriores.</p> <p>Sobre el principio de concurso de infracciones, es clara la norma cuando señala que, cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción más grave (MINJUS, 2019).</p> <p>Referente al principio de continuación de infracciones, para el jurista Nieto García (1994) “[la infracción continuada puede ser entendida como] la realización de acciones u omisiones que vulneren el mismo</p>						<p>pronunciamientos que se emitan, todo lo cual hace de un procedimiento administrativo disciplinario, uno eficaz y ejecutable. Amparando así lo sostenido por Ramírez (2018), respecto a que, existen servidores públicos que vulneran los principios del debido proceso administrativo, debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones. De igual manera, se concuerda con lo sostenido por Castro (2018), quien al centrar su investigación en un establecimiento de salud, como en el presente estudio, afirma que las autoridades son profesionales de la salud que no cuentan con conocimientos de las técnicas procesales jurídicas, lo que no garantiza que la sanción a imponer sea con arreglo a ley, advirtiendo además que no se les brindó la debida capacitación sobre régimen disciplinario a las autoridades, imposibilitando el adecuado desarrollo</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido” (p. 451).</p> <p>Sobre el principio de causalidad Jara Bautista (2016), menciona que: La administración no responsabilizar a una persona por un hecho ajeno sino únicamente por los propios, y ello va de la mano con la verificación de si la conducta imputada como falta se encuentra tipificada por la normatividad del servicio civil como tal (p. 148).</p> <p>Por el principio de licitud, las instituciones deben asumir que los administrados actúan de acuerdo a sus deberes en tanto no se hallen evidencias que demuestren lo contrario, principio íntimamente relacionado con el principio de presunción de inocencia reconocido por nuestra Carta Magna.</p> <p>En ese sentido, Jara Bautista (2016) menciona que, por este principio el servidor no se encuentra obligado a demostrar su inocencia, vale decir el hecho de no formular el descargo respectivo o hacerlo en forma extemporánea no lo convierte en responsable, sino que será deber de la administración acopiar los elementos probatorios que permitan desvirtuar la presunción de inocencia demostrando la existencia comprobada y motivada de responsabilidad administrativa (p. 150).</p> <p>Sobre el principio de responsabilidad, Nieto (1994), sostiene que, la aplicación este principio en materia administrativa requiere reconocer la existencia de dos supuestos: la diligencia exigible y la buena fe. Según el primer supuesto, la responsabilidad del sujeto le será exigida no por los conocimientos reales que tenga, sino por los conocimientos exigibles a la debida diligencia, situación que resulta en función al contexto en que se realiza; y aunado a ello se encuentra la buena fe, referida a las relaciones entre el administrado y la Administración; en esa medida, la buena fe con que actuó el administrado al momento de cometer la infracción puede operar como eximente o atenuante de responsabilidad (pp. 347-348).</p> <p>El principio de non bis in ídem consiste en que ningún administrado podrá ser sancionado ni sucesiva ni simultáneamente dos veces por un mismo hecho, siempre y cuando se verifique la existencia de identidad del sujeto, hecho y fundamento (Jara Bautista, 2016, p. 153).</p> <p>En este punto, es pertinente precisar que de acuerdo a la Ley N° 30057, Poder Legislativo (2013), se prohíbe la aplicación simultánea del régimen disciplinario del servicio civil y el Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento para una misma conducta trasgresora dentro de un mismo procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>Conforme ha precisado Jara (2016), la falta administrativa disciplinaria, es toda acción u omisión, voluntaria o no, contraria a las obligaciones, prohibiciones y demás normas exigibles al servidor, sobre la cual no se puede invocar el desconocimiento para justificar la</p>						<p>del procedimiento disciplinario, lo que los llevó a imponer sanciones que posteriormente fueron declarados nulos por el Tribunal del Servicio Civil.</p> <p>Sobre la dimensión compromiso moral, se dijo que es la capacidad de tomar conciencia de la relevancia de cumplir con una determinada labor dentro de un tiempo estipulado para ello porque es lo correcto. A la vista de lo que se indica en la Tabla 17, el compromiso moral No tiene relación significativa con el procedimiento administrativo disciplinario, es decir, no importando el compromiso moral de la labor asignada a la autoridad administrativa se están tramitando los procedimientos administrativos disciplinario, conviniendo indagar si la falta de compromiso moral se debe al hecho que, las funciones que cotidianamente ejerce la autoridad administrativa dentro de la institución, distan mucho de las</p>		
--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>comisión de una conducta infractora.</p> <p>En esa línea, el servidor deberá conocer y aplicar convenientemente las normas administrativas, disciplinarias, presupuestales y reglamentaciones internas propias de cada entidad pública, en el cumplimiento de las funciones que se asignan a cada cargo; trayendo consigo el compromiso de la entidad de difundir los derechos y obligaciones del servidor, a fin de evitar que se cometan infracciones por motivo de su desconocimiento, que en la práctica suele ser muy concurrente (Jara, 2016, p. 57).</p> <p>De acuerdo a lo regulado por el Poder Legislativo (2013), son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:</p> <p>a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento.</p> <p>b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.</p> <p>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.</p> <p>d) La negligencia en el desempeño de las funciones.</p> <p>e) El impedir el funcionamiento del servicio público.</p> <p>f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.</p> <p>g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo las influencia de drogas o sustancias estupefacientes.</p> <p>h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.</p> <p>i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.</p> <p>j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.</p> <p>k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.</p> <p>l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad.</p> <p>m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.</p> <p>n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo.</p> <p>ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión</p>						<p>que le corresponde desarrollar dentro de un procedimiento disciplinario que, aunado a las limitaciones conceptuales sobre el tema, devienen en la carencia de compromiso al no considerarlas principal función del cargo que vienen ejerciendo.</p> <p>Sobre el cumplimiento de deberes, se indicó que es el grado de acatamiento de las labores asignadas, el mismo que conforme a los resultados de la Tabla 18, No tiene relación significativa con los procedimientos administrativos disciplinarios, es decir, que los procedimientos administrativos disciplinarios se resuelven, aun cuando la autoridad no cumpla a cabalidad y en forma integral la labor asignada, lo que nos conlleva a una riesgosa situación, puesto que como ya se dijo antes, una ineficiente actuación de la autoridad, afecta la validez de los actos emitidos.</p>		
--	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>en el servicio civil.</p> <p>o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio de beneficio para terceros.</p> <p>p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.</p> <p>q) Las demás que señale la ley.</p> <p>A fin de delimitar la potestad disciplinaria del estado, MINJUS (2019), regula que la sanción administrativa debe ser proporcional a la falta incurrida y se fija evaluando la concurrencia de ciertos criterios, como la afectación a los intereses generales, el ocultamiento de la falta, el cargo desempeñado por el infractor, la reincidencia y continuidad de la falta.</p> <p>Para Adrianzén, Garcés, Alcalde y Valencia (2015), “la sanción administrativa es una herramienta de la que dispone la Administración Pública para corregir todo comportamiento que trasgreda las normas; tiene naturaleza constitutiva y contenido aflictivo toda vez que el administrado investigado se halla en una situación jurídica distinta y desfavorable a la que disfrutaba antes de cometer una infracción” (p. 60).</p> <p>La Ley del Servicio Civil estipula que las sanciones aplicables por faltas disciplinarias son: la amonestación verbal o escrita, la suspensión sin goce de remuneraciones y la destitución.</p> <p>Así mismo, el acto que disponga la imposición de una sanción disciplinaria debe estar debidamente motivado de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción que se establecen por ley (Poder Legislativo, 2013).</p> <p>Las autoridades competentes en el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El jefe inmediato del presunto infractor. • El jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. • El titular de la entidad. • El Tribunal del Servicio Civil. <p>En caso el procesado decida impugnar el acto de sanción disciplinaria, nos hallaremos en una segunda instancia, en la cual el jefe de la Oficina de Recursos Humanos se constituirá en autoridad competente para resolver la impugnación en caso de amonestación, en tanto, para los casos de suspensión y destitución será el Tribunal del Servicio Civil quien resuelva el recurso.</p> <p>En adición a lo señalado previamente se debe indicar que, las autoridades encargadas del trámite del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la administración. Sin embargo, no cuenta con capacidad de decisión y los informes u</p>						<p>Por otra parte, se estableció que las autoridades encargadas del trámite del procedimiento administrativo disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica designada por la máxima autoridad administrativa de la entidad (Poder Legislativo, 2013), evidenciándose de la aplicación de los instrumentos que, en su gran mayoría, las autoridades no disponen del apoyo de la Secretaría Técnica, que sumado al desconocimiento de la normativa sobre procedimiento disciplinario, agravan la posibilidad de generar actos inválidos. Por lo cual, correspondería a la Dirección General del Hospital Belén de Trujillo evaluar los motivos por los cuales la Secretaría Técnica no cumple con las funciones que la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC le atribuyen.</p>		
---	--	--	--	--	--	---	--	--

<p>opiniones que emita no tienen carácter vinculante para las autoridades del procedimiento disciplinario (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015).</p> <p>Asimismo, se puntualiza que, las denuncias que recayeran en un servidor público, deben ser informadas de manera verbal o por escrito a la Secretaría Técnica, quien se encargará de emitir un informe de precalificación sobre los hechos denunciados, que concluyan con la recomendación de aperturar o iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o de declarar “No ha lugar a trámite” del procedimiento administrativo disciplinario.</p> <p>En caso el secretario técnico recomiende la apertura del procedimiento administrativo disciplinario, el informe de precalificación será remitido al órgano instructor, quien decidirá si coincide con la opinión del secretario técnico e instaurará el procedimiento disciplinario o apartándose de ello, dará por archivado el proceso, en ambos casos, deberá fundamentar el motivo de su decisión.</p> <p>El procedimiento administrativo disciplinario, comprende una fase instructiva y otra sancionadora; respecto a la primera fase, se encuentra a cargo del órgano instructor y abarca las actuaciones que conllevan a la determinación de la responsabilidad administrativa (Jara , 2016, p. 161).</p> <p>La Autoridad Nacional del Servicio Civil (2015), reglamenta que “el disciplinario se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del procedimiento administrativo disciplinario emitido por el Órgano Instructor”. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan, los documentos sustentatorios, la base legal en la que se ampara la imputación de la falta, la posible sanción a imponer, el plazo para que el investigado alcance sus descargos y los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, esencialmente.</p> <p>De lo citado anteriormente, conviene detenernos en lo referente a los derechos y obligaciones del servidor civil dentro del procedimiento administrativo, ello a razón de la relevancia de cumplir con este requisito, pues su omisión podría recaer en un atentado al principio-derecho de defensa, lo que a su vez vulnera el principio del debido proceso conforme se evidenció en los párrafos precedentes.</p> <p>La fase instructiva finaliza con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe del Órgano Instructor recomendando la aplicación de la sanción disciplinaria, o archivo del caso de ser pertinente, éste informe deberá sustentarse en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor, pronunciándose sobre la existencia o no de la falta disciplinaria que se le imputa al servidor, recomendando al órgano sancionador la sanción a imponer de corresponder.</p> <p>Para el caso de la amonestación escrita, el órgano instructor y</p>													
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>sancionador recae en el jefe inmediato, por lo que el procedimiento concluye con la emisión del informe referido en el párrafo anterior, el mismo que deberá ser derivado al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos para su oficialización.</p> <p>La fase sancionadora se encuentra bajo la conducción del órgano sancionador y abarca desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión del acto que impone la sanción o la declaración de archivo del procedimiento.</p> <p>Habiéndose referido con anterioridad a las autoridades de segunda instancia, corresponde definir brevemente los recursos impugnatorios con los cuales cuenta todo servidor público como expresión de la facultad de contradicción a los actos administrativos que considere hayan sido emitidos incurriendo algún error o vicio.</p> <p>Contra los actos que ponen fin al procedimiento administrativo disciplinario, el servidor que se considere perjudicado con lo dispuesto por la autoridad administrativa, puede recurrir a la interposición del recurso de reconsideración o al de apelación.</p> <p>Respecto al primero, se sustenta en la presentación de una nueva prueba, siendo el órgano sancionador el encargado de resolverlo.</p> <p>Referente al recurso de apelación, éste se alega cuando el escrito se funda en una interpretación diferente de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se base en una nueva prueba. Se dirige a la misma autoridad que emitió el acto que se impugna quien se encargará de elevar el expediente al superior en grado para su resolución, o su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. (Poder Ejecutivo, 2014).</p> <p>Señala Jara (2016), que si bien la autoridad que resuelve en segunda instancia administrativa, podría ser diferente a la primera que emitió el acto cuestionado, ello no lo convierte en un ente imparcial, toda vez que, el acto administrativo cuestionado no emana de una autoridad en particular, sino de la entidad en su conjunto, siendo poco probable un pronunciamiento imparcial e independiente, por cuanto se trata de un acto emitido por un órgano, que es parte de la estructura organizativa de la entidad cuyo acto es materia de cuestionamiento, o pertenecen en general a una entidad estatal (p. 183).</p> <p>Una consideración de relevancia, radica en determinar cuál es el plazo que tiene la entidad para pronunciarse sobre una posible falta y evitar la impunidad del procesado o el exceso de someterlo a un procedimiento disciplinario interminable.</p> <p>El Tribunal del Servicio Civil (2016), refiere que la prescripción se genera por la inacción de la administración para pronunciarse sobre un hecho que conlleve a determinar la responsabilidad disciplinaria del administrado, ocasionando la pérdida de su facultad disciplinaria y la liberación del presunto infractor para asumir cualquier acción disciplinaria.</p> <p>La prescripción para la apertura del procedimiento opera a los tres (3) años de cometida la infracción, a menos que durante ese periodo la</p>								
---	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiese adquirido conocimiento de ello. De ocurrir esto último, la prescripción operará un (1) año después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2015). Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo es de dos (2) años calendario, computado desde que la administración conoció del hecho infractor.</p> <p>Se detalla de igual manera, que el plazo máximo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, esto es, desde la notificación del acto de apertura del procedimiento administrativo disciplinario y el acto que impone una sanción o declara el archivo del caso, no debe superar un (1) año calendario.</p> <p>Se formuló el siguiente problema: ¿Cuál es la repercusión de la responsabilidad de las autoridades administrativas en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018?</p> <p>La presente investigación se justifica en la necesidad de identificar las limitaciones conceptuales sobre los principios que rigen la potestad disciplinaria, los derechos que se involucran en los procedimientos administrativos disciplinarios y, en general, sobre la legislación que lo regula de parte de las autoridades que deben aplicarlas, contribuyendo a lograr la eficacia de los actos que se emiten dentro de los procedimientos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, al esclarecerse el nivel de responsabilidad con la cual las autoridades administrativas llevan a cabo un procedimiento administrativo disciplinario que, adoptando las recomendaciones que se desarrollan en el presente estudio, se apliquen las debidas correcciones y se logre un proceder diligente en las intervenciones que realice la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios que asuma, lo que conlleva a la aplicación sanciones administrativas más objetivas y premunidas de imparcialidad.</p> <p>Se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la repercusión de la responsabilidad de la autoridad administrativa en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>Los objetivos específicos son: OE1: Determinar la relación entre la dimensión autonomía de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018. OE2: Determinar la relación entre la dimensión autorrealización de la</p>													
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

<p>autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la dimensión competencia profesional de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión compromiso moral de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la dimensión cumplimiento de deberes de la autoridad administrativa y los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>Se formularon las siguientes hipótesis estadísticas:</p> <p>H1.- La responsabilidad de la autoridad administrativa repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p> <p>H0.- La responsabilidad de la autoridad administrativa NO repercute positivamente en los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018.</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--