



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Procedimiento administrativo disciplinario y ética en la función pública  
en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Del Aguila Barrera, Gabriela Irene (ORCID: 0000-0003-4781-6237)

**ASESOR:**

Mtr. Encomenderos Bancallán, Ivo Martín (ORCID: 0000-0001-5490-0547)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de políticas públicas

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## Dedicatoria

Me dedico este trabajo, por todo el esfuerzo realizado para llegar a terminar la maestría y seguir creciendo profesionalmente.

Gabriela

## Agradecimiento

Me agradezco a mí, por no darme por vencida y permitirme seguir creciendo profesionalmente.

Gabriela I. Del Aguila Barrera

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	10
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	10
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Métodos de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	29
VII. RECOMENDACIONES .....	30
REFERENCIAS .....	31
ANEXOS .....	36

## Índice de tablas

Tabla 1. Relaciones entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública.....	28
Tabla 2. Prueba de normalidad.....	29
Tabla 3. Correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública.....	29

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de Proceso Administrativo Disciplinario.....	26
Figura 2. Nivel de la Ética en la Función Pública .....	27

## Resumen

La presente investigación de estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2020. Una investigación básica, de diseño no experimental, con corte transversal, descriptivo correlacional, con una población y muestra de 40 trabajadores. Se aplicó un muestreo intencional de 40 trabajadores, con la técnica de la encuesta y uso del instrumento del cuestionario. Los resultados obtenidos establecen que el nivel del procedimiento administrativo disciplinario es bajo en 17.50%, medio en 65% y alto en 17.50%, a su vez, el nivel de la ética en la función pública es bajo en 20%, medio en 57.50% y alto en 22.50%. En cuanto a la relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública, fueron de 0.666 para la dimensión de notificación de la resolución de imputación y de 0.501 para la dimensión de infracciones administrativas, correspondiente a una correlación positiva moderada. Finalmente, la investigación concluyó que existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio con un valor de 0.582.

**Palabras clave:** Procedimiento, administrativo, disciplinario, ética, función pública.

## **Abstract**

The present research study aimed to determine the relationship between the disciplinary administrative procedure and ethics in the public function of the San Martí Regional Health Directorate, Moyobamba, 2020, which was a basic research, non-experimental design, with cross-section , descriptive correlational, with a population and sample of 80 workers, in which an intentional sampling of 40 workers was applied, where the survey technique was applied with the use of the questionnaire instrument, the results obtained establish that the level of the procedure disciplinary administrative is low in 17.50%, medium in 65% and high in 17.50%, in turn, the level of ethics in the public function is low in 20%, medium in 57.50% and high in 22.50%. Regarding the relationship between the dimensions of the disciplinary administrative procedure and ethics in the public function, they were 0.666 for the dimension of notification of the imputation resolution and 0.501 for the dimension of administrative offenses, corresponding to a moderate positive correlation. Finally, the research concluded that there is a moderate positive correlation between the study variables with a value of 0.582.

**Keywords:** Administrative, disciplinary, procedure, ethics, public function.



## I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, específicamente en Ecuador al referirnos al procedimiento administrativo sancionador dentro de su artículo 173° prescribe todo acto administrativo podrá ser apelados por los administrados en la última instancia. Asimismo, se señala el caso de Colombia de 1991, que en su art. 29° anticipa que “el debido proceso se aplicará tanto a los procesos judiciales y administrativas”, mientras que el art. 238° prescribe que los actos administrativos que podrán ser apelados, serán detenidos por petición del administrado, según lo regule la ley, por la jurisdicción contencioso-administrativa. A su vez, el art. 49 de la Constitución de Venezuela (1999), determina que las reglas del procedimiento administrativo sancionador se aplicarán a todas las actuaciones judiciales y administrativas, que por ende son absolutamente equiparadas en este punto. Los principios fundamentales del proceso administrativo sancionador son ser notificado mediante la resolución que da inicio al proceso, derecho a la defensa, a tener un proceso justo, solicitar ampliación de tiempo para poder brindar sus descargos, los órganos encargados de llevar el proceso serán los que cuidarán que se proteja los derechos al debido proceso para el administrado.

En el Perú desde el 14 de septiembre de 2014, fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (2013), en su artículo 85° prescribe cuales son las sanciones que se aplican a los administrados que comenten las faltas, esta norma no percibe directamente una conducta típica sino constituye mediante la cual puede considerarse como falta. Por ello, para poder tipificar correctamente se debe coadyuvar en la Ley, ante las faltas cometidas por los administrativos.

Como formulación de problema general se señala: ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019? Y problemas específicos: ¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019? ¿Cuáles son las normas éticas para la función pública

vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019? ¿Cuál es el nivel de conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019? ¿Cuál es el nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019?

Como justificación de la investigación se encuentra sustentada en los criterios de justificación teórica, ya que se abarcará temas importantes como el procedimiento administrativo disciplinario y el código de ética, contar con una herramientas con sustento jurídico las mismas que son necesarias para el desarrollo de la investigación, ya que será el sustento para el cumplimiento de los plazos y el procedimiento establecido por ley para no dejar ninguna falta administrativa sin una sanción oportuna. Justificación práctica, a través del desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario se identificará las medidas disciplinarias que se imponen, así como las faltas administrativas que los trabajadores que incumplen el código de ética son sancionados mediante un debido proceso. Justificación social, brindará conocimientos a los usuarios sobre el procedimiento administrativo disciplinario y en qué casos se aplica estas medidas de acuerdo al código de ética, así como la recuperación de la confianza por parte de la ciudadanía en la gestión pública. Utilidad metodológica, se fundamenta en el periodo 2020, asimismo se hará uso de diversos instrumentos que permitieron la recolección de datos como son encuesta y cuestionario con información pertinente referido al procedimiento administrativo sancionador y el código de ética.

Como objetivo general se señala: Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019. Como objetivos específicos: Identificar los procedimientos administrativos disciplinarios que se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019. Identificar las normas éticas para la función pública vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019. Medir el nivel de conocimiento del procedimiento administrativo

disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019. Medir el nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019.

Como hipótesis de investigación se señala: Sí, existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019. Hipótesis específicas: Los procedimientos administrativos disciplinarios que se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el periodo 2015 al 2019, son 50. Las normas éticas para la función pública vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019, son 2. El nivel de conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019, es alto. El nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019, es alto.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales se cita la investigación de: Lindor, M. (2020), *Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum*. (Artículo científico). Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Puebla, México. Fue una investigación tipo básico, de diseño descriptivo simple, donde la población y muestra fue dada por 20 unidades analizadas compuestas por años. La técnica que se utilizó fue el análisis documental con su instrumento la guía de análisis. El estudio concluyó que para poder ocupar un cargo público este debe ser por méritos propios, sin tener que utilizar amigos para poder ocupar un puesto en la administración pública, pudiendo así comprometerse con la institución realizando un servicio eficiente a la ciudadanía generando confianza. Las instituciones públicas son las que más problemas tienen con la credibilidad al momento de brindar un servicio, debido a que ha sido expuesta en los medios de comunicación y las mismas experiencias vividas por la ciudadanía. Ante ello, el gobierno a cargo del manejo del país no lo toma importancia a menos que se vean afectados directamente para que puedan tapar las deficiencias administrativas causadas por las contrataciones directas que producen, sin importar la afectación económica que esto generaría a una institución más que afectación económica se vería afectado la ética ante la ciudadanía, dando así la razón que los Gobiernos solo ingresan a pagar favores políticos.

Villalobos, M. (2016), *Ética y política de la función pública*. (Artículo científico). Apuntes de ciencia y sociedad, Perú. Investigación tipo básica diseño de investigación descriptiva simple, población y técnica e instrumento guía y análisis documental. Se concluye que en Sudamérica los factores sociales son tomados como uno de los mayores problemas para poder desarrollar un adecuado funcionamiento dentro de las instituciones, debido a que la mayor parte de las personas que ingresan a laborar al Estado ingresan a velar por sus intereses, ya sea por los salarios laborales o las necesidades que tiene en sus hogares. Pudiendo esto ser prevenido por las autoridades que pueden disponer del presupuesto de un país, generando mejores remuneraciones y beneficios para los trabajadores del Estado, creando así una protección y satisfacción por

parte de los administrados a realizar sus funciones de manera correcta sin necesidad de infringir en faltas administrativas. Por eso se debe considerar antes de elegir a nuestras autoridades los antecedentes que estos poseen las faltas administrativas cometidas y el comportamiento ante la población no solo al momento de las elecciones, sino que demuestre que la ética es importante en el desarrollo como persona y funcionario público llevando esto a crear una perfecta combinación entre política y ética en la función pública.

Uvalle, R. (2015), *La importancia de la ética en la formación de valor público*. (Artículo científico). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Investigación tipo básica diseño de investigación descriptiva simple, población y técnica e instrumento guía y análisis documental. Se concluye que la ética no solo es un valor fundamental, sino que también se encuentra jurídicamente tipificado. Generando esto que los servidores públicos tengan directivas de cómo actuar en el desarrollo en la administración pública, pudiendo a través de ello mejorar las relaciones del estado con la ciudadanía, retomando así la confianza perdida sobre la función pública por falta de ética en los administrativos. Los procedimientos administrativos al disminuir en gran cantidad podrían tomarse como un mejor funcionamiento del sistema administrativo y el cumplimiento de la ética en las instituciones públicas, por parte de los administrados, pudiendo determinar el grado de confiabilidad por parte de la ciudadanía.

Como antecedentes nacionales se señala la investigación de Vargas, K. (2017). *Principios del procedimiento administrativo sancionador*. (Artículo científico). Costa Rica. Tipo de investigación básica, diseño de investigación descriptiva simple, población y técnica e instrumento guía y análisis documental. Se concluye que del proceso de duplicidad de faltas cometidas por los administrativos el estado, dirigida por la potestad sancionadora de la Administración, el mismo que se debe encontrar prescrito en el Ordenamiento Jurídico. Garantizando así al administrado que se está tutelando su derecho al debido proceso ya que, al momento de imponer una sanción, sin la debida investigación se estaría vulnerando sus derechos para poder defenderse. Por

ello que es importante garantizar un proceso de acorde a la Ley, donde los órganos designados para seguir el proceso de acuerdo a la falta cometida y el daño que causa a la institución y al estado. No se puede sancionar a un servidor por un mismo acto administrativo cometido debido a que se estaría vulnerando sus derechos al debido proceso.

Crespo, C. (2018), *Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017*. (Tesis de Posgrado). Universidad César Vallejo, Lima. Tipo de investigación cuantitativa, con diseño descriptiva-transversal, población y técnica e instrumento guía y análisis documental. Se concluye que no se determina con claridad cuando se menciona que el secretario técnico puede ser un abogado o puede ser otro servidor de diferente carrera; pero esto traería como consecuencia que se realice un procedimiento administrativo deficiente, generando que se vulneren los derechos al debido proceso de los investigados por el secretario técnico. No obstante, esto generaría que los procesos sean anulados por falta de competencia o desconocimiento de la Ley donde se tutela a la persona, para no perjudicarle con un proceso que va ser apelado y muchas veces anulado por el ente competente.

Martínez, C. (2017), *Aplicación que no se juzgue una misma falta dos veces como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador*. (Tesis de Posgrado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Investigación básica, diseño de investigación descriptiva simple, población y técnica e instrumento guía y análisis documental. Se concluye que la aplicación del principio non bis in ídem como derecho fundamental que ayuda en el procedimiento administrativo sancionador, debido a que los hechos cometidos por los administrados no pueden ser juzgados dos veces o investigados en reiteradas oportunidades. Dando esto una tranquilidad a los investigados, así mismo ser advertidos de las consecuencias que traería si cometieran una falta por segunda vez o existe duplicidad de procesos.

En la región de San Martín, Provincia de Moyobamba, se aprobó el código de ética de la función pública, el mismo que tiene como fin sancionar a los

trabajadores que incumplan el presente código; así como iniciarles un proceso administrativo disciplinario. Todo esto dependiendo de la falta cometida y el proceso seguido, siempre como fin de salvaguardar el debido proceso, brindar seguridad jurídica a los trabajadores, realizando una buena investigación por parte del órgano instructor y sancionador quienes determinaran si se cometió o no la falta. La investigación realizada por el secretario técnico en este proceso es fundamental e importante ya que se encargará de emitir su opinión después de realizado y recolectado los medios probatorios para la recomendación de inicio, archivo o no ha lugar del proceso administrativo. Siendo esto muy importante para los demás órganos que contrastaran la información del secretario técnico para la emisión de sus opiniones, no se puede sancionar a un administrativo si no se realiza un debido proceso e investigación. Al momento de notificar la resolución de inicio el administrativo toma conocimiento del inicio y puede hacer uso de sus derechos para realizar su defensa en el proceso.

Para la redacción del marco teórico se ha considerado en base a las variables de estudio: **Procedimiento administrativo disciplinario y ética en la función pública:**

Cuando mencionamos el poder disciplinario nos referimos al Estado. Para Díaz y Urzúa (2018), los procedimientos administrativos disciplinarios vulneran aspectos esenciales al momento de realizar el proceso de investigación llevado a cabo por el cambio de órganos de investigación; creando con esto diferentes opiniones respecto a la falta cometida por el administrado siendo esto menos equitativo y justo para el proceso, vulnerando así el derecho al debido proceso. Entonces tenemos que el Estado se encarga de salvaguardar el bien funcionamiento de su sistema mediante los procedimientos administrativos disciplinarios, llevando esto al correcto funcionamiento de las normas impuestas para la función pública. Es así que el Estado no solo se encarga de sancionar, sino de crear precedentes para que no se vuelvan a cometer faltas administrativas que conlleven a iniciar un procedimiento administrativo sancionador. Para Gutiérrez (2017), los procedimientos en los países europeos se dan de una manera menos burocrática, generando esto que los

administrativos tengan un mejor desarrollo de su proceso, facilitando así el Estado el desarrollo del proceso. Para Serrano (2015), el procedimiento administrativo es una entidad jurídica de derecho administrativo que tiene independencia al momento de tomar sus decisiones siendo estas independientes de cualquier órgano, tomando decisiones administrativas de manera imparcial. En este estudio se ha considerado la dimensión de notificación de la resolución del imputado, para Fernández (1996), se debe plasmar en la resolución todo lo actuado durante la investigación de inicio del proceso, poniendo término al proceso de investigación por parte del órgano instructor con la notificación de la resolución de inicio o la resolución del órgano sancionador, donde sea por terminado el proceso con la sanción o el archivo del proceso.

La Ley del Servicio Civil – LSC (Ley 30057) fue creada en julio de 2013, y entró en vigencia el 14 de setiembre de 2014, brindando así una seguridad jurídica para no dejar vacíos al momento de la contratación del personal para apoyo en el área administrativo. Generando un mejor servicio para realizar un buen funcionamiento del sistema público debido a la sobre carga laboral que existe en las instituciones públicas son un recurso humano muy necesario en las instituciones, debido a que también trabajan por productos y logran avanzar los procesos administrativos y diligenciar mucho más rápido la documentación encomendada.

Sobre las faltas tipificadas muchas de ellas cuentan con un vacío legal lo cual debería el estado crear políticas públicas de donde se generaría más información sobre el procedimiento: el procedimiento administrativo disciplinario (PAD), a cargo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Trayendo esto una regulación que poco a poco se fue implementando en las entidades públicas, para llevar un mejor control del estado en la regulación de los administrados al momento de cometer una falta que conlleva a un perjuicio no solo social, sino hacia el estado mediante diferentes maneras. Al comienzo ninguna entidad quiso instaurar las secretarías técnicas debido al temor de los cambios que esto generaría en sus instituciones produciendo un gran malestar a nivel nacional, siendo que a la fecha la mayor parte de instituciones cuentan



con una secretaria técnica que lleva a cabo las investigaciones y emite su opinión que no resulta vinculante, para el inicio o cierre del proceso administrativo.

El artículo 5 del D.S. No. 023- 2011- PCM, establece que una vez que la CGR haya iniciado un PAS sobre un caso, las entidades públicas no podrán iniciar un PAD. En este aspecto no queda claro que quien inicia el proceso es el primero que notifica debería especificar, una vez iniciado el PAS no se debe iniciar ni investigar la misma falta administrativa generando esto una confusión entre instituciones.

Cuenta con un órgano instructor que, en esta fase del Procedimientos, luego de recibir el informe de Precalificación por parte de la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios. El órgano Instructor quien es el jefe inmediato del trabajador que cometió la falta, tendría que volver a evaluar y decidir si Inicia el Procedimiento. Si decidiera iniciar Procedimiento, tendría que otorgarle plazo a fin de que el trabajador puede presentar su descargo a fin de brindarles sus derechos y tenga un mejor resguardo constitucional y su derecho a la defensa

Dentro de la ética en la función pública, existen algunos principios como el de responsabilidad donde deberán cumplir para poder seguir en la función pública sin tener que ser investigados por cometer faltas administrativas. Para Correa (2020), la ética en la función pública ya no es más tomado como un criterio de cada persona sí que ahora se considera como un deber jurídico para cada administrado, conllevando esto a actuar y trabajar mediante códigos establecidos jurídicamente para proteger el buen funcionamiento del estado brindando así seguridad a toda la ciudadanía. Así mismo para Sánchez (2016), las prohibiciones de la ética en la función pública, los principios éticos del servidor público y la función pública se relacionan con la moral de cada administrativo y como éste se ajusta a lo tipificado en la ley para un mejor desempeño.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de estudio

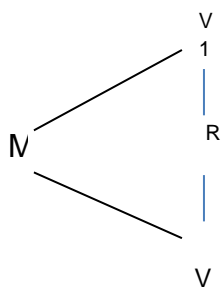
Nieto (2016), la investigación fue de tipo básica, porque a través de esta indagación, se pretende buscar el conocimiento de la realidad o acercarnos a la verdad, de tal forma que se originen herramientas que contribuyan al fortalecimiento de la sociedad y que estos respondan mejor a los retos de la humanidad.

De acuerdo a Nieto (2016) este tipo de estudio, no considera una aplicación inmediata, y los resultados obtenidos pueden dar origen a nuevos productos o investigaciones.

##### Diseño de investigación

Carballo (2016), El estudio fue de diseño no experimental, porque no se realizaron manipulación de variables, descriptivo correlacional porque midió la relación entre las variables. Fue de corte transversal, ya que se aplicaron los instrumentos en una sola etapa del proceso de la investigación, son aquellas que se encuentran vinculadas directamente con las variables y pueden ser movidas por los autores.

Diseño de la investigación



Donde:

- M : Muestra
- V1 : Variable de Procedimiento administrativo disciplinario
- V2 : Variable de Ética en la función pública
- r : Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable 1:** Proceso administrativo disciplinario

**Definición conceptual:** El Procedimiento Administrativo Disciplinario se da a conocer con la notificación de la resolución de inicio de investigación para dar a conocer la supuesta falta cometida por el administrado, el mismo que contiene la descripción de los actos u omisiones que pudieran constituir infracciones.

**Definición operacional:** El proceso administrativo disciplinario está compuesto por las dimensiones de notificación de la resolución de imputación e infracciones administrativas, las cuales poseen una escala ordinal que fue medido con un cuestionario.

#### **Dimensiones e indicadores**

##### **Procedimiento administrativo disciplinario**

- Notificación de la Resolución de imputación
- Infracciones administrativas

**Escala de medición:** se trabajó con una escala de tipo ordinal.

##### **Variable 2: Ética en la función pública**

**Definición conceptual:** El principal interés de la función pública es el adecuado servicio a la ciudadanía, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, lograr un nivel alto de eficiencia y eficacia del aparato estatal, con esto optimizar la atención que brindan los administrativos, dándole principal importancia el uso de los recursos públicos.

**Definición operacional:** La ética en la función pública está compuesta por las dimensiones de prohibiciones de la ética de la función pública, principios éticos del servidor público y función pública, las cuales poseen una escala ordinal que fue medido con un cuestionario.

#### **Dimensiones e indicadores**

### **Prohibiciones de la ética de la función pública**

- Realizar Actividades de Proselitismo Político
- Mantener Intereses de Conflicto
- Presionar, Amenazar y/o Acosar
- Obtener Ventajas Indebidas
- Hacer Mal Uso de Información Privilegiada

### **Principios y éticos del servidor público**

- Respeto
- Idoneidad
- Veracidad
- Lealtad y obediencia
- Probidad
- Eficiencia
- Lealtad al Estado de Derecho

### **Función pública**

- Actividad temporal
- Actividad permanente
- Actividad honoraria
- Actividad remunerada

**Escala de medición:** Es trabajó con una escala de tipo ordinal.

### **3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

La población de la investigación estuvo conformada por 40 trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2020.

#### **Criterios de selección**

**Inclusión:** Todos los trabajadores que accedieron a la aplicación de los instrumentos

**Exclusión:** Todos los trabajadores que no accedieron a la aplicación de los instrumentos

**Muestra:** La muestra fue considerada en la misma cantidad de la población, entonces fue de 40 trabajadores

**Muestreo:** Se aplicó la técnica del muestreo probabilístico intencional, por motivos de la pandemia del COVID-19, donde la mayoría de personas realizan trabajo remoto. Según Otzen (2017), esta técnica se utiliza en muestras pequeñas, donde la población es muy variable

**Unidad de análisis:** Los trabajadores de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2020

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

#### **Técnica**

En la presente investigación se realizó el uso de la encuesta como técnica, la cual fue aplicada a la muestra a través de la aplicación de un instrumento para cada variable.

#### **Instrumentos**

Para el instrumento del procedimiento administrativo disciplinario se hizo uso de 19 enunciados organizados en 2 dimensiones. Se utilizó la escala con la siguiente distribución de valores: 1 como Totalmente en desacuerdo, 2 como En desacuerdo, 3 como Indiferente, 4 como De acuerdo y 5 como Totalmente de acuerdo. Para el instrumento de la ética en la función pública se utilizó 15 enunciados organizados en 3 dimensiones, se utilizó la escala con la siguiente distribución de valores:

1 como Totalmente en desacuerdo, 2 como En desacuerdo, 3 como Indiferente, 4 como De acuerdo y 5 como Totalmente de acuerdo.

### Validez

Esta se desarrolló a través de la técnica del juicio de expertos de acuerdo al siguiente detalle:

Variable	N.º	Especialidad	Promedio de validez	Opinión del Experto
Variable 1	1	Metodólogo	4.3 %	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.3 %	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.3 %	Existe suficiencia
Variable 2	1	Metodólogo	4.3 %	Existe suficiencia
	2	Especialista	4.3 %	Existe suficiencia
	3	Especialista	4.3 %	Existe suficiencia

Fueron 2 instrumentos sometidos a la opinión de expertos, el resultado obtuvo un promedio de **43 y 4.3 % de concordancia entre jueces para los instrumentos**, lo que indica que poseen alta validez para su aplicación.

### Confiabilidad

Para confirmar la fiabilidad de los instrumentos, se utilizó el procedimiento de análisis de alfa de cronbach. Gliem (2003), lo denomina como un coeficiente estadístico de elevada confiabilidad que tiene por objetivo determinar la consistencia interna de reactivos múltiples unidimensionales. En tal sentido, se practicó este procedimiento a cada instrumento de manera independiente, con la finalidad de obtener resultados fidedignos. Posteriormente, se procedió a realizar el análisis

bajo el lineamiento de una premisa fundamental del modelo que indica que los datos de confiabilidad son aquellos que se encuentran de 0,70 a 1.0 que sería el nivel óptimo.

### **Variable 01: Procedimiento administrativo disciplinario**

El instrumento de la variable de procedimiento administrativo disciplinario obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.956 que es mayor a 0.70, el valor estándar de referencia, de esta manera se consideró su aplicabilidad.

#### **Análisis de fiabilidad**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Válido	40	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
Total	40	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.956	19

### **Variable 02: Ética en la función pública**

El instrumento de la variable de ética en la función pública obtuvo un Alpha de Cronbach de 0.958 que es mayor a 0.70, el valor estándar de referencia, de esta manera se consideró su aplicabilidad.

#### **Análisis de fiabilidad**

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>		
	N	%
Válido	40	100.0
Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
Total	40	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.958	15

### **3.5. Procedimientos**

Con los instrumentos validados por los expertos, se recolectaron los datos en una sola oportunidad, luego se aplicó los instrumentos a la muestra intencional, para lo cual, se presentó una carta solicitud a la Dirección Regional de Salud San Martín, para el permiso de recojo de datos. Finalmente, dado el nivel de estudio no se manipuló ninguna de las variables, ya que se determinó la relación entre las dimensiones de las variables ya mencionadas.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Para el método de análisis de datos se consignó los datos de los cuestionarios en un archivo de hoja de cálculo Excel, luego, estos datos se registraron en el software estadístico SPSS v23 para la tabulación y obtención de los gráficos, así como el resultado del coeficiente de correlación de Rho de Spearman donde se realizó la prueba de normalidad correspondiente.

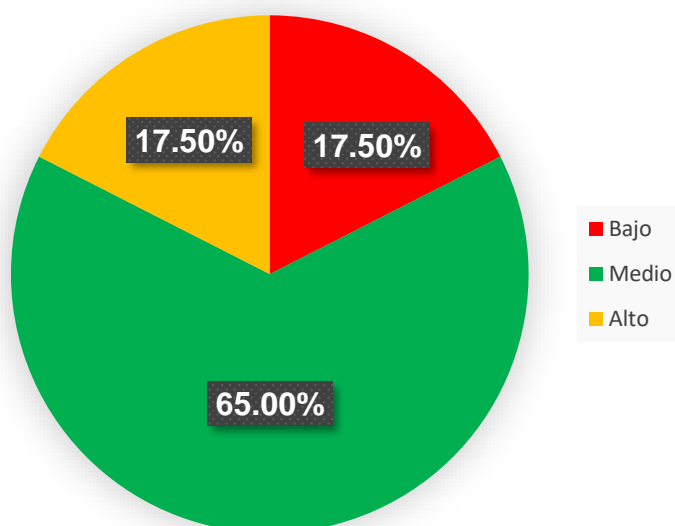
### **3.7. Aspectos éticos**

El presente estudio es para fines académicos y todos los resultados serán para el mismo fin, además los datos fueron tomados con el consentimiento de la Dirección Regional de Salud San Martín y de los 40 trabajadores. En tal sentido, a su vez los resultados fueron publicados de manera fidedigna sin ningún sesgo en la investigación ni cambio de registro en la información obtenida.



#### IV. RESULTADOS

##### 4.1. Nivel del proceso administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019



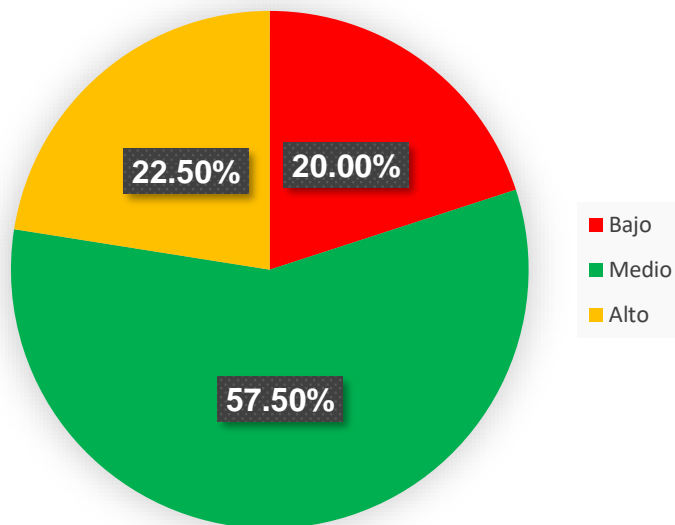
**Figura 1.** Nivel de Proceso Administrativo Disciplinario

*Fuente: Autoría propia*

##### **Interpretación:**

Se muestra en la Figura 1 que un 17.50% afirmó que el nivel del proceso administrativo disciplinario es bajo, el 17.50% afirmó que es alto y el 65% afirmó que es medio.

#### 4.2. Nivel de la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019



**Figura 2.** Nivel de la Ética en la Función Pública

*Fuente: Autoría propia*

#### **Interpretación:**

Se muestra en la Figura 2 que un 20% afirmó que el nivel de la ética en la función pública es bajo, el 22.50% afirmó que es alto y el 57.50% afirmó que es medio.

#### 4.3. Relación entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019

**Tabla 1**

*Relaciones entre las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública*

<b>Dimensiones del Procedimiento administrativo disciplinario</b>	<b>Relación con la ética en la función pública (Rho de Spearman)</b>	<b>Rango de la relación</b>
Notificación de la resolución de imputación	.666**	Correlación positiva moderada
Infracciones administrativas	.501**	Correlación positiva moderada

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

**Fuente:** Instrumento aplicado en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba

#### **Interpretación:**

Se observa que en la tabla 1, la dimensión de notificación de la resolución de imputación obtuvo un valor de 0.666 con respecto a la variable de ética en la función pública, lo que corresponde a una correlación positiva moderada, además la dimensión de infracciones administrativas obtuvo un valor de 0.501 con respecto a la variable de ética en la función pública, lo que corresponde a una correlación positiva moderada; en ambos casos se aplicó la correlación de Rho de Spearman.

#### 4.4. Relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019

**Tabla 2**

*Prueba de normalidad*

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Procedimiento administrativo disciplinario	.762	40	.0000012
Ética en la función pública	.794	40	.0000051

**Fuente:** Instrumento aplicado en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba

#### **Interpretación:**

Debido a que la muestra es de 40 trabajadores, se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, al realizar este cálculo se determinó que el valor de significación bilateral (p -valor) fue de 0.0000012 que es inferior a 0.05. Tal como se muestra en la tabla 2, entonces, la distribución no es normal por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para el cálculo de las correlaciones entre las variables y las dimensiones.

**Tabla 3**

*Correlación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública*

Variables		Procedimiento administrativo disciplinario	Ética en la función pública
Procedimiento administrativo disciplinario	Coefficiente de correlación	1.000	.582**
	Sig. (bilateral)		.00008
	N	40	40
Ética en la función pública	Coefficiente de correlación	.582**	1.000
	Sig. (bilateral)	.00008	
	N	40	40

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

**Fuente:** Instrumento aplicado en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba

**Interpretación:**

En el estudio se plantearon las siguientes hipótesis:  $H_0$ : No existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba, 2020.  $H_a$ : Existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba, 2020. Además, en la tabla 3 el coeficiente de correlación de Rho Spearman fue de 0.582 equivalente a una correlación positiva moderada, asimismo se obtuvo una significación bilateral ( $p$  – valor) de 0.00008 que es menor a 0.05. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula y determinó que existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba, 2020.

## V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se desarrolla la discusión, destacando la existencia de una relación moderada entre la relación de las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019. Debido a que los servidores al momento de iniciar el proceso se pueden dar cuenta que una vez emitido la opinión del secretario técnico son iniciados por el órgano instructor y luego al órgano sancionador por haber cometido una falta administrativa que es tipificada en la ética en la función pública al momento de desarrollar sus actividades como funcionarios. Según como lo afirma Martínez (2017), en una de sus conclusiones en la cual concuerdo donde el administrado debe sentirse parte de la institución para poder desarrollar un trabajo con ética, para el mejor desarrollo de sus actividades, brindando un mejor servicio o asesoramiento a los ciudadanos que realizan trámites en la administración pública, brindándole confianza al realizar sus trámites y brindándole un mejor asesoramiento. Pudiendo así mejorara la calidad de atención brindada en las instituciones públicas disminuyendo los procesos administrativos cometidos por faltas a la ética en la función pública.

Al momento de identificar los procedimientos administrativos disciplinarios que se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba se ha determinado que existe desconocimiento por parte de los servidores sobre el proceso de investigación que se desarrolla. Esto debido a los órganos que intervienen para poder sancionarlos, determinando que los tramites que se llevan a cabo resultan complejos para ellos, por el desconocimiento o desinterés generado por ellos mismos o por los órganos que intervienen en el proceso. Gutiérrez (2017), afirma que los procedimientos en los países europeos se dan de una manera menos burocrática generando esto que los administrativos tengan un mejor desarrollo de su proceso, facilitando así el Estado el desarrollo del proceso. Para Serrano (2015), en una de sus conclusiones se tiene que considera que el procedimiento administrativo no es solamente seguir un proceso, sino que este implica seguir un debido proceso para no transgredir los derechos de los administrados al realizar las

investigaciones y el proceso que este implica, para no tener que llevar a retrotraer el proceso hasta la etapa donde se cometió la omisión o error por parte de los órganos que llevaron el proceso, para realizar una nueva investigación donde el investigado podrá realizar la apelación si no se encuentra de acuerdo con la sanción impuesta.

El de proceso administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019, se puede decir que un 20% afirmó que el nivel de la ética en la función pública es bajo, el 22.50% afirmó que es alto y el 57.50% afirmó que es medio. Como podemos mejorar como institución si los administrados no tienen conocimiento de cómo se desarrolla el procedimiento administrativo disciplinario, hasta podrías decir que no saben que existe el área de secretaría técnica de procedimientos administrativos, debido a que muchos de los administrados están con el concepto que los procedimientos administrativos disciplinarios se desarrollan mediante la conformación de un comité, el mismo que se intenta cambiar mediante capacitaciones, sin embargo, no desean realizar ni apoyar en firmar los informes o resoluciones, cuando se trata de personas conocidas o porque los hechos suscitados no se desarrollaron cuando eran jefes de área por esa causal deciden apartarse del proceso, no siendo esto valido o un motivo tipificado dentro de la Ley. Así mismo en concordancia con Uvalle (2015), podemos decir que los valores éticos han sido tipificados en la función pública para poder así brindar un análisis de calidad regulatorio para las instituciones, contratando personas con valores éticos y con conocimiento del debido cumplimiento de sus funciones no solo por la conformidad del ciudadano que acude a realizar un trámite sino también para generar una mejor imagen así la institución.

En Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, se pudo percibir que la mayor parte de los administrativos piensan que solo se trata de cada persona que esto no está tipificado y se dejan llevar por su criterio o su sentido de ética al momento de realizar sus funciones en la administración pública. Según como lo afirma Villalobos, M. en Latinoamérica creemos que los diferentes males que aquejan nuestra sociedad se deben a los problemas causados por la mala

gestión administrativa desarrollada por las personas que realizan la gestión pública creando retraso, conllevando esto a que la ciudadanía y los mismos funcionarios realicen quejas o denuncias para iniciar procesos administrativos por la falta de ética en la función pública. Muchas veces son sin fundamentos, generando esto un gasto de tiempo al secretario técnico para realizar las investigaciones, muchas veces conllevando a que procesos a su cargo prescriban, por la carga administrativa que todo esto genera.

En la dimensión de la notificación de la resolución de imputaciones podemos percatarnos que tras los cuestionarios aplicados los administrativos no toman importancia al proceso iniciado debido al desconocimiento, no obstante, son informados y desde que toman conocimiento del inicio del proceso tiene el derecho de efectuar sus descargos para poder apoyar con la investigación realizada por el órgano competente. Coincidiendo con una de las conclusiones de Díaz y Urzúa (2018), donde los administrados no tienen en claro quién actuará como órganos competentes para llevar su proceso creando desinformación y molestias a los administrados, generando esto desconfianza en el proceso iniciado, debiendo asegurar que se realice un debido proceso donde el administrado tenga la oportunidad y el tiempo para poder realizar los trámites pertinentes.

En la dimensión de infracciones podemos apreciar que, mediante las investigaciones realizadas, los servidores cometen las faltas debido al desconocimiento de la Ley del Servicio Civil trayendo esto como consecuencia que se inicie el proceso de investigación para ser calificado por el secretario técnico y emitir una opinión donde pueda archivar o declarar no haber lugar a la falta cometida por el servidor, creando así un precedente en el cual no solo se sanciona las faltas administrativas. Las sanciones impuestas siempre irán de acuerdo a la afectación que este cause a la institución, ya sea de manera grave o simplemente como no cuenta con antecedentes se podría variar la sanción de acuerdo al órgano que se encuentre competente ya será de acuerdo a su criterio. Todas las decisiones tomadas por estos órganos que llevan a cabo el proceso administrativo disciplinario son autónomas al emitir sus decisiones.



El nivel de la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud de San Martín, Moyobamba, 2019 resulta bajo, debido al desconocimiento de las normas jurídicas que este implica para un adecuado funcionamiento al momento de desarrollar la función pública en los cargos que ocupan. Desconociendo así que esto los conlleva a cometer faltas administrativas, creando desconfianza de los ciudadanos al momento de realizar sus trámites. Según como lo afirma Lindor (2020), en una de sus conclusiones es muy importante recuperar la confianza que tiene la ciudadanía hacia los administrativos de las instituciones públicas, para así poder realizar un cumplimiento de todo lo planeado con ayuda de la población para el buen servicio de los mismos, el crecimiento y reconocimiento como institución. Todo esto se puede lograr mediante el ascenso de los servidores mediante concursos por mérito no influencias al momento de realizar los concursos.

Con respecto a lo afirmado por Crespo (2018), comparto la opinión del autor debido a que los secretarios técnicos están limitados solo a emitir opiniones mas no a seguir todo el proceso, para así poder realizar una sola investigación y se elimine las barreras burocráticas que muchas veces hacen que se retrase el proceso. Teniendo tan solo un año a partir de oficializado el inicio del proceso para terminar, poniendo en riesgo el proceso administrativo disciplinario.

Se pudo percibir que existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019; debido a que la mayor parte de administrados tiene procedimientos administrativos disciplinarios, cometidos por muchos de ellos por la confianza brindada a sus equipos de gestión, quienes realizan actos que infringen la ética en la función pública. Para ello deben realizar las investigaciones respectivas para determinar a los responsables de que el funcionario incurriera en error por no conocer que la ética en la función pública se encuentra debidamente tipificado. Solo que no es relevante conocer para ellos hasta que el órgano instructor determine que no existe responsabilidad. Compartiendo con una de las conclusiones de Vargas (2017), se puede

determinar que es importante la relación que existe entre los procedimientos administrativos disciplinarios y la ética en la función pública siempre salva, guardando el debido proceso para los investigados; pudiendo incluir normativa complementaria si no se estaría de acuerdo que está tipificado en el código de ética para determinar la gravedad de la falta cometida.

Mediante la dimensión de prohibiciones de la ética en la función pública, en la Dirección Regional de Salud de San Martín se ha podido determinar que los servidores, tienen un concepto diferente de ética en la función pública, debido a que creen que depende de cada uno que se aplique ese valor. Sin embargo, desconocen que existe un código de ética en el cual detallan cuales son las faltas que pueden cometer, conllevando a abrirles un proceso administrativo disciplinario. Todo esto debido al desinterés de los mismos administrados debido a que el área de secretaría técnica de la institución siempre se encuentra dispuestos a explicarles o informales de cómo se realiza las investigaciones o como se lleva los procesos, dándoles a conocer cuáles son sus derechos. Son pocos los administrativos que se interesan por saber cómo se desarrolla su proceso, ayudando al área de dar a conocer a sus demás compañeros de trabajo la información brindada; pero siempre al momento de explicarles que cometieron una falta administrativa o que esta se encuentra en investigación, se alteran porque muchas veces sin darse cuenta que están cometiendo una falta, brindan información privilegiada entre ellos.

En cuanto a los principios éticos en la función pública, los administrativos tienen muy en claro cuáles son sus valores y principios como personas, sin embargo, existe un gran desconocimiento en cuanto a cuáles son sus principios tipificados como servidores por la ley, para así facilitar que se realice un adecuado funcionamiento del sistema administrativo. No solo se busca sancionar, sino también que tengan conocimiento de las faltas que pueden evitar cometerlas y así se reducirán los procesos administrativos disciplinarios. De manera que aparte que se estaría brindando un servicio con respeto a los ciudadanos se estaría trabajando con eficacia y eficiencia para avanzar con los trámites solicitados por los ciudadanos, logrando así que se confíen en las

entidades públicas con la aplicación de idoneidad mostrada por parte de los administrados. Logrando así que la entidad pueda crecer y ser reconocida por la buena función pública realizada por los trabajadores del estado dispuesto a identificarse con su institución.

La función pública se desarrolla de diferentes maneras ya sea por contratos CAS, planilla y servicios no personalizados. Todos ellos comprometidos con sus trabajos y el desarrollo de las funciones asignadas por cada área, siendo sujeto de evolución del correcto cumplimiento de la función pública, apoyando en que la institución realice a tiempo sus actividades administrativas comprometidas al momento de firmar su contrato e ingresar a laborar. La mayor parte de los administrativos podemos percibir que no se encuentran a gusto con sus remuneraciones laborales generando esto que muchos de ellos laboren por cortos tiempos, quedando la institución sin un recurso humano, que ya conocía el manejo de la función pública. Creando así el retraso en las actividades administrativas, generando malestar a la ciudadanía por el trámite Burocrático que esto genera por el desconocimiento de cómo se maneja por el nuevo funcionario p administrado.

En la institución se puedo percibir, de acuerdo al indicador mantener intereses de conflicto con los administrados cuando se inicia un procedimiento administrativo. Muchas veces se apartan del proceso por la causal de conflicto de intereses en las diferentes OGESS debido a que sus familiares de línea directa son investigados. Produciendo esto que se pueda llevar un proceso administrativo disciplinario de manera transparente; pudiendo así el investigado tener proceso debido y respetando sus derechos. Teniendo así que la ética del servidor al momento de formar parte como órgano del proceso disciplinario estaría salvaguardando los intereses de la gestión pública, brindando así la confianza en la ciudadanía y los administrativos. No obstante, esto conllevaría a que se estaría tomando conocimiento de cómo funciona el procedimiento administrativo disciplinario y no se generaría retraso al momento de llevar el proceso, debido al desconocimiento que tienen los órganos al momento de iniciar. El temor a cometer alguna falta administrativa que conllevaría a iniciarles

un proceso, todo lo actuado el servidor investigado si no se encuentra de acuerdo con la sanción puede apelar.

El procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública con referencia a la administración de la Dirección Regional de Salud se manejan diferente, ya que cada OGESS tiene su propia secretaría técnica y son independientes al momento de emitir sus opiniones. Solo se puede orientar, mas no interferir en las investigaciones que se realizan debido a que los procesos que llevan son en diferentes, micro redes de salud, donde se investiga a los servidores. La secretaría técnica de la Dirección Regional de Salud solo lleva procesos de los directores de las OGESS y los servidores que laboran dentro de la institución, conllevando esto a que los hechos suscitados en las OGESS, por faltas cometidas por los administrados. No tenemos competencia a menos que sea el director de la institución, debido a que no habría quien sea los órganos de su misma jerarquía para poder llevar el proceso administrativo disciplinario. Esto se deriva los expedientes que no competen a la DIRESA por carecer de competencia.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1. El nivel del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2019, según los trabajadores es un bajo en un 17.50%, alto en un 17.50% y medio en un 65%.
- 6.2. El nivel de la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2019, según los trabajadores es bajo en un 20%, alto en un 22.50% y medio en un 57.50%.
- 6.3. Las dimensiones del procedimiento administrativo disciplinario se relacionan con la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, 2019, estas fueron de 0.666 para la dimensión de notificación de la resolución de imputación y de 0.501 para la dimensión de infracciones administrativas, ambas, correspondientemente a una correlación positiva moderada.
- 6.4. Finalmente, existe una relación positiva moderada entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud, Moyobamba, 2019.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1. Al Presidente del Gobierno Regional de San Martín designar un mejor presupuesto para el mejoramiento del área de secretaría técnica de procedimientos administrativos disciplinarios, para brindar una mejor orientación y desplazamiento a todas las OGESS, para el tema de capacitación a todo el personal sobre el procedimiento administrativo disciplinario.
- 7.2. Al director de la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, designar un mejor presupuesto para poder adquirir recursos de oficina y salvaguardar los expedientes a cargo de secretaría técnica del procedimiento administrativo disciplinario. Brindar un mejor lugar para poder salvaguardar los expedientes debido a que son muy importantes para las investigaciones y existen muchos intereses que hacen que las faltas no se sancionen, pudiendo desaparecer los expedientes.
- 7.3. Al responsable del área de Recursos Humanos de la DIRESA, realizar las coordinaciones pertinentes a las diferentes OGESS a su cargo para dar a conocer las funciones del secretario técnico y no le llenen de trabajo que no se encuentran dentro de sus funciones, siempre y cuando esto se realice previas coordinaciones con los jefes de área para no crear malos entendidos entre los jefes de área.
- 7.4. Se recomienda que a fin de evidenciar el conocimiento la Dirección regional de salud se debe programar capacitaciones, jornadas académicas a fin de evidenciar un mejor desempeño en el rol de las funciones.
- 7.5. Se recomienda que el personal que la labora en la Dirección Regional de Salud, debe asistir a talleres, charlas a fin de tener conocimiento sobre la ética, sus funciones, y en caso de incumplimiento las medidas requeridas.

## REFERENCIAS

- Acuerdo Plenario 01-2013- CG/TSRA, (2013), el T. S. de R. A. de la C. (, noviembre). Diario Oficial el Peruano. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de <http://fweb.contraloria.gob.pe/BuscadorTSRA/DocView.aspx?dbid=0&id=2573582&page=1&cr=1>
- Código de Ética de la Función Publica de la Municipalidad Provincial de Moyobamba. (2013). Diario Oficial Ahora. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de [http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/archivos\\_sigolo/docs/sigolo\\_5WwjMK.pdf](http://www.munimoyobamba.gob.pe/app/archivos_sigolo/docs/sigolo_5WwjMK.pdf)
- Constitución de Venezuela, 1999. (1999). Gacete Oficial. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de <https://pdba.georgetown.edu/Constitutions/Venezuela/ven1999.html>
- Correa Freitas, R. (2020). Los principios fundamentales de la ética en la función pública uruguaya. *Revista de la Facultad de Derecho*, (49), 1–29. <https://doi.org/10.22187/rfd2020n49a12>
- Crespo, C. (2018) en su investigación titulada: Análisis de la aplicación del régimen disciplinario de la ley SERVIR en el Ministerio de Salud, año 2017 (tesis de post-grado) Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Decreto Legislativo N° 1024. (2008). Diario Oficial el Peruano. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/33E99C26007D229005257C0D000EA3F1/\\$FILE/01024.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/33E99C26007D229005257C0D000EA3F1/$FILE/01024.pdf)
- Díaz García, L. I., Urzúa Gacitúa, P., Díaz García, L. I., y Urzúa Gacitúa, P. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulneradora del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et Praxis*, 24(2), 183–222. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>
- Directiva 002-2015- SERVIR/GPGSC. (2015). Diario Oficial El Peruano. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/aprueban-la-directiva-regimen-disciplinario-y-procedimiento-resolucion-n-101-2015-servir-pe>

1215676-1/

- El Peruano - Formalizan la modificación y aprobación de la versión actualizada de la Directiva "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, L. del S. C.-R.-N. 092-2016-S.-P.-O. T. E.-A. N. D. S. C. (2016). *Diario Oficial el Peruano*. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/formalizan-la-modificacion-y-aprobacion-de-la-version-actual-resolucion-no-092-2016-servir-pe-1395607-1/>
- Gutiérrez, M. L. (2017). El significado del procedimiento administrativo. *Revista Derecho del Estado*, (38), 155–175. <https://doi.org/10.18601/01229893.n38.06>
- Ley del Código de Ética de la Función Pública. (2002). *Diario Oficial el Peruano*. Lima . Recuperado a partir de [http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2008/PDFs/ley\\_codigo\\_etica\\_funcion\\_publica.pdf](http://www.minedu.gob.pe/transparencia/2008/PDFs/ley_codigo_etica_funcion_publica.pdf)
- Ley Marco del Empleo Público LEY N° 28175. (2004). *Diario Oficial el Peruano*. Lima.
- Ley N° 29806. (2011). *Diario Oficial el Peruano*. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas\\_Legales/29806-LEY.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/ExpVirPal/Normas_Legales/29806-LEY.pdf)
- Ley N° 30057, L. del S. C. (2013). *Diario Oficial el Peruano*. Recuperado el 12 de diciembre de 2020, a partir de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30057.pdf>
- Lindor, M. (2020). Ética pública, profesionalización y corrupción en México. Análisis del efecto Chum. Recuperado el 11 de diciembre de 2020, a partir de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-69162019000200070](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-69162019000200070)
- Serrano, P. E. A. P. (2015). Revista de investigações constitucionais. *Revista de Investigações Constitucionais*, 2(2), 189–213.
- Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, L. del P. A. G. (2017). *Diario Oficial el Peruano*. Lima. Recuperado a partir de <http://spij.minjus.gob.pe/>
- Asensio, P. (2012). *El libro de la gestión municipal: Claves del éxito para políticos y directivos locales*. España: Ediciones Díaz de Santos.



- Basantes, S. (2014). *Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Cabrero, E., & Mendoza, D. (2014). *Los gobiernos municipales a debate: Un análisis de la institución municipal a través de la Encuesta INEGI 2009* (1 era ed.). México: Ink.
- Campos, S., & Loza, P. (2011). *incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal "Pedro Moncayo" de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. Ibarra: Universidad Técnica del Norte.
- Ceja, G. (1994). *Planeación y organización de empresas* (Octava ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la Administración* (8a ed ed.). México: Mexicana.
- De la Torre, J. (2014). *Reforma municipal y capacidad de gestión de los gobiernos municipales en México: un estudio comparado en seis municipios del estado de San Luis Potosí, México (1983-2000)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Everardo, B. (2011). *Recaudación fiscal y certificación profesional: enlace de dos políticas públicas. Dilemas de las Políticas en públicas en Latinoamérica* (1 era ed.). México: FLACSO / UABC.
- Fayol, H. (1916). *Administracion industrial y general*. Paris: El Ateneo.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hernández Sampieri, R. (2016). *Metodología de la Investigación*. Lima: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación* (7ma ed.). México: McGraw Hill Internacional.
- Koontz, H., O Donnell, C., & Weihrich, H. (1986). *Administración*. México: McGraw-Hill.
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (3era ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.

- Marin, R., Barreix, A., & Machado, R. (2015). *Recaudar para crecer: bases para la reforma tributaria en Centroamérica* (1era ed.). México: IDB.
- Melinkoff, R. (2005). *Los procesos administrativos*. Caracas : Panapo.
- Merino, A., Saenz, E., & Silva, M. (2016). *La influencia de la gestión administrativa en la satisfacción del usuario de la municipalidad de comas, 2016*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Mori, P. (2018). *Relación de la recaudación tributaria con el desarrollo local gestionado por la municipalidad distrital de Barranquita, 2018*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (2da ed.). México: Mexicana.
- Ñañez, O. (2017). *Gestión administrativa en las Municipalidades de Azángaro y Chocos - Lima, 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Ñaupas, H. (2009). *Metodología de la Investigación científica y asesoramiento de tesis*. Lima - Perú.
- Paucar , Y. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la recaudación tributaria en la Municipalidad Provincial de Moyobamba, año 2016*. Tarapoto: Universidad César Vallejo.
- Pinedo, A. (2013). *Recaudación municipal y su relación con la ejecución de obras gestionadas por administración directa periodo 2008 – 2013*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Perez, P. (2015) *Ley del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas*. 5ta Edición. Editoriales Tencas.
- Playor, S. (2008). *Gestión empresarial* (3era ed.). Lima: Editorial Hemisferio.
- Santillán, J., & Villanueva, D. (2013). *Propuesta de sistema de gestión administrativo para la compañía Poison S.A*. Guayaquil: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.
- Santolaya, M. (2011). *Supuestos prácticos de recaudación tributaria* (1era ed.). México: CISS.
- Soto, R. (2017). *El liderazgo y la gestión administrativa de la municipalidad distrital San Pedro de Chaná – Huari, en el año 2017*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sánchez Carrión.
- Terry, G., & Franklin, S. (1994). *Administración*. México: Continental.

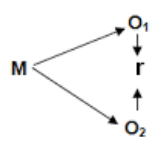
- Valdera, J. (2016). *Relación entre la recaudación tributaria y la inversión en el desarrollo local ejecutado por la Municipalidad Provincial Alto Amazonas, 2015*. Yurimaguas: Universidad César Vallejo.
- Valderrama, S. (2016). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (6 ta ed.). Lima: San Marcos.
- Vargas López K. Principios del Procedimiento Sancionador. *Artículo de Internet*. Costa Rica. S.f. (Citado el 12 de agosto de 2017). Recuperado de : <http://www.binasss.sa.cr/revistas/rjss/juridica14/art4.pdf>
- Villalobos, M. (2016). Ética y política de la función pública. *Apuntes de ciencia y sociedad*. 7 (1), 74-80. Recuperado de: <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/issue/view/36/27>
- Uvalle, R. (2014). La importancia de la ética en la formación de valor público. *Estudios Políticos*. 9 (32), 59-81. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4264/426439553010.pdf>
- Martínez, C. (2017) *Aplicación del principio ne bis in ídem como derecho fundamental y el control del procedimiento administrativo sancionador*. (Tesis de post-grado), Universidad Inca Garcilazo De La Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1496>

# **ANEXOS**

### Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
<b>Procedimiento administrativo disciplinario</b>	Salazar (2014), lo define como "un conjunto de políticas, normas y procesos destinados a suministrar los elementos materiales empleados en la producción de servicios públicos con criterios de eficiencia y eficacia"	Conjunto de procesos que tienen por finalidad garantizar el procedimiento administrativo disciplinario, por lo tanto, sus dimensiones serán medidas en un cuestionario estructurado con una escala ordinal.	Notificación de la resolución de imputación	Notificación de la resolución de imputación.	Ordinal
			Faltas administrativas	Faltas administrativas.	
<b>Ética de la función pública</b>	Para el Ministerio de Salud (2012), es un conjunto de actividades que tiene por finalidad alcanzar los efectos deseados tanto en los proveedores como por los usuarios. (p. 3)	Se basa sobre la expectativa del usuario sobre la percepción del servicio que es brindando por un establecimiento. En tanto, sus dimensiones serán medidas a través de un cuestionario estructurado con una escala ordinal.	Prohibiciones de la ética de la función pública	Realizar Actividades de Proselitismo Político	Ordinal
				Mantener Intereses de Conflicto	
				Presionar, Amenazar y/o Acosar	
				Obtener Ventajas Indevidas	
				Hacer Mal Uso de Información Privilegiada	
			Principios y éticos del servidor público	Respeto.	
				Probidad.	
				Eficiencia	
				Idoneidad	
				Veracidad	
			Función pública	Lealtad y obediencia	
				Lealtad al Estado de Derecho	
				Actividad temporal	
Actividad permanente					
Actividad honoraria					
Actividad remunerada					

**Anexo 2.** Procedimiento administrativo disciplinario y ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos						
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuántos procedimientos administrativos disciplinarios se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019?</p> <p>¿Cuáles son las normas éticas para la función pública vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> (1) Identificar los procedimientos administrativos disciplinarios que se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019. (2) Identificar las normas éticas para la función pública vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019. (3) Medir el nivel de conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019. (4) Medir el nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi: Si, existe relación entre el procedimiento administrativo disciplinario y la ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> (1) Los procedimientos administrativos disciplinarios que se han iniciado en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el periodo 2015 al 2019, son 50. (2) Las normas éticas para la función pública vigentes en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, en el período 2015 al 2019, son 2. (3) El nivel de conocimiento del procedimiento administrativo disciplinario en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba, 2019, es alto. (4) El nivel ético de la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín, Moyobamba 2019, es alto.</p>	<p><b>Técnica</b> La técnica que se utilizará es la encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> El instrumento que se utilizará, será el cuestionario</p>						
<b>Diseño de investigación</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Variables y dimensiones</b>							
<p><b>Diseño:</b> No experimental de corte transversal, correlacional</p> <p><b>Esquema</b></p>  <p>Donde: M: Muestra O1: Procedimiento administrativo disciplinario O2: Ética de la función pública γ: Relación de las variables de estudio</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 40 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b> La muestra del estudio estuvo conformada por 40 trabajadores</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1232 954 1400 978">Variables</th> <th data-bbox="1404 954 1742 978">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1232 981 1400 1053">Procedimiento administrativo disciplinario</td> <td data-bbox="1404 981 1742 1053">Notificación de la resolución de imputación Faltas administrativas</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1232 1056 1400 1181">Ética de la Función Pública</td> <td data-bbox="1404 1056 1742 1181">Prohibiciones de la ética de la función pública Principios y éticos del servidor público Función pública</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Procedimiento administrativo disciplinario	Notificación de la resolución de imputación Faltas administrativas	Ética de la Función Pública	Prohibiciones de la ética de la función pública Principios y éticos del servidor público Función pública
Variables	Dimensiones								
Procedimiento administrativo disciplinario	Notificación de la resolución de imputación Faltas administrativas								
Ética de la Función Pública	Prohibiciones de la ética de la función pública Principios y éticos del servidor público Función pública								

## Cuestionario 01: Procedimiento administrativo disciplinario

### Cuestionario: Procedimiento administrativo disciplinario

#### Datos generales:

Nº de cuestionario: ...

Fecha de recolección: .../.../...

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel del Procedimiento Administrativo disciplinario.

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
No estoy de acuerdo totalmente	1
Parcialmente en desacuerdo	2
En desacuerdo	3
Parcialmente de acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Procedimiento administrativo disciplinario</b>						
01	Usted considera que los requisitos de valides del procedimiento administrativo sancionador son eficaces.					
02	El procedimiento administrativo disciplinario se ajusta a la realidad.					

03	Los procedimientos de validación del proceso administrativo disciplinario se ajustan a la realidad.					
04	Considera adecuado el debido procedimiento del proceso sancionador administrativo.					
05	Los registros para la validación del procedimiento administrativo sancionador, son los adecuados.					
06	El uso de las herramientas legales para el debido procedimiento administrativo sancionador es adecuado.					
07	El desenvolvimiento del ente competente para el procedimiento administrativo sancionador, es acorde a la realidad.					
08	La aplicación del Principio de Irretroactividad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
09	La aplicación del Principio de concurso de infracciones se sujeta al procedimiento administrativo sancionador					
10	La aplicación del Principio de casualidad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
11	La aplicación del Principio de presunción de licitud se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
12	La aplicación del Principio de culpabilidad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
13	La aplicación del principio non bis in ídem se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
14	La aplicación del principio de legalidad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
15	La aplicación del principio del debido procedimiento se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
16	La aplicación del principio de razonabilidad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
17	La aplicación del principio de tipicidad se sujeta al procedimiento administrativo sancionador.					
18	Esta de acuerdo que el procedimiento sancionador se inicie de oficio.					
19	Esta de acuerdo con la Iniciación e instrucción del procedimiento administrativo sancionador.					



## Cuestionario 02: Ética en la función pública

### Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario: Ética en la función pública

#### Datos generales:

N° de cuestionario: ..... Fecha de recolección: ...../...../.....

#### Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de conocimiento de la Ética en la Función Pública

#### Instrucción:

Lee atentamente cada ítem y seleccione una de las alternativas, la que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5, que corresponde a su respuesta. Asimismo, debe marcar con un aspa la alternativa elegida.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad y marque todos los ítems.

<b>Escala de conversión</b>	
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indiferente	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión Ética en la función pública</b>						
01	La ética en la función pública se aplica de forma adecuada.					
02	Los criterios de ética están relacionados a la función pública.					

03	El régimen disciplinario respecto a los principios éticos está acorde a la realidad.					
04	Los principios éticos en la función pública van acorde a la realidad.					
05	Las sanciones establecidas en el régimen disciplinario son acordes a los principios éticos.					
06	El principio de eficacia va acorde con la ética en la función pública.					
07	El principio de eficiencia va acorde con la ética en la función pública.					
08	El principio de legalidad va acorde con la ética en la función pública.					
09	El modelo anglosajón se sujeta a la ética de la función pública.					
10	El modelo de los países en transición se sujeta a la ética de la función pública.					
11	El modelo europeo septentrional se sujeta a la ética de la función pública.					
12	El modelo europeo continental se sujeta a la ética de la función pública					
13	Las nuevas características de la nueva gestión pública se sujetan a la ética en la función pública.					
14	Los lineamientos de la gestión pública están acorde a la ética.					
15	Los lineamientos de la nueva gestión pública referida a la inclusión están acordes a la ética.					

# Validación de instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

### I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario procedimiento administrativo disciplinario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>gestión de abastecimiento</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>gestión de abastecimiento</b> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>gestión de abastecimiento</b>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						43

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020

Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Sánchez Dávila, Keller  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario ética en la función pública  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>calidad de servicio</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>calidad de servicio</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>calidad de servicio</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>					43	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020

  
 Dr. Keller Sánchez Dávila  
 DOCENTE POS GRADO

Sello personal y firma



**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Reátegui Ramírez, Roky  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario procedimiento administrativo disciplinario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>


(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aplicable.

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020



M.G. Roky Reátegui-Ramírez

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Reátegui Ramírez, Roky  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario ética en la función pública  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>ética en la función pública.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>ética en la función pública.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>ética en la función pública.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>43</b>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020



-----  
 M.G. Roky Reátegui Ramírez





## INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

## I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Fuentes Mogollón, Wilson Emanuel  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario procedimiento administrativo disciplinario  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>procedimiento administrativo disciplinario</b> .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						<b>4.3</b>

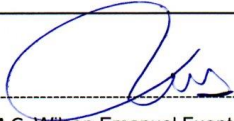
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

## III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento aplicable.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020



-----

M.G. Wilson Emanuel Fuentes Mogollón

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA**
**II. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto : Fuentes Mogollón, Wilson Emanuel  
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo-Escuela de Posgrado  
 Especialidad : Maestro en Gestión Pública  
 Instrumento de evaluación : Cuestionario ética en la función pública  
 Autor (s) del instrumento (s) : Br. Del Aguila Barrera, Gabriela Irene.

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**
**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <b>ética en la función pública.</b>				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <b>ética en la función pública.</b>				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <b>ética en la función pública.</b>				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						43

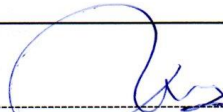
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

**IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Instrumento aplicable

**PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 4.3

Tarapoto, 03 de noviembre del 2020


  
 M.G. Wilson Emanuel Fuentes Mogollón



## Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



Moyobamba, 13 de noviembre del 2020

**CARTA N° 020 -2020-GRSM-DIRESA/UA/P.**

**Señora:**  
**Gabriela Irene del Águila Barrera**  
**Ciudad.-**

**Asunto** : Autorización para aplicación de encuesta

**Referencia** : Expediente N° 030-2020010763

**De mi mayor consideración.**



Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente, asimismo en atención a la referencia sobre aplicación de encuesta para proyecto de tesis denominado "**Procedimiento Administrativo Disciplinario y ética en la función pública en la Dirección Regional de Salud San Martín**"; en alusión a la asignatura Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación de la Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, se autoriza la aplicación de la referida encuesta.

Asimismo, se exhorta presentar a esta Dirección una copia de los resultados finales del estudio mencionado.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente,



San Martín  
GOBIERNO REGIONAL  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
  
M.C. LESLIE CAROL ZEVALLOS QUINTEROS  
DIRECTORA REGIONAL (E)  
CMP. 43520- RNE. 23037

LCZO/KPRI//latt  
C.c.  
DG  
Arch.



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

### Base de datos: Ética en la función pública

P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34
4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
5	3	3	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	3	5
2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
5	3	3	4	4	4	3	3	1	2	4	4	4	3	4
2	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2
4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3

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