



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento
administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Hernandez Domador, Orlando (ORCID: 0000-0003-0547-2261)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID: 0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

CHICLAYO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A los motores de mi vida, Cyntia, Fabrizio Nicolás, y mis padres Orlando y Jesús por el amor infinito que me entregan todos los días de mi vida

Orlando

Agradecimiento

A los docentes de la Universidad César Vallejo, agradecerles por la formación y disciplina realizada en mi persona.

A mi asesor Dr. Manuel Ramos de la Cruz, quien fue mi guía y ayuda en este trabajo de investigación.

Orlando

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1.Tipo y diseño de investigación	14
3.2.Variables y operacionalización.....	15
3.3.Población, muestra y muestreo.....	16
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5.Procedimientos	18
3.6.Método de análisis de datos	18
3.7.Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
VIII. PROPUESTA.....	32
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1.	<i>Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios.....</i>	20
Tabla 2.	<i>Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios por dimensiones.....</i>	21
Tabla 3.	<i>Tabla estadística de la valoración de la validación de propuesta EPINSAN.....</i>	23

Índice de figuras

Figura 1.	<i>Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios.....</i>	20
Figura 2.	<i>Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios por dimensiones.....</i>	21
Figura 3.	<i>Valoración de la validación de la propuesta EPINSAN</i>	23

Resumen

El propósito de la presente investigación es proponer estrategias de gestión administrativa para la mejora del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del Servicio Civil en el hospital las Mercedes de Chiclayo, 2021, sustentándose en la teoría del desarrollo estratégico o planeación estratégica para la variable propositiva y; la variable diagnosticada se basó en la teoría de la potestad sancionadora del Estado. El tipo de investigación fue básico descriptivo y con diseño no experimental, transeccional propositivo; la muestra fue por conveniencia, constituida por 54 servidores y/o funcionarios públicos en el cargo de jefaturas; la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue un cuestionario tipo Likert con 24 ítems; el cual fue validado por un juicio de expertos, procediéndose a realizar la encuesta piloto para evaluar el grado de confiabilidad, obteniendo como resultado el valor de 0.891 considerándose aceptable. Como resultado del nivel de percepción del procedimiento disciplinario en el nosocomio se obtuvo que existe una deficiencia del procedimiento del 74.1% (nivel bajo y medio), por lo cual se diseñó la propuesta “EPINSAN”, la cual fue validada por juicio de expertos obteniendo una valoración muy alta de los criterios analizados.

Palabras clave: Proceso administrativo disciplinario, estrategias administrativas, plan de estrategias EPINSAN, fase instructiva, fase sancionadora.

Abstract

The purpose of this research is to propose administrative management strategies for the improvement of the administrative disciplinary procedure of the Civil Service Law in "Las Mercedes" Hospital from Chiclayo, 2021, based on the theory of strategic development or strategic planning for the propositional variable and; the diagnosed variable was based on the theory of the State's sanctioning power. The type of research was basic descriptive and with a non-experimental design, transectional propositional; the sample was by convenience, constituted by 54 civil servants and/or public officials in the position of chiefs; the technique used was the survey and the instrument was a Likert type questionnaire with 24 items; which was validated by a judgment of experts, proceeding to conduct the pilot survey to evaluate the degree of reliability, obtaining as a result the value of 0.891, which is considered acceptable. As a result of the level of perception of the disciplinary procedure in the hospital, it was found that there is a deficiency in the procedure of 74.1% (low and medium level), so the "EPINSAN" proposal was designed and validated by expert judgment, obtaining a very high evaluation of the criteria analyzed.

Keywords: Administrative disciplinary process, administrative strategies, EPINSAN strategy plan, instructive phase, sanctioning phase.

I. INTRODUCCIÓN

El desafío que tiene la administración es de instaurar procedimientos administrativos disciplinarios con claridad, precisión y cautela de los derechos de los servidores investigados como de la protección de los intereses y objetivos institucionales. Es ésta potestad disciplinaria estatal la que vigila y controla la conducta de los servidores para que se cumpla los fines e interés del estado (Badoza, 2020; Mondragón, 2021). Los autores vinculan la potestad sancionadora que tiene el estado en estrecha relación con el cumplimiento de objetivos institucionales y lograr la finalidad pública que tiene la entidad.

Los procesos administrativos disciplinarios en España deslumbran indefensión del investigado al no poder participar en su defensa desde la etapa de actuaciones previas; así mismo presenta una normativa en desarrollo e incompleta, carente de sanciones suficientes que se apliquen al hecho concreto. Lo expresado por el autor citado, es una realidad que toca observar, presentando inequidad en la investigación instructiva y falta de profundidad en la tipificación de sanciones (Domingo, 2020; Marina, 2020).

Los procesos administrativos disciplinarios en Sudáfrica son utilizados para poder corregir las actuaciones y comportamientos de los trabajadores públicos sin embargo tiene muchas falencias como: falta de conocimiento, formación deficiente, mala colaboración y comunicación entre ellos, lo cual genera desequilibrio laboral (Isioma y Shilumani, 2020). Por ello, en Gran Bretaña, se tiende agotar todas las posibilidades de corrección e intervención antes de aplicar un procedimiento disciplinario y solo se ejecuta cuando la conducta contra el sistema es gravosa y en última instancia (Staff Disciplinary Policy, 2017).

En Kuwait y Reino Unido exige llevar un procedimiento administrativo avalado por el estado, dotado de una normativa que busque evitar abusos en la aplicación del cuerpo normativo, sin embargo en la normativa de Kuwait existen falencias y desproporción en la ejecución de dicho procedimiento ya que los funcionarios de alto nivel reciben menos sanciones que los de menor rango, en contraposición con lo que sucede en el Reino Unido donde la infracción de un empleado puede traer graves consecuencias sancionatorias (Al Haidar, 2017).

En los países europeos es común que la identificación de la responsabilidad disciplinaria permita controlar el actuar de los servidores públicos,

de tal forma que sea necesario un análisis del caso concreto para que pueda definir la autoridad si dicha conducta analizada es una infracción, siendo necesario el análisis de los hechos. Sin embargo dicho procedimiento se considera deficiente en la práctica, obligando a poner sanciones económicas y de restricción de derechos (Hrecska, 2020; Bocsan, 2019).

En América Latina se tiene muchos problemas similares de los procedimientos administrativos disciplinarios. En Chile se señala que dichos procesos carecen de un juez equitativo, vulnerando la independencia e imparcialidad, y el derecho a la legítima defensa; a pesar que dicho procedimiento proviene del poder policía (Díaz, 2018; Gómez, 2019 y Gonzáles, 2020). En la normativa colombiana, los procedimientos disciplinarios son los sistemas sancionadores más evolucionados, por lo que La responsabilidad disciplinaria se relaciona directamente con el ejercicio responsable de la sanción (Hernández, 2020). En la normativa mexicana para poder contrarrestar la corrupción dentro de las organizaciones se ha incorporado un régimen disciplinario sancionador que se aplica a los particulares denominado procedimiento de responsabilidades administrativas. Sin duda la inclusión de particulares a dicho régimen disciplinario significa la desprotección de derechos y garantías, ya que los particulares solo se sujetan a las libertades públicas (Badoza, 2020; Ortega, 2017).

En nuestro país en los procedimientos administrativos disciplinarios regulados por la ley 30057- Ley del Servicio Civil se evidencian muchas deficiencias y vacíos normativos, no existiendo criterios uniformes, así como también ante los múltiples regímenes laborales y la diversa normativa vigente existen dudas sobre cómo aplicar el procedimiento disciplinario, debiendo ser un cuerpo normativo integrado (Oficinas de Asesoría Jurídica estatales, 2016).

Morales (2016) nos dice que el Régimen Disciplinario peruano debe ser un procedimiento garantista y preventivo que tutele los derechos de los administrados, siendo importante una decisión justa y eficaz, tanto para la entidad como para el investigado. Espinoza (2020) señala que un problema latente y de gran importancia es el desinterés de las autoridades por capacitar a los secretarios técnicos, lo cual genera deficiencia en el procedimiento disciplinario peruano. Haciendo una crítica al procedimiento administrativo disciplinario instaurado en las diferentes entidades estatales peruanas se puede graficar una

carencia de integración de normas que regulan el trabajo del empleado público, así mismo se adolece de capacitación al personal que permita conocer sus deberes, derechos y obligaciones (Estela, 2009 citado por Chavez, 2018).

En el caso del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, no existe un claro procedimiento a seguir, no se da inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios terminando muchas de las veces en archivamiento, o en su defecto se inician, pero por falta de impulso procesal de oficio terminan en prescripción.

Después de haber analizado la realidad problemática podemos formular el siguiente problema: ¿En qué medida la propuesta de estrategias de gestión administrativa mejora el procedimiento administrativo disciplinario de la ley del Servicio Civil en el hospital las Mercedes de Chiclayo, 2021?

La presente investigación se justifica porque permitió identificar las deficiencias del procedimiento disciplinario con afectación no solo al trabajador investigado sino a los intereses estatales. Así mismo permitió conocer las limitantes que se tiene para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria del personal del Hospital Las Mercedes, ya sea por desconocimiento de las normas y del procedimiento, falta de capacitación, fallas de comunicación, entre otras; limitaciones que generan perjuicio a la entidad. Finalmente, la presente investigación al tener como estrategia un plan estratégico dará soporte a la alta dirección del nosocomio, permitiendo tener una gestión eficiente con logros de objetivos y metas institucionales.

El objetivo general alcanzado es proponer estrategias de gestión administrativa para la mejora del procedimiento administrativo disciplinario de la ley del Servicio Civil en el hospital las Mercedes de Chiclayo, 2021. Así mismo, como propósitos concretos alcanzados es tener los objetivos específicos como: Identificar el nivel de percepción del procedimiento administrativo disciplinario, diseñar la propuesta de estrategias y; validar la propuesta de estrategias de gestión administrativa.

La Hipótesis de trabajo planteada en la investigación fue: la propuesta de estrategias de gestión administrativa mejora significativamente los procedimientos administrativos disciplinarios de la ley de SERVIR en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio, se ha procedido a la revisión de literatura y trabajos que tengan relación con procedimientos administrativos disciplinarios y gestión administrativa, lo cual sirvió como base para la investigación y la discusión de los resultados, iniciando con los antecedentes internacionales, nacionales y terminando en los que se da en nuestra localidad; los cuales se mencionan a continuación:

Según Domingo (2020) refiriéndose a los procedimientos disciplinarios en España, afirmó que existe indefensión del investigado debido a que no interviene desde la fase inicial, al considerarse que las preguntas iniciales realizadas en la investigación no pueden considerarse una prueba válida, porque quien pregunta es solo el instructor, muestra clara de infracción al derecho a la defensa. En la revista española precedente, se manifiesta el desequilibrio en el derecho defensa, lo cual genera una falla del procedimiento, que también se replica en nuestra legislación, siendo de importancia para comprender la variable procedimiento administrativo disciplinario y sus deficiencias en el procedimiento en el presente trabajo de investigación. En ese sentido, es necesario tener un lineamiento interno que oriente no solo al secretario técnico, sino también a los servidores público, para que puedan ejercer sus derechos dentro de un procedimiento disciplinario, tutelando los procedimientos disciplinarios y no se vean inmersos en nulidades o retracciones por parte del ente superior.

Por otro lado, Albañil et ál. (2019) realizaron un estudio respecto a la eficiencia de los procesos disciplinarios en Colombia, se plantearon como objetivo el poder desvirtuar el concepto que se tiene de que, si aumenta la efectividad de los procesos disciplinario aumenta el número de leyes. El enfoque metodológico trabajado se basa en el paradigma socio-crítico con enfoque socio jurídico. El tipo de investigación es descriptivo-analítico-propositivo. Entre las conclusiones a que llega la investigación manifiesta que existe un malestar por la impunidad generada, especialmente en funcionarios de altos cargos, debido al archivamiento de procesos, o caducan, que se ve reflejado en los bajos niveles de eficiencia, transparencia, credibilidad y buena marcha de las diferentes instituciones públicas, lo cual se condice con altos índices de corrupción en la administración pública. Este estudio sirve de apoyo en la construcción de la propuesta de la

presente tesis, toda vez que expone las deficiencias del procedimiento disciplinario y permite elaborar un plan de estrategias para mejorar dicho procedimiento.

De la misma manera, Caicedo et ál. (2020) en su trabajo de investigación proponen estrategias administrativas para fomentar la cultura competitiva para empresas colombianas, para ello uso el método de investigación descriptivo con enfoque mixto, muestra de 73 empresas participantes, por lo que dentro de sus resultados permiten proponer un modelo de gestión integral que permita organizarse mejor y facilitar cumplir con los objetivos y la sostenibilidad de la organización. Los citados autores, explica cómo van de la mano ineficiencia de procesos disciplinarios con impunidad y corrupción, lo cual no es ajeno a nuestro país, toda vez que la dilación de procesos, cambio de secretario técnico amoldado a intereses particulares, pérdida de expedientes y otros, generan deficiencias en dicho procedimiento, por lo que al no existir la corrección en el momento y acorde a la norma, genera un aire de impunidad en los trabajadores civiles, vinculado dichos procesos a denuncia de corrupción de funcionarios, información que permitió en este trabajo para la planificación de estrategias de mejora.

En el ámbito nacional, Espinoza (2020) en su trabajo de investigación realizado en el Hospital de Vitarte- Lima, analizó los procedimientos administrativos disciplinarios, teniendo como objetivo determinar cómo repercute la inobservancia de los principios del Procedimiento Disciplinario. El análisis se realizó en un número muestral de 92 servidores. El diseño metodológico fue con enfoque cuantitativo, tipo no experimental, de diseño descriptivo. El estudio concluye que un 75% de los servidores no tienen capacitación adecuada, prevalencia de defectos u omisión de las resoluciones de sanción, conducentes a la nulidad del procedimiento; existiendo muchos procedimientos prescritos. Este trabajo permitió establecer como una de las estrategias de mejoras de la variable procedimiento administrativo disciplinario el mejorar el conocimiento de los servidores a través de capacitaciones permanentes.

A la vez, Castro (2018) en su tesis de posgrado desarrollado en el Hospital Vitarte- órgano desconcentrado del Ministerio de Salud, utilizó un enfoque cualitativo, con estudio de casos y análisis documental. La investigación concluye

que existe afectación de los procesos administrativos disciplinarios en todas sus etapas por factores inherentes al proceso, observándose archivamiento de expedientes, inejecutabilidad de sanciones a servidores y ex servidores, resultando en ineficaces los procedimientos. Las autoridades del PAD tanto de la fase instructiva y sancionadora no tienen formación jurídica, no acreditan desarrollar capacitaciones a los servidores respecto al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador. Así mismo se presentan expedientes archivados sin ningún argumento de su prescripción, siendo los involucrados en dichas investigaciones funcionarios en ejercicio del nosocomio. Este trabajo de investigación sirvió para poder establecer estrategias que permitan mejorar el procedimiento disciplinario a través de estrategias de control y supervisión del procedimiento.

Mientras que, Taboada (2019) en su trabajo de investigación se orienta a determinar la repercusión de las responsabilidades de las autoridades administrativas en los procedimientos disciplinarios administrativos en el Hospital Belén de Trujillo, 2018. La investigación fue de tipo no experimental, diseño transversal. La muestra fueron jefes de los diferentes departamentos del Hospital Belén, se utilizó el cuestionario como instrumento. Una de sus principales conclusiones señala que la responsabilidad de la autoridad administrativa disciplinaria repercute significativamente en los procedimientos administrativos disciplinarios, siendo indiferentes al cumplimiento de deberes. Esta investigación permitió establecer dentro del plan de estrategias el establecer una estructura de capacitación con la finalidad de socializar las obligaciones y deberes de las autoridades disciplinarias.

Igualmente, Riveros (2020) en su trabajo de investigación se plantea como objetivo determinar la relación que existe entre la Gestión de recursos humanos y el procedimiento administrativo disciplinario en la UGEL 05 en el año 2020. En la metodología empleada es una investigación Tipo Básica, enfoque cuantitativo, método deductivo, explicativo y no experimental. En una de las principales conclusiones de la investigación señala que, si existe mayor organización del trabajo, mayor será la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario, encontrando deficiencia en la organización de trabajo, no teniendo un plan de trabajo interno para el cumplimiento de metas de cada uno de los equipos y área

de la UGEL 05. En este trabajo de tesis, claramente se grafica el desorden de trabajo de la secretaria técnica de la entidad de estudio, manifestada en no tener un plan de trabajo, ni metas institucionales y deficiente organización, lo que permitió establecer un plan de estrategias de comunicación entre los servidores con competencia para conocer los procedimientos disciplinarios.

Además, Torres y Castillo (2019) en su trabajo de investigación; se propuso el objetivo de diseñar un plan estratégico referido a implementar el sistema de control interno en la Universidad Nacional de San Martín, sede Rioja, 2017. La muestra está conformada por 23 colaboradores. El trabajo desarrollado utiliza una metodología cuantitativa. El estudio en una de sus conclusiones señala que la propuesta planteada es la implementación de un plan estratégico para mejorar el sistema de control interno de la facultad de Educación en la Universidad San Martín, estrategia que cuenta con tres etapas bien marcadas; la planeación, dirección y control. El trabajo de investigación citado, permitió tener un marco estratégico con lo cual se pudo establecer un esquema gráfico de la propuesta.

Igualmente, Cruz (2017) en su trabajo de investigación determina la relación que existe entre la dirección estratégica y los procesos administrativos en CORPAC S.A. - Callao 2017. La metodología utilizada es el hipotético deductivo, el tipo de investigación es básica descriptiva, usando un diseño no experimental. Una de las principales conclusiones que llega la investigación es lograr tener una visión de la gestión, logrando tener un control de desempeño de estrategias. La presente investigación permitió describir y analizar los inconvenientes que se tiene en el procedimiento disciplinario realizado en el nosocomio, así mismo el manejo y control de la gestión, ligado a la comunicación entre autoridades.

Por otro lado, Chavez (2018) en su investigación se plantea como objetivo analizar el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa - Puerto Maldonado, siendo un tipo de investigación no experimental, nivel y diseño descriptivo correlacional, con población 182 y muestra de 54. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y análisis de datos, teniendo como resultado de la encuesta práctica al personal asistencial del nosocomio, donde indican que el 57% declara que se aplica la prescripción de los procedimientos disciplinarios de la entidad. Dicho trabajo llega a la conclusión de recomendar se elabore un lineamiento a través de una Directiva de régimen

disciplinario, con el propósito de tener criterios para poder aplicarlos en el procedimiento instaurado, buscando darle celeridad a los procesos. En el trabajo de investigación citado, se esboza la necesidad de tener una estrategia que permita evitar la prescripción de los procesos disciplinarios, por lo cual existe la necesidad de tener una estrategia de control de expedientes, la cual se plantea en la presente tesis.

Finalmente, Sánchez (2019) en su trabajo de investigación se plantea como objetivo reforzar los procesos administrativos disciplinarios con la finalidad de poder garantizar la decisión final sancionadora contra los trabajadores, estudio realizado en Zona Registral N° VIII –Sede Huancayo. Las metodologías y técnicas usadas son la metodología de análisis interno, metodología de análisis externo, metodología de deficiencia de capacidades institucionales de SADCI y MACTOR. El trabajo de investigación concluye que el Secretario Técnico del procedimiento administrativo disciplinario debe contar con ciertos aspectos estratégicos que le permitan evitar vulnerar el principio del debido proceso en todo el procedimiento administrativo disciplinario, y apoyar a las autoridades administrativas disciplinarias. La investigación citada en el párrafo anterior, grafica la necesidad de tener un lineamiento que oriente al secretario técnico en sus funciones, por lo cual refuerza a la presente tesis la idea de establecer estrategias de comunicación y de capacitación permanente.

También encontramos investigaciones en nuestra localidad, lo cual es necesario para poder evaluar nuestro problema de investigación como se ubica en la esfera local. Vásquez (2020) en su investigación describe cual es la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Gerencia de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque. En su metodología su diseño es Investigación cuantitativa – no experimental, de un tipo descriptivo, con población y muestra de 180 personas, teniendo como métodos de análisis de investigación la estadística descriptiva. Dentro de sus principales conclusiones nos señala que se evidencia una deficiente aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios como estrategia preventiva para evitar la comisión de ilícitos por los servidores públicos en el Gobierno Regional de Lambayeque, dicha deficiencia se relaciona con la escasa difusión y capacitación de las normas. Es en ese sentido, la investigación precedente permite plantear como

estrategia un diagnóstico FODA en el procedimiento disciplinario que sirvió de mucho en poder plantear mejoras al procedimiento de la presente tesis.

Son escasas las investigaciones académicas que tenga como propósito mejorar los procesos administrativos disciplinarios, donde se realice un análisis integrado no solo de la norma o vacíos legales que exista, sino en todo su entorno donde se desarrolla dicho procedimiento. Sin embargo, las investigaciones antes citadas, nos grafican claramente una deficiencia del procedimiento disciplinario administrativo, lo cual repercute directamente en el desarrollo y cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

Teniendo los antecedentes y trabajos de investigación referidos a al tema investigado, se hace necesario llegar a tener un panorama mas puntual, para lo cual se necesita tener autores y teorías que permitan abordar el trabajo a investigar. Jaimes (2019) nos describe la teoría positivista propuesta por Heber Hart en el año 2009, nos dice que son las reglas las que determinan un comportamiento o conducta, siendo estas reglas primarias; así mismo al tener deficiencia o vacío se genera el complemento para subsanar dicha deficiencia; por lo que se recurriría a los principios generales tanto de la administración como del derecho.

La Variable de propuesta, denominada estrategias de gestión administrativa; se inclina por la teoría del desarrollo estratégico o planeación estratégica basada en el estudio de su entorno y relacionar con el estudio del medio interno, para poder determinar los objetivos de la organización y la estrategia a emplear. Esta teoría es una evolución de las teorías precursoras como son la teoría clásica de Taylor y Fayol, de la Teoría humanista de Elton Mayo y la teoría situacional de Chandler, teniendo como exponentes máximos a Porter (1980) y Kaplan y Norton (2000). Esta teoría es una de las mejores tendencias de la administración, que sirve de mucho en el mundo empresarial (María, 2018). El proceso de planeación estratégica es una propuesta de mediano y largo plazo respecto al de desarrollo competitivo, donde se busca construir estrategias, establecer objetivos y estrategias, realizando acciones que permitan el incremento de competitividad y de esta manera el crecimiento de la organización (Chiavenato, 2017).

Otra teoría que refuerza y es complemento de la gestión administrativa es la teoría de gestión basada en procesos. Es una teoría que se aplica para poder mejorar los procesos administrativos, enfocada en la organización. El concepto básico es la concepción de la organización como una red de procesos que se interrelacionan o interconectan, orientándose en la satisfacción de los clientes, empleados y todas las partes en la estructura de la organización, teniendo como característica de tener una estructura horizontal, y apoya a potenciar cada organización (Zambrano y Zambrano, 2020). Dicha teoría se sustenta en la mejora continua en dichos procesos, esto conlleva a transformar la cultura organizacional, conociendo sus necesidades, a sus clientes y a las acciones que se exige, pudiendo concretar los objetivos estratégicos (Medina et al., 2019).

En cuanto al sustento teórico del presente trabajo que respalda a la variable estrategias de gestión administrativa, Barreno (2019) nos dice que, para poder hacer un análisis y estudio de una organización, debe haber una especialización de las partes que la conforman y división de trabajo. Así también debe existir comunicación y coordinación armoniosa entre las partes, producto de la interacción y sistematización se alcanza la eficiencia.

Hablar de gestión administrativa implica hablar de la Administración, por lo que Cano (2017) nos dice que la administración es el proceso a través del cual se busca la mejor calidad en la marcha de un organismo en la esfera social, aprovechando sus recursos y lograr sus metas y objetivos con eficiencia del uso de los recursos internos y externos. Es muy importante la fluida comunicación dentro de una organización para que tanto el manejo como la conducción de información sea fluida y permita garantizar que todo lo planificado sea cumplido y se logren las metas, permitiendo con ello la toma de decisiones oportunas (Ferreira, et ál., 2015).

Se puede señalar que la gestión administrativa es un elemento de soporte y la base de del desarrollo de la organización, así como su mejora y eficiencia en la parte económica y tecnológica. En el presente estudio al considerar gestión administrativa nos estamos refiriendo a los procesos administrativos, implementado y ejecutado por el estado y en la mayoría de los países del mundo se encuentran reglamentado (Kettl, 2017; Yamith, 2018).

Cano (2017) nos dice que el proceso administrativo conducente a una gestión administrativa está conformada por las siguientes etapas o dimensiones: la planeación de acciones, organización de recursos, dirección y controlando los resultados; elementos que buscan conseguir objetivos de la institución, que sea eficiente, que sea armónico e integradas sus etapas, y creando un mecanismo de comunicación para dar a conocer las ideas. La primera etapa es la planeación, proceso por el cual las direcciones de la organización delimitan y diseñan el rumbo de dicha organización en conformidad con su visión y misión, la cual se encuentra alineado a los indicadores estratégicos que son componentes fundamentales: como planes, procesos y metas. La segunda etapa es la organización y dirección, referida a la estructura de la organización y a todas las tareas y actividades que están planificadas para ejecutarse, así mismo se encuentra orientada a ejecutar planes y programas que conducen al cumplimiento de la misión de la entidad u organización, la cual se encuentra alineado a los indicadores estratégicos que son componentes fundamentales: planes, procesos y metas. Finalmente, la tercera etapa es el control, el cual es el proceso por intermedio del cual se busca y garantiza que las políticas y las intenciones institucionales se cumplan, y que se administre los recursos en forma eficaz y eficiente, por lo que tiene como indicador: seguimiento, evaluación y auditoría.

La Variable diagnosticada: Procedimiento administrativo disciplinario, se inclina por la teoría de la potestad sancionadora del Estado. Badoza (2020) refiriéndose a la obra visionaria del autor argentino Ascárate respecto a la potestad sancionadora de la administración; potestad que se ejerce en muchos de los casos en un marco normativo confuso, lleno de arbitrariedades la cual sufren los administrados. En ese sentido, señala el autor, que no debe existir un abuso en el uso de la potestad sancionadora que tiene el estado y uso abusivo de los principios. Señala además que si se va a realizar un análisis de las sanciones administrativas impuestas, es aconsejable también analizar todas las sanciones impuestas por todos los estamentos estatales y no estatales, con la finalidad de poder tener una mayor convicción y comprensión práctica.

Complementando a la teoría de la potestad sancionadora de la administración se presenta la Teoría de sujeción. Se trata de una perspectiva que tiene como finalidad la de reprimir conductas que significan faltas disciplinarias

que afectan a la entidad estatal lo cual es un símil de la potestad punitiva del estado (Nettel, 2018). El estudio de la teoría de sujeción en el presente trabajo de investigación es importante porque se visualiza la pretensión de la potestad disciplinaria del estado a través de los procedimientos disciplinarios para cautelar no solo que se brinde los servicios públicos y contribuir en el bien común, sino también evitar que se produzca el abuso de poder contra los servidores.

Refiriéndonos al soporte teórico que respalda a la variable procedimiento administrativo disciplinario, hace obligatorio conceptualizar la potestad sancionadora de la administración, la cual proporciona un marco para el desarrollo tanto de la teórica como de la dogmática desde la extensión de los principios desde la esfera penal a la esfera administrativo sancionadora, demostrando un camino de madurez de la potestad sancionadora evitando la arbitrariedad (Cano, 2019). En ese sentido de raciocinio, en nuestro país encontramos la dación de la ley del Servicio Civil 30057 (Congreso de la Republica del Peru, 2013), ley que regula el procedimiento administrativo disciplinario dentro del marco de la potestad sancionadora administrativa, usando algunos principios del derecho penal, pero encausados en una realidad distinta que es la esfera administrativa, norma que ha sido implementada con su reglamentación a través Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (Congreso de la Republica del Peru, 2014).

Vilela (2020) que cita a lo señalado por SERVIR en la Resolución N° 001860-2019 nos dice que a través de la potestad sancionadora de la administración permite tutelar su organización, garantiza el orden interno y el normal funcionamiento de las funciones dentro de la organización. En tal razón, el incumplimiento funcional es el insumo fuente para la potestad sancionadora. Es entonces muy importante que sea usada dicha potestad conforme al marco normativo para erradicar la impunidad y generar confianza en los ciudadanos, evitando a toda cosa que se use como venganza personal (Boyer, 2017).

El procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento administrativo conformado por un conjunto de diligencias orientadas a emitir un acto administrativo final que imponga una sanción o se decida por el archivamiento del caso en una investigación seguida contra un servidor civil por la presunta comisión de falta administrativa. El procedimiento administrativo

disciplinario tiene las siguientes etapas o dimensiones bien delineadas: La primera es la etapa preliminar o llamada también precalificación, que permite realizar todas las diligencias y actos de investigación respecto a la presunta falta administrativa denunciada, conducentes a emitir el informe de precalificación donde se recomiende la imposición de una sanción, o se determine no ha lugar y el archivamiento del caso. La siguiente fase es la instructiva, fase donde se da inicio al procedimiento sancionador a través de un acto administrativo que puede ser resolución u otro documento que haga sus veces que se notifica al administrado para que ejerza su defensa, culmina dicha fase con el informe final de instrucción. Y finalmente la fase sancionadora, etapa en la cual se evalúa el informe final remitido por el órgano instructor y el informe oral solicitado por el investigado, para poder emitir la sanción correspondiente o pronunciarse no ha lugar y archivar el caso (Pacori, 2018).

Para el presente estudio de investigación, Pacori (2018) nos dice que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con cuatro dimensiones. La primera dimensión es autoridades, referido a la participación que tienen los servidores civiles como autoridades del PAD y se encuentra alineado con los indicadores: Secretaria técnico, jefe de recursos humanos, normas disciplinarias y autoridad del Servicio Civil- Servir. La segunda dimensión es la investigación previa, actuaciones indagatorias y de investigación realizadas por la secretaria técnica de procedimientos disciplinarios que tiene los indicadores: custodia de expedientes, autoridad del PAD, procedimiento para presentar denuncias y cumplimiento de plazos y prescripción). La tercera dimensión es la fase instructiva que comprende las actuaciones que se realicen con la finalidad de determinar la responsabilidad disciplinaria, la cual se encuentra alineada a los indicadores: fases del Procedimiento administrativo disciplinario, determinación de responsabilidad, inicio del Procedimiento administrativo disciplinario e informe final y; finalmente la cuarta dimensión que es la fase sancionadora, etapa última encargada de determinar si se impone una sanción o la declaración de no a lugar y el archivamiento; teniendo como indicadores: defensa del servidor, sanción disciplinaria, plazo para impugnar, recursos impugnatorios y capacitación.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación realizado es básico. El Consejo Nacional de ciencia y Tecnología (CONCYTEC) señala que la investigación básica busca comprender aspectos importantes de los fenómenos, de lo que se observa o de las relaciones que existen para incrementar el conocimiento (CONCYTEC, 2020). El presente estudio según su propósito es una investigación básica, en merito a la búsqueda de conocer el estado actual del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes y describir una propuesta de mejora.

El diseño de la presente investigación es no experimental porque no va a manipular la variable de propuesta buscando medir los efectos que se produzcan sobre la variable diagnosticada. Es traseccional porque la observación en la investigación se realiza en un único momento, recolectando datos de cada categoría de las variables y reportándolos. Finalmente, la presente investigación es descriptiva porque busca detallar las características de procesos, fenómenos, personas y objetos (Hernández y Mendoza, 2018).

La investigación es propositiva o prospectiva, porque se plantea una propuesta de mejorar un procedimiento que es el procedimiento administrativo disciplinario del Hospital las Mercedes de Chiclayo (Hernández y Mendoza, 2018). Dicha propuesta de mejora se realiza a través de poder analizar una variable se puede describir la realidad problemática, sometiéndose a una investigación para poder encontrar las causas y proponer una mejora (Hurtado, 2010), siendo entonces el esquema el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de estudio.

O: Observación de la variable diagnosticada: procedimiento administrativo disciplinario

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

La Variable de propuesta: Estrategias de gestión administrativa. La gestión administrativa resalta una serie de actividades con la finalidad de conseguir objetivos de la institución, buscando la eficiencia, que sea armónico e integre dichas actividades creando un mecanismo de comunicación para dar a conocer sus ideas. Dichas actividades, elementos o etapas están conformadas por la planeación de acciones, organización de recursos, dirección y controlando los resultados (Cano, 2017).

La gestión administrativa es un elemento de soporte y la base de del desarrollo de la organización, así como su mejora y eficiencia en la parte económica y tecnológica. Los elementos del proceso administrativo que se genera en la gestión administrativa contemplan funciones como son planificación, organización, dirección y control.

Las estrategias de gestión administrativa del presente estudio constan de las siguientes dimensiones: la primera dimensión es planificación la cual se encuentra alineado a los indicadores estratégicos que son componentes fundamentales: planes, procesos y metas. La segunda dimensión es organización y dirección, la cual tiene los indicadores de medición: estructuración, ejecución activa y desarrollo estratégico. La última dimensión es control, que tiene como indicador: seguimiento, evaluación y auditoría. La escala de medición es la escala de Likert (Anexo 01).

Variable diagnosticada: procedimiento administrativo disciplinario (PAD). El procedimiento administrativo disciplinario desde un enfoque procesal, es un procedimiento administrativo, conformado por un conjunto de diligencias orientadas a emitir un acto administrativo final que imponga una sanción o se decida por el archivamiento del caso en una investigación seguida contra un servidor civil por la presunta comisión de falta administrativa. Así mismo nos refiere que dicho proceso cuenta con una etapa preliminar o llamada también precalificación, y la otra etapa del propio procedimiento disciplinario que tiene dos fases, la fase instructiva y la fase sancionadora (Pacori, 2018).

El procedimiento administrativo disciplinario llamado también PAD es la obligación que tiene toda entidad bajo el marco de la potestad sancionadora que tiene de poder realizar o desarrollar diligencias, actividades o actos que conduzcan finalmente a una decisión sancionatoria formalizado mediante una resolución donde se determina una responsabilidad disciplinaria ante una denuncia realizada o una intervención de oficio practicada.

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con cuatro dimensiones: autoridades (con los indicadores: secretaría técnica de procedimientos disciplinarios, jefe de recursos humanos, normas disciplinarias y autoridad del Servicio Civil- Servir), investigación previa (con los indicadores: custodia de expedientes, autoridad del PAD, procedimiento para presentar denuncias y cumplimiento de plazos y prescripción), fase instructiva (con los indicadores: fases del PAD, determinación de responsabilidad, inicio del PAD e informe final) y finalmente la fase sancionadora (indicadores: defensa del servidor, sanción disciplinaria, plazo para impugnar, recursos impugnatorios y capacitación); teniendo un total de 17 indicadores que son componentes importantes que nos señalan cómo se desarrolla el procedimiento sancionador. La escala de medición es la escala de Likert (Anexo 01).

3.3. Población, muestra y muestreo

Según se sostiene en el libro de Hernández y Mendoza (2018) la población es el conjunto o universo de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En la presente investigación la población está conformada por servidores y/o funcionarios públicos del Hospital las Mercedes que son jefes de las diferentes unidades orgánicas y áreas funcionales del nosocomio que tienen competencia como autoridad disciplinaria ya sea como órgano instructor o sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que se ha tomado en cuenta que los servidores y/o funcionarios públicos tengan contrato vigente y relación laboral al momento de la investigación, en los regímenes de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, personal nombrado y contratado del régimen 276; siendo un total de 54 servidores y/o funcionarios públicos en la jefatura de las unidades orgánicas y áreas funcionales de acuerdo al Manual de

Organización y Funciones de la entidad (Gobierno Regional de Lambayeque, 2013).

La muestra es el acumulado de individuos, casos o elementos que se extraen de una población determinada, usando algún mecanismo de muestreo ya sea probabilístico o no probabilístico (Sánchez et ál, 2018). Para poder determinar la muestra es necesario tomar en cuenta los criterios de inclusión y exclusión. Como criterio de inclusión se tiene a los servidores y/o funcionarios públicos que cumplen la función de jefes en las diferentes unidades orgánicas y áreas funcionales y, se hallan sin algún tipo de licencia; como criterio de exclusión se tiene a los servidores públicos del hospital las Mercedes que no tienen la condición de jefes de las unidades orgánicas o áreas funcionales.

Para el presente estudio, la muestra estuvo conformada por la totalidad de trabajadores con competencia para el procedimiento disciplinario, es decir por 54 servidores y/o funcionarios públicos. El tipo de muestreo es no probabilístico por conveniencia debido a que el investigador selecciona la muestra basado en un juicio subjetivo en lugar de hacerlo al azar, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión expuestos en el presente estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica se define como un conjunto de procedimientos, reglas y medios que permiten la aplicación de los métodos al investigador (Sánchez et ál., 2018). En el presente trabajo se empleará la técnica de la encuesta donde se aplicará un cuestionario como instrumento para poder recoger la información respecto a la variable dependiente toda vez que el presente proyecto es propositivo o prospectivo.

Para la presente investigación se utilizó un instrumento para medir la variable diagnosticada, mediante la cual se empleará un cuestionario referido al procedimiento administrativo disciplinario, que consta de 24 preguntas para medir las cuatro dimensiones: autoridades, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora, conformada por 17 indicadores, en la que los encuestados responderán en función a la escala de Likert que califica como mínimo un valor de 0 y máximo un valor de 4.

3.5. Procedimientos

Dentro del procedimiento practicado para poder aplicar el instrumento diseñado, se optó por solicitar carta de presentación a la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo filial Chiclayo, posteriormente se pidió autorización para la aplicación de encuestas al Hospital Las Mercedes de Chiclayo. Aplicando el instrumento en la entidad se procederá a recoger los datos para poder procesarlos y analizarlos.

Para determinar la validación de instrumentos, se realizará a través la evaluación de 3 expertos con la finalidad de encontrar estándares apropiados para su aplicabilidad. Posteriormente se realizó la encuesta piloto para encontrar el grado de confiabilidad del cuestionario del procedimiento administrativo disciplinario utilizando el coeficiente Alfa de Cron Bach, valor obtenido usando el software SPSS Statistics versión 28.0.0.0., arrojando como resultado de fiabilidad de 0.891 considerándose aceptable.

3.6. Método de análisis de datos

Esta investigación tiene enfoque cuantitativo, ya que se usa la escala de Likert en una valoración de 0 hasta 4, teniendo variables cualitativas; buscando obtener la percepción de los trabajadores o servidores públicos encuestados, usando para ello el método inductivo partiendo de hechos particulares y llegar a conclusiones generales del estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente trabajo se usa una hoja de cálculo (Excel) para procesar y analizar los resultados del instrumento con cálculos estadísticos conjuntamente con el programa SPSS Statistics versión 28.0.0.0 lo que permitirá obtener los cuadros y gráficos de la estadística trabajada.

3.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos de una investigación es un aspecto importante, no solo porque aportará en beneficio del ser humano, sino porque no perjudicará a nadie ni surtirá ningún efecto negativo sobre las personas, siendo original, y cuidando la privacidad de los encuestados en forma responsable, y el uso de una metodología relacionados con un conjunto de principios éticos (Hernández y Mendoza, 2018; D'Aquin, 2018; Subramani, 2019). En toda investigación, la construcción de un

nuevo conocimiento se cruza el alcance de la ética y moral con la investigación científica que se practica (Stapleford, 2018). Resulta entonces muy relevante los valores que tenga el investigador porque demuestra la formación de los valores morales e integridad que posee como profesional (Weinbaum, 2018).

El autor que suscribe el presente trabajo de investigación informa y certifica que es información propia con contenido original, respetando en todo momento los derechos de cada autor usado, motivo por el cual se usó las citas y las referencias, respetado las normas de APA y las normas propias de la Universidad Cesar Vallejo con responsabilidad. Para poder aplicar las encuestas, se solicitó la autorización necesaria al Hospital Las Mercedes de Chiclayo, por lo que existe toda la predisposición del trato cordial, respetuoso y confidencial en la aplicación del instrumento, manteniendo en todo momento el anonimato de los encuestados y la información a recolectar será honesta y acorde con la información recogida, con la finalidad de obtener resultados que puedan ser empleados académicamente para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario en la entidad de estudio.

IV. RESULTADOS

4.1. Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Se ha procedido a procesar la información obtenida del instrumento de recolección de datos primero de manera general y luego se procesan y analizan las cuatro dimensiones que pertenecen a la variable diagnosticada. Para la variable procedimiento administrativo disciplinario se ha procesado una encuesta en base a 24 preguntas, obteniendo para cada dimensión los perceptibles 30 y 70, con sus valores mínimo y máximo, para determinar los niveles de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Tabla 1

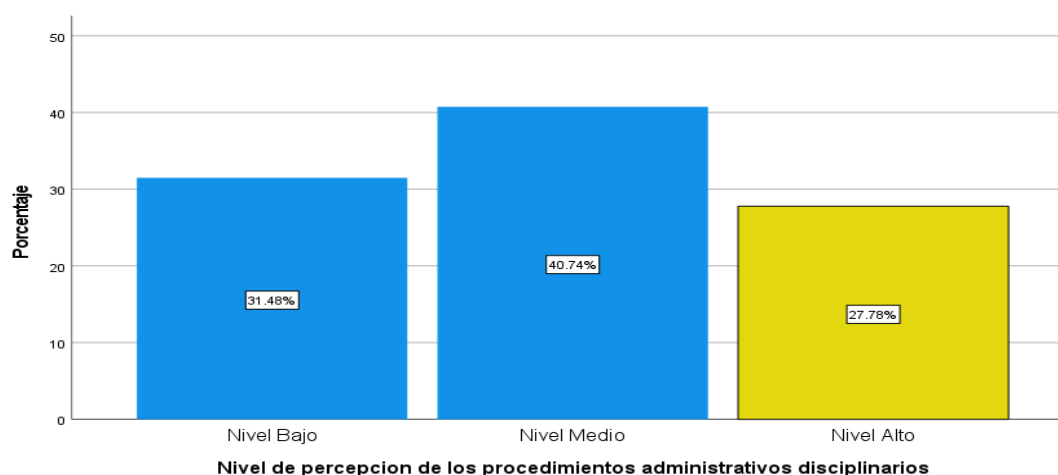
Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios

Nivel de PAD	N	%
Nivel Bajo	19	35.2%
Nivel Medio	21	38.9%
Nivel Alto	14	25.9%
Total	54	100%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 1

Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios



Del análisis de la percepción del procedimiento administrativo disciplinario del hospital las Mercedes de Chiclayo según la tabla 1 y figura 1 se obtuvo como resultado que existe una deficiencia del procedimiento del 74.1 % (nivel bajo y

medio), y el 25.9% (nivel alto) funciona de manera aceptable, por lo que se aprecia que dicho procedimiento no es bueno y necesita el establecimiento de estrategias que permitan buscar la eficiencia del procedimiento.

Tabla 2

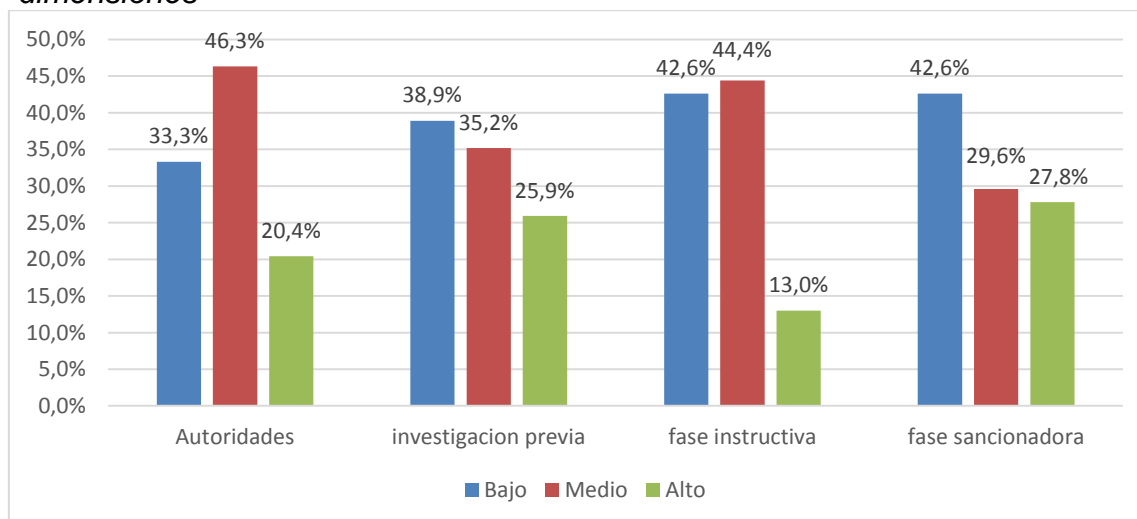
Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios por dimensiones

	Autoridades	investigación previa	fase instructiva	fase sancionadora
Bajo	33.3%	38.9%	42.6%	42.6%
Medio	46.3%	35.2%	44.4%	29.6%
Alto	20.4%	25.9%	13.0%	27.8%
Total	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 2

Nivel de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios por dimensiones



Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del Hospital las Mercedes de la dimensión “autoridades del PAD” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del actuar de las autoridades del PAD del 79.6% (nivel bajo y medio) y el 20.4% señalan que el desempeño es aceptable; por lo que dicha percepción es negativa respecto a sus autoridades del PAD, graficándose ello en los indicadores del instrumento, donde se aprecia la existencia de desconfianza e inseguridad respecto al trabajo que realizan las autoridades, falencia de personal fijo y falta de capacitación a los servidores de la entidad.

Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del Hospital Las Mercedes de Chiclayo de la dimensión “etapa de investigación previa” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha etapa del 74.1% (nivel bajo y medio) y el 25.9% funciona de manera aceptable; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existe dificultad en la fase de investigación, según los ítems trabajados en esta dimensión muestra dificultad en el archivamiento de expedientes, desconocimiento de obligaciones de las autoridades del procedimiento, falta de capacitación, inexistencia de procedimiento para interponer denuncias y nulo control de plazos.

Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las mercedes de la dimensión “fase instructiva” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha fase del 87% (nivel bajo y medio) y el 13% funciona de manera aceptable; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existen muchas demoras en esta fase instructora del procedimiento disciplinario.

Finalmente, del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las mercedes de la dimensión “fase sancionadora” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha etapa del 72.2% (nivel bajo y medio) y el 27.8% funciona de manera aceptable; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existe falta de capacitación, desconocimiento de las sanciones aplicables y las diferencias entre ellas, desconocimiento de la utilización de los recursos impugnativos.

4.2. Diseño de la propuesta

La percepción de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes de Chiclayo obtenida del instrumento trabajado en la presente tesis se aprecia que dicho procedimiento administrativo no es bueno, calificándolo en nivel deficiente; lo cual se corrobora al realizar un

análisis de la percepción del procedimiento a nivel de las dimensiones donde igualmente se obtuvo como resultado procedimiento deficiente.

La propuesta esta basa en un plan de estrategias para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario que tiene el Hospital las Mercedes de Chiclayo, para lo cual se ha planificado 3 momentos o estadios de intervención (entrada, proceso y salida) usando como metodología el análisis FODA y el método de la mejora continua. La propuesta de estrategias está compuesta por el análisis diagnóstico, estrategias de proceso y, estrategias de salida (flujograma de emisión de reportes periódicos de los PAD). (VER ANEXO 7)

4.3. Validación de propuesta

Tabla 3

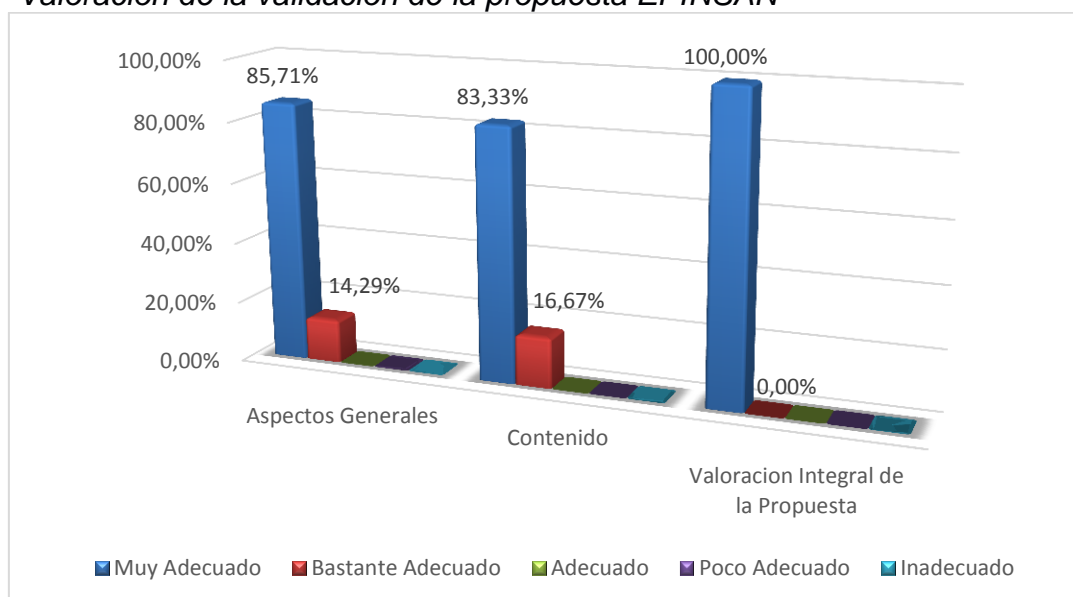
Tabla estadística de la valoración de la validación de propuesta EPINSAN

	Aspectos Generales	Contenido	Valoración Integral de la Propuesta
Muy Adecuado	85,71%	83,33%	100,00%
Bastante Adecuado	14,29%	16,67%	0,00%
Adecuado	0,00%	0,00%	0,00%
Poco Adecuado	0,00%	0,00%	0,00%
Inadecuado	0,00%	0,00%	0,00%
Total	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: Formato para validación mediante la técnica DELPHI relacionado con la propuesta denominada EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)

Figura 3

Valoración de la validación de la propuesta EPINSAN



La validación de la propuesta denominada EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras) se sometió a la consideración de tres expertos para valorar la coherencia de la propuesta, por lo que aplicando la validación mediante la técnica DELPHI referido al criterio “*Aspectos Generales*” se obtuvo según el cuadro y figura 3 que el 85.71% como muy adecuado (MA); el 14.29% como Bastante adecuado y; 0.00% como adecuado (A), poco adecuado (PA) o inadecuado (I). Por lo que se interpreta que la valoración de los expertos de los aspectos generales de la propuesta EPINSAN fueron de niveles muy altos, muy favorable en los aspectos de: la denominación de la propuesta, representación gráfica de la propuesta, las secciones que la comprende, elementos de cada una de la sección, relación de jerarquización de cada una de sus sección e interrelaciones entre los componentes estructurales del estudio.

En el criterio de valoración “*Contenido*” se obtuvo el 83.33% como muy adecuado, 16.66% como bastante adecuado (MA) y; 0.00% como adecuado (A), poco adecuado (PA) o inadecuado (I); interpretando que la valoración de los expertos del contenido de la propuesta EPINSAN señalaron que tiene coherencia, está fundamentada, claridad en los objetivos, tiene fundamentación en la teoría, presenta estrategias metodológicas y esquema de síntesis.

Finalmente, en el criterio “*Valoración integral de la propuesta*” se obtuvo como 100% como muy adecuado y; 0.00% como adecuado (A), poco adecuado (PA) o inadecuado (I); por lo que se interpreta que la valoración integral de la propuesta EPINSAN que realizaron los expertos señalaron que tiene pertinencia, es actual, congruente y el aporte de la propuesta favorece al propósito de la investigación.

V. DISCUSIÓN

El análisis de la percepción que se realizó a los jefes de las unidades orgánicas del Hospital Las Mercedes de Chiclayo referido al Procedimiento Administrativo Disciplinario (tabla 01, figura 01) nos dio como resultado que existe una deficiencia del procedimiento, por lo que se aprecia que dicho procedimiento no es bueno y necesita el establecimiento de estrategias que permitan buscar la eficiencia del procedimiento. Dicho análisis y resultados son similares con la investigación realizada por Vásquez (2020) en su tesis de posgrado se plantea el objetivo de describir cual es la efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Gerencia de Agricultura del Gobierno Regional de Lambayeque. Dentro de sus principales conclusiones nos señala que se evidencia una deficiente aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios como estrategia preventiva para evitar la comisión de ilícitos por los servidores públicos en el Gobierno Regional de Lambayeque, dicha deficiencia se relaciona con la escasa difusión y capacitación masiva para evitar la comisión de infracciones administrativas.

El análisis de percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del Hospital las Mercedes de la dimensión “autoridades del PAD” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del actuar de las autoridades del PAD; por lo que dicha percepción es negativa respecto a sus autoridades del PAD, graficándose ello en los indicadores del instrumento, donde se aprecia la existencia de desconfianza e inseguridad respecto al trabajo que realizan las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en el hospital las mercedes, falencia de personal fijo y capacitado en la oficina de secretaria técnica, desconocimiento del procedimiento disciplinario y nula difusión y capacitación de las normas relacionadas a la ley 30057- Ley del Servicio Civil. Dichos resultados se relacionan directamente con lo encontrado en el trabajo de tesis realizado por (Taboada, 2019) donde señala la repercusión de las responsabilidades de las autoridades administrativas en los procedimientos disciplinarios administrativos en el Hospital Belén de Trujillo, 2018. Dicha repercusión es muy significativa en los procedimientos administrativos disciplinarios, observándose indiferencia al cumplimiento de deberes de las autoridades del PAD, por lo que se recomienda realizar un plan de capacitación

sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador con la finalidad de socializar las obligaciones y deberes de las autoridades.

Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del Hospital Las Mercedes de Chiclayo de la dimensión “etapa de investigación previa” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha etapa; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existe dificultad en la fase de investigación previa que realiza la secretaria técnica de procesos disciplinarios, según los ítems trabajados en esta dimensión muestra dificultad en el archivamiento de expedientes, desconocimiento de obligaciones de las autoridades del procedimiento disciplinario, falta de capacitación, inexistencia de procedimiento para interponer denuncias, nulo control de los plazos del procedimiento. Así también deficiencia y lentitud de dicho procedimiento, generando desconfianza e indicios de ilegalidad. Por lo que, comparando con los antecedentes descrito en la presente tesis, tiene coincidencia con la tesis desarrollada por Espinoza (2020) donde en su trabajo de investigación realizado en el Hospital de Vitarte- Lima, analiza los procedimientos administrativo disciplinario y concluye que un 75% de los servidores no tienen capacitación adecuada, por lo que desarrollan actividades que vulneran los principios de la ley de servir y los principios de la ley 27444 entre los que se encuentran el debido procedimiento, defectos u omisión de las resoluciones de sanción, conducentes a la nulidad de las resoluciones de sanción y en muchas de las sanciones han sido declaradas prescritas, siendo los involucrados en dichos procesos funcionarios en ejercicio del Hospital Vitarte. Así mismo, se relaciona la presente investigación con el trabajo realizado por Chavez (2018) donde en su investigación se plantea como objetivo analizar el Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa - Puerto Maldonado, obteniendo como resultado que en un nivel muy alto se aplica la prescripción de los procedimientos disciplinarios de la entidad por lo que se recomienda se elabore un lineamiento respecto al procedimiento disciplinario que busque dar celeridad al procedimiento. Así mismo, existe similitud con lo investigado por (Castro, 2018) en su tesis de posgrado desarrollado en el Hospital

Vitarte, donde concluye que existe afectación de los procesos administrativos disciplinarios en todas sus etapas por factores inherentes al proceso, observándose archivamiento de expedientes, inejecutabilidad de sanciones a servidores y ex servidores, resultando en ineficaces los procedimientos. Las autoridades del PAD tanto de la fase instructiva y sancionadora no tienen formación jurídica, no acreditan desarrollar capacitaciones a los servidores respecto al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador. Así mismo se presentan expedientes archivados sin ningún argumento de su prescripción, siendo los involucrados en dichas investigaciones funcionarios en ejercicio del nosocomio.

Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las Mercedes de la dimensión “fase instructiva” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha fase; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existen muchas demoras en esta fase instructora del procedimiento disciplinario, ello debido a la falta de conocimiento de la norma disciplinaria, lo cual tiene relación con la nula capacitación por parte de la entidad del procedimiento disciplinario. Ello se relaciona directamente con lo investigado por Riveros (2020) en su trabajo de investigación desarrollado en la UGEL 05 en el año 2020. En este trabajo de tesis, claramente se grafica el desorden de trabajo de la secretaria técnica de la entidad de estudio, manifestada en no tener un plan de trabajo, ni metas institucionales, deficiente organización, lineamientos internos, fallas en la comunicación y almacenamiento de expedientes, etc; produciendo una deficiente organización administrativa para cumplir plazos y metas. Así mismo, se observa similitud con lo señalado por Domingo (2020) donde en su trabajo de investigación manifiesta el desequilibrio en el derecho defensa, lo cual genera una falla del procedimiento, que también se replica en nuestra legislación, similar a lo practicado en la secretaria técnica en la investigación previa para precalificar. En ese sentido, es necesario tener un lineamiento interno que oriente no solo al secretario técnico, sino también a los servidores públicos.

Del análisis de la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las Mercedes de la dimensión “fase sancionadora” de la variable diagnosticada según la tabla y figura 2 se obtuvo como resultado una deficiencia del procedimiento en dicha etapa; por lo que se aprecia que dicha etapa del procedimiento no es buena, graficándose ello en los indicadores de la dimensión del instrumento, donde se aprecia que existe falta de capacitación respecto a la fase sancionadora del procedimiento disciplinario, desconocimiento de las sanciones aplicables en el procedimiento y las diferencias entre ellas, desconocimiento de la utilización de los recursos impugnativos, y nula capacitación respecto a las obligaciones de las autoridades del procedimiento disciplinario. Ello se relaciona directamente con lo señalado por Espinoza (2020) en su trabajo de investigación realizado en el Hospital de Vitarte- Lima, donde se analiza sobre los procedimientos administrativo disciplinario, concluyendo que un 75% de los servidores no tienen capacitación adecuada, por lo que desarrollan actividades que vulneran los principios de la ley de servir y los principios de la ley 27444 entre los que se encuentran el debido procedimiento, defectos u omisión de las resoluciones de sanción. Así mismo, existe una relación de la presente tesis con el trabajo desarrollado por Sánchez (2019) donde en su trabajo de investigación se plantea como objetivo de reforzar los procesos administrativos disciplinarios con la finalidad de poder garantizar la decisión final sancionadora contra los trabajadores, estudio realizado en Zona Registral N° VIII –Sede Huancayo, señalando que existe la necesidad de tener un lineamiento que oriente al secretario técnico en sus funciones, debido al desconocimiento, descordinaciones, fallas en comunicación, insuficiente capacitación o vacíos normativos donde tenga que recurrir para darle el impulso necesario a dichos procedimientos y evite dilaciones y caer en prescripción de procedimientos.

Buscando la eficiencia y la mejora continua del procedimiento administrativo disciplinario del Hospital las Mercedes de Chiclayo, en la presente tesis se plantea el plan de estrategias denominado EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras). La propuesta para esta investigación está basada en proponer estrategias que permitan tener una eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios, respondiendo al análisis FODA, que mejore la comunicación entre las autoridades del PAD e innovaciones dentro del

procedimiento que permita una fluidez en la comunicación y el cumplimiento de los plazos; así mismo plantea una estructura de capacitaciones con la finalidad de fortalecer el conocimiento de los servidores de la entidad. Se aprecia que este trabajo de investigación se relaciona directamente con el trabajo de tesis realizado por Torres y Castillo (2019) donde se propuso el objetivo de diseñar un plan estratégico referido a implementar el sistema de control interno en la Universidad Nacional de San Martín, sede Rioja, 2017. El autor citado, investiga en una propuesta para implementar el Control interno en la entidad escogida, para lo cual plantea un plan de estrategias (llamado también dirección de estrategias) para el desarrollo de la organización, buscando obtener mayor participación y rendimiento de los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo al primer objetivo específico de la tesis, se concluye que el nivel de percepción del procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo es deficiente, así mismo se concluye que presenta deficiencias el procedimiento a nivel de las dimensiones: autoridad del PAD, investigación previa, fase instructiva y fase sancionadora, ello en razón de una serie de insuficiencias como: falta de capacitación, desconocimiento del procedimiento y de obligaciones de las autoridades del PAD y falta de lineamientos internos que ayuden al procedimiento.
2. De acuerdo al segundo objetivo específico de la tesis, se concluye con el diseño de un plan de estrategias para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario del Hospital las Mercedes de Chiclayo denominado EPINSAN, dirigidas a superar las deficiencias diagnosticadas en la investigación entre ellas tenemos: diagnostico (análisis de datos y análisis FODA), estrategias de proceso (flujograma del PAD, flujograma de mejora de comunicación interna del PAD, propuesta de organización y estructuración de la información que maneja la oficina de secretaria técnica, propuesta de estructura de capacitaciones del PAD) y, estrategias de salida (flujograma de emisión de reportes periódicos de los PAD).
3. De acuerdo al tercer objetivo específico de la tesis respecto a la validación de la propuesta planteada, se concluye que el plan de estrategias denominado EPINSAN fue validado a través del juicio de expertos, obteniendo como resultado muy adecuado.
4. De acuerdo al Objetivo general proponer estrategias de gestión administrativa para la mejora del procedimiento administrativo disciplinario en el nosocomio, se concluye que el plan de estrategias denominado EPINSAN mejorará el procedimiento administrativo disciplinario del Hospital Las Mercedes de Chiclayo

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Unidad de Recursos Humanos desarrolle un plan de capacitaciones permanentes respecto a los procedimientos administrativos disciplinarios y temas relacionados a la ley 30057 tomando en cuenta lo esbozado en plan de estrategias EPINSAN, con el propósito de mejorar los niveles de eficiencia del procedimiento disciplinario, evitando dilaciones en el procedimiento que provoquen nulidades o prescripciones del citado procedimiento.
2. Se sugiere a la Dirección Ejecutiva del Hospital Las Mercedes de Chiclayo la implementación del plan de estrategias EPINSAN, plan de mejora del procedimiento administrativo disciplinario del nosocomio.
3. Se sugiere a los trabajadores asistan a capacitaciones constantes para poder tener el conocimiento necesario que si fuera el caso les permita cumplir como autoridad del procedimiento o poder defenderse si estuvieran inmersos en un procedimiento disciplinario.

VIII. PROPUESTA

7.1 Título: EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)

7.2 Justificación. La propuesta para esta investigación está basada en proponer estrategias que permitan tener una eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios, respondiendo al análisis FODA, que mejore la comunicación entre las autoridades del PAD e innovaciones dentro del procedimiento que permita una fluidez en la comunicación y el cumplimiento de los plazos; así mismo plantea una estructura de capacitaciones con la finalidad de fortalecer el conocimiento de los servidores de la entidad.

7.3 Fundamentos teóricos. La propuesta, denominada APTINSAL; está basada en la teoría del desarrollo estratégico o planeación estratégica, teoría que se basa en el estudio de su entorno y relacionar con el estudio del medio interno, para poder determinar los objetivos y la estrategia a emplear (Mendoza, 2018). El proceso de poder planear una estratégica es buscar construir estrategias, establecer objetivos y realizar acciones que permitan el crecimiento de la organización (Chiavenato, 2017). El proceso administrativo conducente a una gestión administrativa y la conforman las siguientes etapas: planeación, organización, dirección y control (Cano, 2017).

7.4 Objetivos

Objetivo General

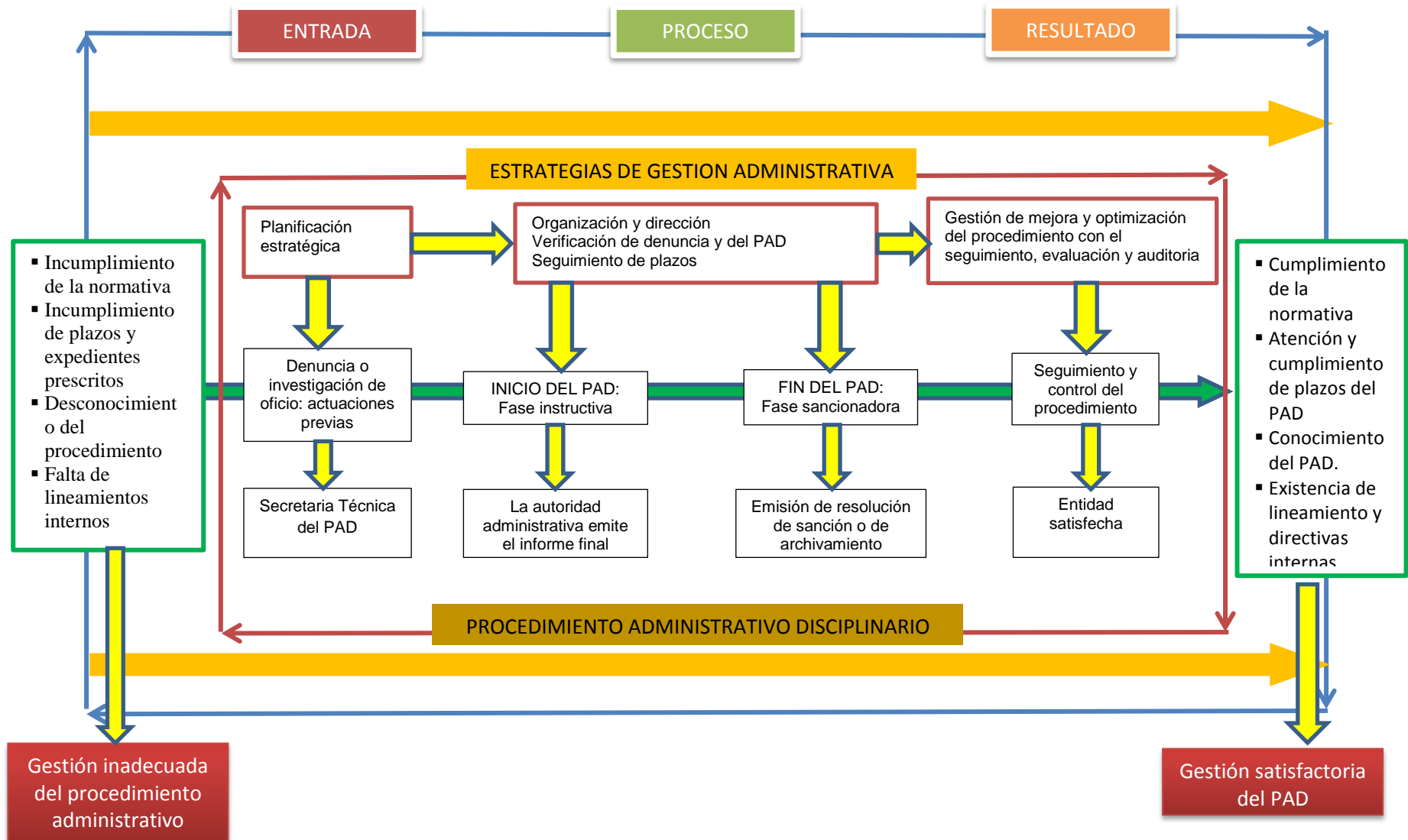
Diseñar un plan de estrategias para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Objetivos específicos

- ✓ Elaborar un diagnóstico situacional del PAD.
- ✓ Elaborar una organización y análisis FODA del PAD
- ✓ Plantear un flujograma para la mejora del procedimiento administrativo disciplinario.
- ✓ Plantear un flujograma para la mejora de la comunicación interna con las diferentes unidades orgánicas referido al PAD.
- ✓ Plantear una propuesta de la organización y estructura de la información que maneja la secretaria técnica de PAD
- ✓ Elaborar una estructura de secuencia de capacitaciones.

7.5 Representación gráfica de la propuesta

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO- PAD



REFERENCIAS

- Al Haidar, F. (2017). *Administrative disciplinary and grievance procedures for public employees in Kuwait and UK*. *International Journal of Law and Management*.
https://www.researchgate.net/publication/324629063_Administrative_disciplinary_and_grievance_procedures_for_public_employees_in_Kuwait_and_UK.
- Albañil Ardila, d. L., Ardila Lòpez, J. P., & Villalba Giraldo, C. A. (2019). *La efectividad en la aplicacion del regimen disciplinario contra las autoridades administrativas*. Universidad La Gran Colombia, Estudios de Especialista en Derecho Administrativo, Bogotá, Colombia.
<http://hdl.handle.net/11396/6245>.
- Badoza, J. (2020). Tipificación de la infracción administrativa de Andres Áscarate. *Revista de la ECAE, N° 04*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/119843>
- Barreno Salinas, M. M. (2019, 2 de Marzo). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. (U. E. Milagros, Ed.) *Conrado*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100059&script=sci_arttext&tIng=en.
- Bocsan, G. (2019). Autonomous concepts of the case-law of the european court of human rights and of the court of justice of the european union in matters of disciplinary, administrative, financial and criminal liability. *Challenges of the Knowledge Society*.
<https://www.proquest.com/openview/91178e856340dcbfac5dadd89dc28b46/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2036059>.
- Boyer Carrera, J. (2017, junio). *El procedimiento administrativo disciplinario: del crimen y castigo hacia una política de integridad*. Lima, Perú: Servir.
- Caicedo González, I., Carvajal Orozco, N., & Almanza Rivas, J. J. (2020, 28 de Agosto). Comprehensive management model for MSMEs in the agricultural sector of the department of Quindio Colombia. *Dictamen Libre*.
<https://doi.org/10.18041/2619-4244/dl.28.7295>.

- Cano Campos, T. (2019). Derecho Administrativo Sancionador. (C. d. Constitucionales, Ed.) *Revista Español de Derecho Constitucional JSTOR*. <https://www.jstor.org/journal/reviespaderecons?refreqid=excelsior%3Ad0c25fbb971a630ee8c07585f1d532d9>.
- Cano Plata, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Editorial Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>.
- Castro Miranda, J. H. (2018). *Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16111>.
- Chavez Celis, L. (2018). *Tesis "Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de la ciudad de Puerto Maldonado-2018"*. Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/31231>.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. Editorial Mc Graw Hill.
- CONCYTEC. (2020). *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo(I+D)*. LDirección de Políticas y Programas de CTI.<https://www.gob.pe/institucion/concytec/informes-publicaciones/1323538-guia-practica-para-la-formulacion-y-ejecucion-de-proyecto-de-investigacion-y-desarrollo> Congreso de la República. (13 de Julio de 2013, 4 de julio). *Ley 30057, Ley del Servicio Civil*. Diario Oficial El Peruano.
- Cruz Trujillo, & Fernando, H. (2017). *Dirección estratégica y procesos administrativos en la Corporacion Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial CORPAC S.A- Callao, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Maestría de Posgrado, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5690>.
- D'Aquin, M., Troullinou, P., & O'Connor, N. E. (2018). Towards an "Ethics by Design" Methodology. *ACM DL Digital Library*. <https://doi.org/10.1145/3278721.3278765>.
- Díaz Garcia, I. I. (2018). Procedimientos administrativos disciplinarios en Chile. Una regulación vulnerada del derecho fundamental al debido proceso. *Ius et praxis*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122018000200183>.

- Domingo Fonforte Abogados Asociados. (10 de Julio de 2020). *Limitacion del derecho de defensa en el expediente disciplinario sancionador*. <https://www.domingomonforte.com/limitacion-del-derecho-de-defensa-en-el-expediente-disciplinario-sancionador/?cn-reloaded=1>.
- Espinoza, C. C. (2020). *Procedimiento Administrativo Disciplinario, y su incidencia en las causales de nulidad y fundadas precisadas en las resoluciones emitidas respecto a las apelaciones, interpuestas al tribunal del Servicio Civil, Peru 2019-2020*. Universidad San Martin de Porras, Tesis de Posgrado. Lima, Perú: Repositorio academico USMP. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/7058>.
- Ferreira, E., Erasmus, A., & Groenewald, D. (1 de Enero de 2015). *An Administrative Management Theory Management Essay*. *Administrative management*. <https://www.ukessays.com/essays/management/an-administrative-management-theory-management-essay.php?vref=1>.
- Gobierno Regional de Lambayeque. (2013). *Manual de Organizacion y Funciones*. Lambayeque, Perú.
- Gómez Gonzáles, R. F. (2019). Historical background of the sanctioning power of the Administration in Chile. *State Law Journal*. <https://doi.org/10.18601/01229893.n44.13>.
- Gonzalez Rodriguez, S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Moran, A. M., & Verdezoto Córdova, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202020000400032.
- Hernández , R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, V. I. (2020). Disciplinary Law in Colombia, from the imposition of sanctions, the loss of its preventive vocation? *El Ágora USB, version ISSN 1657-8031*. doi:doi.org/10.21500/16578031.4204.
- Hrecska, K. R. (2020). Disciplinary Proceedings in the United Nations. *European Integration Studies a publication of the University of Miskolc*. <https://ojs.uni-miskolc.hu/index.php/eis/article/view/964>.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). *Metodología de la investigación*. Editorial Quirón.

- Isioma, W. (2014). *The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African Organisation*. *Mediterranean Journal of Social Sciences*. SudAfrica: University of Johannesburg.
- Jaimés. (2019). Análisis dogmático del derecho disciplinario colombiano "Análisis dogmático del derecho disciplinario colombiano".
- Kettl, D. F. (2017). *Politics of the administrative process*. United States of America: Seventh edition.
https://books.google.com.pe/books?id=7a_UDAAAQBAJ&hl=es&source=gb_s_book_other_versions
- Comisión Permanente del Congreso de la República. (12 de Agosto de 2002, 13 de Agosto). *Ley 27815, Ley del código de Ética de la Función Pública*. Diario Oficial El Peruano.
- María Mendoza, J. (2018). Epistemology of administration: object, statute, disciplinary development and method. *Thinking and management*.
<https://doi.org/10.14482/pege.45.10103>
- Marina Jalvo, B. (2020). Fundamental aspects of the current setting of the disciplinary power of the Spanish public administration over its personnel. *Revista de Derecho & Sociedad, Volumen 2(54)*.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22431/21659>.
- Medina León, A., Nogueira Rivera, D., Hernández Nariño, A., & Comas Rodríguez, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare- Revista Chilena de ingeniería*.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-33052019000200328.
- Mondragón Duarte, S. L. (2021). Disciplinary administrative law and its judicial control from a public function perspective. *Journal of the Faculty of Law and Political Science*.
- Morales Morante, C. (22 de marzo de 2016). *Ponencia: Regimen disciplinario y procedimiento sancionador en la ley del Servicio Civil*. Noticias Universidad Nacional Mayor de San Marcos:
<http://previous.unmsm.edu.pe/noticias/ver/regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador-en-la-ley-del-servicio-civil>.

- Nettel Barrera, A. (2018). El Derecho Administrativo Sancionador En el Ámbito Disciplinario de la Función Pública. *Mision Jurídica*. <https://doi.org/10.25058/1794600X.893>.
- Oficinas de ASesoria Juridica. (2016). Acta de plenario. *VIII Convencion Macrorregional de Representantes de las Oficinas de ASesorias Jurídicas y Gerencias Legales de las entidades del sector público*. Tarapoto, Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1561622/Acta%20Plenario%20VIII%20Convenci%C3%B3n.pdf>.
- Ortega Maldonado, J. (2017). The presumption of innocence in mexican administrative law and other countries. *BUAP*. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/dike/article/view/527>.
- Pacori Cari, J. M. (2018). *Manual de Derecho Administrativo Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador*. Ubi Lex Asesores SAC.
- Presidencia de Consejo de Ministros. (2014, 13 de Junio). *Decreto Supremo 040-2014-PCM(2014), Decreto que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*. Normas legales del Poder Ejecutivo.
- Riveros Cabrera, & Viuhnni Krupskaya. (2020). *Gestión de recursos humanos y procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en la UGEL 05 – 2020*. Universidad Cesar Vallejo, Tesis de posgrado, Lima, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62537>.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y Humanista*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez Humán, Y. (2019). *Estudio, evaluación y propuesta para mejorar el impulso de los procesos adminitrativos disciplinarios en el marco de la ley N° 300057 en la superintendencia nacional delos registros públicos-zona registral N° VIII- sede Huancayo, período 2018-2020*. Universidad Continental, Maestria en Posgrado, Huancayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/6562>.
- Shilumani, R. (2020). *An Evaluation of the Implementation of Disciplinary Codes and Procedures at Nkhensani Hospital*. SudAfrica: Stellenbosch University. https://www.researchgate.net/publication/261613179_The_Effectiveness_a

- nd_Consistency_of_Disciplinary_Actions_and_Procedures_within_a_South_African_Organisation.
- Staff Disciplinary Policy. (2017). *Fijian Civil Service Discipline Guideline, Employment Regulation Promulgation*. Republic of Fiji. Britain: Office of the Auditor-General. <http://www.oag.gov.fj/wp-content/uploads/2018/06/Pol16-2017-OAG-Staff-Disciplinary-Policy.pdf>.
- Stapleford, T. (2018). Making and the Virtues: The Ethics of Scientific Research. *Academia- Accelerating the world's research*. <https://doi.org/10.1628/ptsc2018-0004>.
- Subramani, S. (2019). Practising reflexivity: Ethics, methodology and theory construction. *Methodological Innovations*. <https://doi.org/10.1177/2059799119863276>.
- Taboada Sirlupú, V. K. (2019). *Responsabilidad de la Autoridad Administrativa y su repercusión en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Belén de Trujillo, 2018*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38128>
- Torres Soberón, L., & Castillo Rodriguez, Y. (2019). *Propuesta de plan estrategico para implementar el sistema de control interno en la Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de San Martín, Sede Rioja, 2017*. Universidad Nacional de San Martin, Tesis de Grado, Tarapoto, Perú. <http://hdl.handle.net/11458/3407>.
- Vásquez Rojas, E. L. (2020). *Efectividad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como prevención de corrupción en la Gerencia Regional de Agricultura Lambayeque*. Universidad Cesar Vallejo, Tesis de posgrado, Chiclayo, Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44378>.
- Vilela Carbajal, J. E. (2020). Marco general e importancia de la actuación de los actores estratégicos que intervienen en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley del Servicio Civil. *Revista Saber Servir*. <https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.06>.
- Weinbaum, C., Landree, E., Blumenthal, M. S., Piquado, T., & Gutierrez, C. I. (2018). Ethics in Scientific: An Examination of Ethical Principles and Emerging Topics. *National Defense Research Institute*. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/AD1096839>.

Yamith Duque, O. (2018). *Procesos Administrativos*. Bogotá, Colombia: Fundación Universitaria del Area Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/1328>.

Zambrano Alvarez, G., & Zambrano Álvarez, L. (2020). *Plan de mejoramiento de los procesos administrativos de los procesos administrativos de la empresa Sotipet SAS en el Municipio de Orito departamento del putumayo para el año 2020*. Programa. <http://hdl.handle.net/20.500.12276/919>.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Título de la tesis: Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2 Procedimientos administrativos disciplinarios	El procedimiento administrativo disciplinario desde un enfoque de proceso, es un procedimiento administrativo, conformado por un conjunto de diligencias orientadas a emitir un acto administrativo final que imponga una sanción o se decida por el archivamiento del caso en una investigación seguida contra un servidor civil por la presunta comisión de falta administrativa. Así mismo nos refiere que dicho proceso cuenta con una etapa preliminar o llamada también precalificación, y la otra etapa del propio procedimiento disciplinario que tiene dos fases, la fase instructiva y la fase	El procedimiento Administrativo Disciplinario llamado también PAD es la obligación que tiene toda entidad bajo el marco de la potestad sancionadora que tiene de poder realizar o desarrollar diligencias, actividades o actos que conduzcan finalmente a una decisión sancionatoria formalizado mediante una resolución donde se determina una responsabilidad disciplinaria ante una denuncia realizada o una intervención de oficio practicada	Autoridades	Secretario técnico (ítem 1,2)	Escala Likert Totalmente en desacuerdo (0) En desacuerdo (1) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (2) Algo de acuerdo (3) Totalmente de acuerdo (4)
				Jefe de Recursos Humanos (ítem 3,4, 5)	
				Normas disciplinarias (ítem 6,7)	
				Autoridad de Servir (ítem 8)	
			Investigación previa	Custodia de expedientes (ítem 9)	
				Autoridad del PAD (ítem 10)	
				Procedimiento para presentar denuncias (ítem 11)	
				Cumplimiento de plazos y prescripción (ítem 12,13,14)	
			Fase instructiva	Fases del PAD (ítem 15)	
				Determinación de responsabilidad (ítem 16)	

	sancionadora. (Pacori, 2018).			Inicio de PAD (ítem 17)	
				Informe final (ítem 18)	
			Fase sancionadora	Defensa del servidor (ítem 19)	
				Sanción disciplinaria (ítem 20,21)	
				Plazo para impugnar (ítem 22)	
				Recursos impugnatorios (ítem 23)	
				Capacitación (ítem 24)	

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Instrumento 1: Escala de percepción de aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios

Estimado (a) participante

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la percepción que se tiene **de los procedimientos administrativos disciplinarios** en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad

Instrucciones:

A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una **X** según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

Opciones de respuesta:

0	1	2	3	4
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	Escala de valoración				
		0	1	2	3	4
	AUTORIDADES					
1	¿El secretario técnico del hospital aplica con criterio las normas disciplinarias?					
2	¿La forma como se viene aplicando el procedimiento administrativo disciplinario dentro del hospital, le inspira confianza y seguridad?					
3	¿Considera usted que la unidad de Recursos Humanos difunde información respecto de su rol sancionador en el procedimiento disciplinario?					
4	¿Siempre hay personal altamente capacitado en la oficina de Secretaria técnica de procesos disciplinarios?					
5	¿Considera que la oficina de secretaria técnica tiene un personal fijo y capacitado que apoye a las autoridades del procedimiento disciplinario?					
6	¿Lo han capacitado adecuadamente para que ejerza la función de autoridad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario?					
7	¿Considera usted que la oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno de los servidores civiles-RIS y de la ley 30057 en referencia a los procedimientos disciplinarios?					
8	¿Le explican u orientan como defenderse cuando le imponen una sanción?					
	INVESTIGACIÓN PREVIA					
9	¿Los expedientes disciplinarios se archivan y conservan en forma adecuada de tal manera que permiten ser revisados en cualquier etapa del procedimiento?					

10	¿Usted conoce profundamente sus obligaciones dentro de un procedimiento administrativo disciplinario?					
11	¿El hospital ha difundido cuál es el procedimiento que tiene la entidad para la presentación de denuncias?					
12	¿Considera que la entidad controla los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios evitando de esta manera la prescripción de dichos procedimientos?					
13	¿Usted considera que el procedimiento disciplinario que se lleva en el hospital es confiable y justo de tal manera que no se archivan ni prescriben los documentos?					
14	¿Ante una denuncia o investigación de oficio, la oficina de secretaria técnica realiza la investigación de forma rápida y oportuna?					
	FASE INSTRUCTIVA					
15	¿Lo han capacitado respecto a las fases del procedimiento administrativo disciplinario en hospital las Mercedes?					
16	¿Considera usted que en los procedimientos disciplinarios del hospital no existen demoras, ni retrasos que perjudiquen al procedimiento?					
17	¿Considera que el hospital si lo ha capacitado en los plazos de presentar descargos en caso se inicie un procedimiento disciplinario en su contra?					
18	¿En el procedimiento disciplinario las jefaturas emiten opinión distinta a la de secretaria técnica?					
	FASE SANCIONADORA					
19	¿La entidad lo ha capacitado en el conocimiento del informe oral como mecanismo de defensa del servidor investigado?					
20	¿El hospital lo capacita en el conocimiento de las amonestaciones verbales y escritas?					
21	¿Considera que el procedimiento disciplinario del hospital es eficiente y no merece ningún reclamo de su parte?					
22	¿La entidad eleva las resoluciones de apelación a tiempo al tribunal del servicio civil?					
23	¿Lo han capacitado para defenderse con recursos impugnativos si usted fuera pasible de una sanción disciplinaria?					
24	¿El hospital Las Mercedes lo capacita en forma continua en procedimientos administrativos disciplinarios que le permitan conocer sus obligaciones como autoridad del procedimiento?					

Gracias por completar la encuesta

Anexo 3. Validez y confiabilidad del instrumento

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de percepción de aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios.

3. TESISISTA:

Br. : Hernandez Domador, Orlando

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de Octubre de 2021



Doctor Pepe Purisaca Ugil
Firma/DNI 145513-1
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de percepción de aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios.

3. TESISTA:

Br. : Hernandez Domador, Orlando

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 19 de Octubre de 2021

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. "LAS MERCEDES" - CH.
Mg. María Luisa Urpeque Montenegro
JEFA DE LA DIVISIÓN DE PLANEAMIENTO

74172438

Firma/DNI
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Escala de percepción de aplicación de los procedimientos administrativos disciplinarios.

3. TESISISTA:

Br.: Hernandez Domador, Orlando

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, de de 2021


Dr. Juan Francisco Zentner Alva
DOCENTE

Firma/DNI 16198898
EXPERTO

Vista de datos- Prueba piloto

datos spps.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P13 Visible: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P14	P13	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	2
2	1	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	4
3	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3
4	1	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	0	3	4	2	3	3	3	4	3	4
5	2	3	1	3	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3	2	3	2	0	3
6	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2
7	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	0	2	3	2	3	2	3	2	2	3
8	1	3	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3
9	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
10	1	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	4	0	1	3	1	1	1	1	1	1	3
11	3	3	3	2	3	1	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	2
12	1	2	1	2	2	3	1	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
13	1	2	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	4
14	1	3	3	2	3	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3
15	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	2	3
16	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	3	4	3	4
17	3	2	1	4	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	1	3	1	1	1	3
18	1	3	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4
19	1	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
20	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3
21																								
22																								
23																								

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

19°C Soleado 17:42 4/11/2021

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.891	.883	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlation múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿El secretario técnico del hospital aplica con criterio las normas disciplinarias?	44.70	119.168	-.065	.	.898
¿La forma como se viene aplicando el procedimiento administrativo disciplinario dentro del hospital, le inspira confianza y seguridad?	43.80	118.905	-.045	.	.895
¿Considera usted que la unidad de Recursos Humanos difunde información respecto de su rol sancionador en el procedimiento disciplinario?	44.45	104.050	.684	.	.880

¿Siempre hay personal altamente capacitado en la oficina de Secretaria técnica de procesos disciplinarios?	43.60	116.147	.165	.	.892
¿Considera que la oficina de secretaria técnica tiene un personal fijo y capacitado que apoye a las autoridades del procedimiento disciplinario?	43.75	111.987	.604	.	.886
¿Lo han capacitado adecuadamente para que ejerza la función de autoridad en el Procedimiento Administrativo Disciplinario?	44.30	104.116	.718	.	.880
¿Considera usted que la oficina de recursos humanos difunde las disposiciones del reglamento interno de los servidores civiles-RIS y de la ley 30057 en referencia a los procedimientos disciplinarios?	44.70	111.589	.405	.	.888
¿Le explican u orientan como defenderse cuando le imponen una sanción?	44.35	108.029	.529	.	.885
¿Los expedientes disciplinarios se archivan y conservan en forma adecuada de tal manera que permiten ser revisados en cualquier etapa del procedimiento?	44.30	108.116	.537	.	.885
¿Usted conoce profundamente sus obligaciones dentro de un procedimiento administrativo disciplinario?	44.45	110.471	.497	.	.886
¿El hospital ha difundido cuál es el procedimiento que tiene la entidad para la presentación de denuncias?	44.25	113.145	.241	.	.893
¿Considera que la entidad controla los plazos de los procedimientos administrativos disciplinarios evitando de esta manera la prescripción de dichos procedimientos?	44.35	110.555	.521	.	.886
¿Usted considera que el procedimiento disciplinario que se lleva en el hospital es confiable y justo de tal manera que no se archivan ni prescriben los documentos?	44.10	106.200	.594	.	.883
¿Ante una denuncia o investigación de oficio, la oficina de secretaria técnica realiza la investigación de forma rápida y oportuna?	44.30	111.484	.320	.	.891
¿Lo han capacitado respecto a las fases del procedimiento administrativo disciplinario en hospital las Mercedes?	44.85	116.871	.047	.	.898
¿Considera usted que en los procedimientos disciplinarios del hospital no existen demoras, ni retrasos que perjudiquen al procedimiento?	44.50	105.421	.694	.	.881
¿Considera que el hospital si lo ha capacitado en los plazos de presentar descargos en caso se inicie un procedimiento disciplinario en su contra?	44.10	101.989	.697	.	.880
¿En el procedimiento disciplinario las jefaturas emiten opinión distinta a la de secretaria técnica?	44.40	108.884	.558	.	.885
¿La entidad lo ha capacitado en el conocimiento del informe oral como mecanismo de defensa del servidor investigado?	44.15	103.818	.701	.	.880

¿El hospital lo capacita en el conocimiento de las amonestaciones verbales y escritas?	44.45	105.313	.710	.	.880
¿Considera que el procedimiento disciplinario del hospital es eficiente y no merece ningún reclamo de su parte?	44.30	103.168	.723	.	.879
¿La entidad eleva las resoluciones de apelación a tiempo al tribunal del servicio civil?	44.15	102.555	.724	.	.879
¿Lo han capacitado para defenderse con recursos impugnativos si usted fuera pasible de una sanción disciplinaria?	44.15	112.555	.295	.	.891
¿El hospital Las Mercedes lo capacita en forma continua en procedimientos administrativos disciplinarios que le permitan conocer sus obligaciones como autoridad del procedimiento?	43.00	113.368	.339	.	.889

Anexo 4. Matriz de consistencia

Título de la tesis: Estrategias de gestión administrativa para el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital las Mercedes, Chiclayo

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿En qué medida la propuesta de estrategias de gestión administrativa mejora el procedimiento administrativo disciplinario de la ley del Servicio Civil en el hospital las Mercedes de Chiclayo, 2021?</p>	<p>Objetivo Principal:</p> <p>Proponer estrategias de gestión administrativa para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario de la ley del Servicio Civil en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2021</p>	<p>Variable de propuesta: Estrategias de gestión administrativa</p>	<p>Unidad de Análisis Servidor y/o funcionario público que ocupan jefatura administrativa o asistencial en el hospital las mercedes de Chiclayo.</p> <p>Población Servidores y/o funcionarios públicos del Hospital las Mercedes de Chiclayo que tengan la condición de jefes, con contrato vigente y relación laboral al momento de la investigación, en los regímenes de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, y personal contratado y nombrado del régimen 276; siendo un total de 54 servidores y/o funcionarios públicos</p> <p>Muestra La muestra es por conveniencia y está constituida por la totalidad de trabajadores con competencia para el procedimiento disciplinario, es decir por el universo de 54 servidores y/o funcionarios públicos. No aplica formula estadística</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental, transversal, descriptivo básico, propositivo o prospectiva.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Pruebas no paramétricas, ya que contamos con muestra pequeña y variables ordinales. La Estadística será presentada mediante programa Spss versión 28.0.0, cuadros y gráficos.</p>
<p>Problemas específicos:</p>	<p>Objetivos Específicos: OE1: Identificar el nivel de percepción del procedimiento administrativo disciplinario, OE2: Diseñar la propuesta de estrategias para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario OE3: Validar la propuesta de estrategias de gestión administrativa para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario</p>	<p>Variable diagnosticada: Procedimientos administrativos disciplinarios</p>			

Anexo 5. Autorización del desarrollo de la investigación



N° 063/ 21

AUTORIZACIÓN

El Director y el Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación del Hospital "Las Mercedes" Chiclayo, Autoriza a:

ORLANDO HERNANDEZ DOMADOR

Para que realice la Ejecución del Proyecto de Tesis Titulado: *"Estrategias de Gestión Administrativa para el procedimiento Administrativo Disciplinario en el Hospital Las Mercedes - Chiclayo"* en la Unidad de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de este nosocomio, debiendo al término remitir las conclusiones respectivas.

Chiclayo, Octubre 2021.

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD LAMBAYEQUE
HOSPITAL "LAS MERCEDES" - CHICLAYO

Dr. Javier Antonio Serrano Hernández
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.R. 18995 - R.N.E. 0462

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" CH.

Mag. Isabel G. Lizarraga de Maguina
C.E.P. 4916
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA
DOCENCIA E INVESTIGACION

ANEXO 6. Resultados

Tabla 4

Percepción de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

	N	%
Nivel Bajo	18	33.3%
Nivel Medio	25	46.3%
Nivel Alto	11	20.4%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 4

Percepción de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

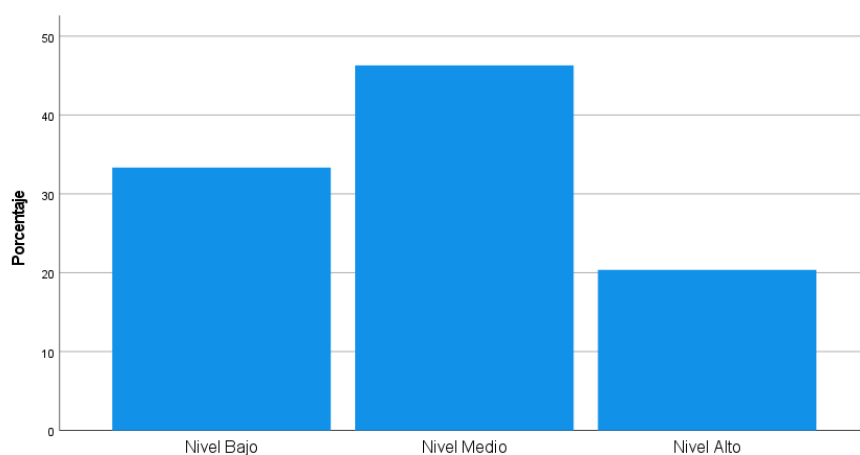


Tabla 5

Percepción de la etapa de investigación previa

	N	%
Nivel bajo	21	38.9%
Nivel medio	19	35.2%
Nivel alto	14	25.9%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 5
Percepción de la etapa de investigación previa

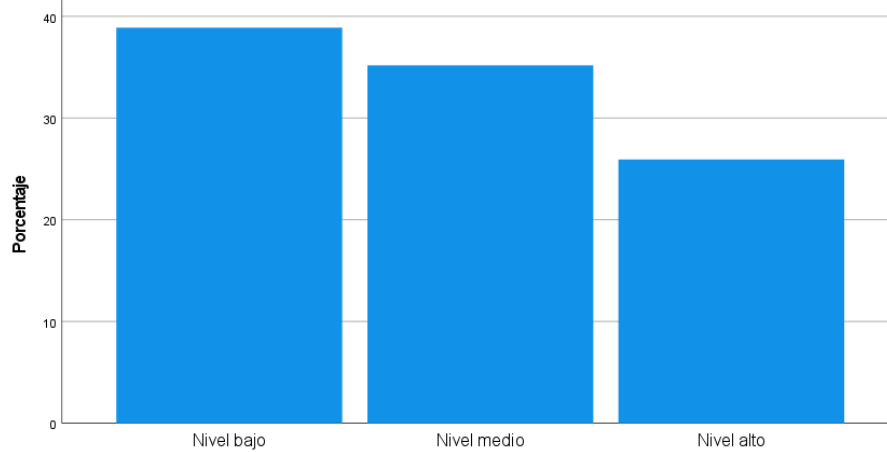


Tabla 6
Percepción de la fase instructiva

	N	%
Nivel bajo	23	42.6%
Nivel medio	24	44.4%
Nivel alto	7	13.0%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 6
Percepción de la fase instructiva

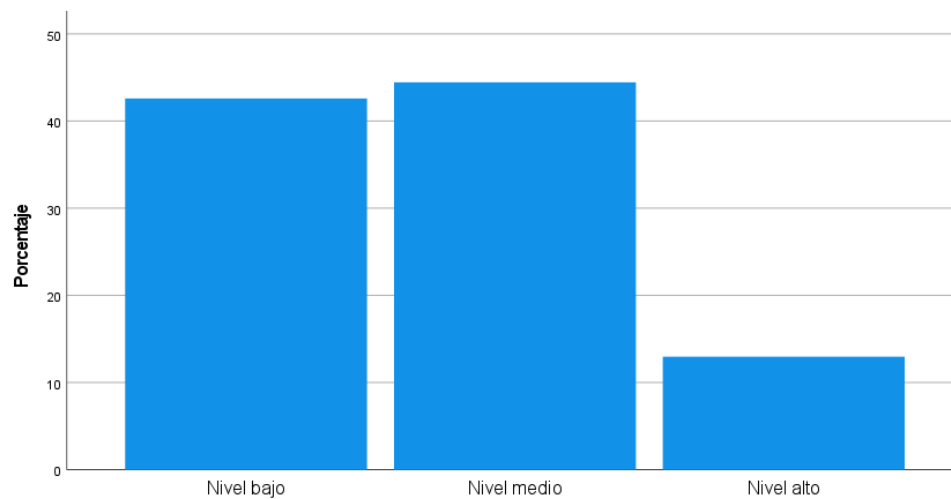


Tabla 7

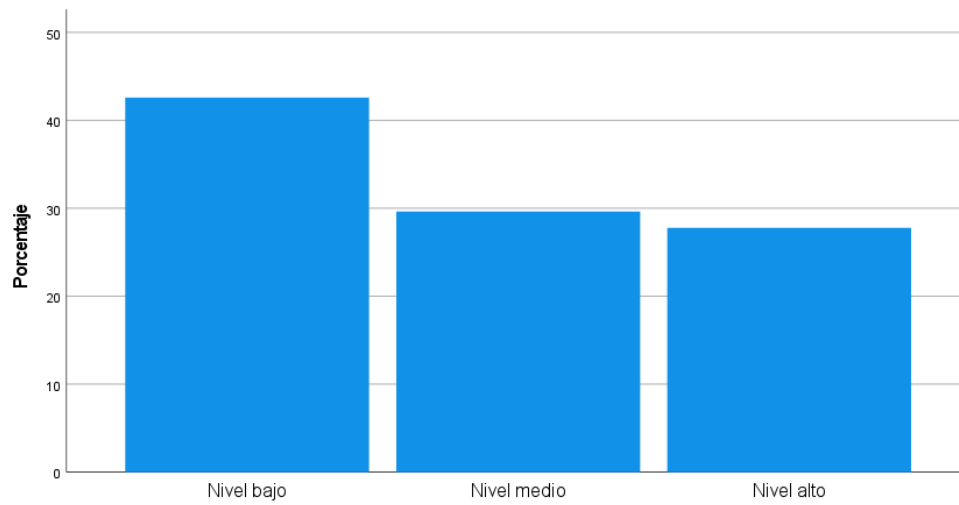
Percepción de la fase sancionadora

	N	%
Nivel bajo	23	42.6%
Nivel medio	16	29.6%
Nivel alto	15	27.8%

Nota: Cuestionario de percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo

Figura 7

Percepción de la fase sancionadora



ANEXO 7: PROPUESTA PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

I. Datos informativos:

- 1.1. Título:** EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)
- 1.2. Autor:** Hernandez Domador, Orlando
- 1.3. Institución donde se formula la propuesta:** Hospital Las Mercedes de Chiclayo
- 1.4. Lugar:** Chiclayo, Región Lambayeque
- 1.5. Responsable de la entidad:** Director Ejecutivo del Hospital Las Mercedes de Chiclayo

II. Justificación

La propuesta para esta investigación está basada en proponer estrategias que permitan tener una eficiencia de los procedimientos administrativos disciplinarios, respondiendo al análisis FODA, que mejore la comunicación entre las autoridades del PAD e innovaciones dentro del procedimiento que permita fluidez en la comunicación y que se cumplan los plazos establecidos en la normativa; así mismo plantear una estructura de capacitaciones con la finalidad de fortalecer el conocimiento tanto de los servidores de la entidad, al secretario técnico como también a los jefes de las diferentes unidades orgánicas que son las virtuales autoridades del PAD.

III. Fundamentos teóricos

La propuesta, denominada EPINSAN; está basada en la teoría del desarrollo estratégico o planeación estratégica, teoría que se basa en el estudio de su entorno y relacionar con el estudio del medio interno, para poder determinar los objetivos de la organización y la estrategia a emplear (María, 2018). El proceso de poder planear una estratégica es busca construir estrategias, establecer objetivos y realizar acciones que permitan el crecimiento de la organización (Chiavenato, 2017). Así mismo, Barreno (2019) nos dice que, para poder hacer un análisis y estudio de una organización, debe haber una especialización de las partes que la conforman, comunicación y coordinación armoniosa entre ellas, producto de dicha interacción se alcanza la eficiencia. Al considerar gestión administrativa nos estamos refiriendo a los procesos

administrativos, implementados y ejecutados por el estado y en la mayoría de los países del mundo se encuentran reglamentados (Kettl y Yamith, 2017).

El proceso administrativo conducente a una gestión administrativa está conformada por las siguientes etapas o dimensiones: la planeación de acciones, organización de recursos, dirección y controlando los resultados. La primera etapa es la planeación, proceso por el cual las direcciones de la organización delimitan y diseñan el rumbo de dicha organización en conformidad con su visión y misión; la segunda etapa es la organización y control, referida a la estructura de la organización y a todas las tareas y actividades que están planificadas para ejecutarse y finalmente, la tercera etapa es el control, el cual es el proceso por intermedio del cual se busca y garantiza que las políticas y las intenciones institucionales se cumplan, y que se administren los recursos en forma eficaz y eficiente (Cano, 2017).

IV. Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de estrategias para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Las Mercedes de Chiclayo.

Objetivos específicos

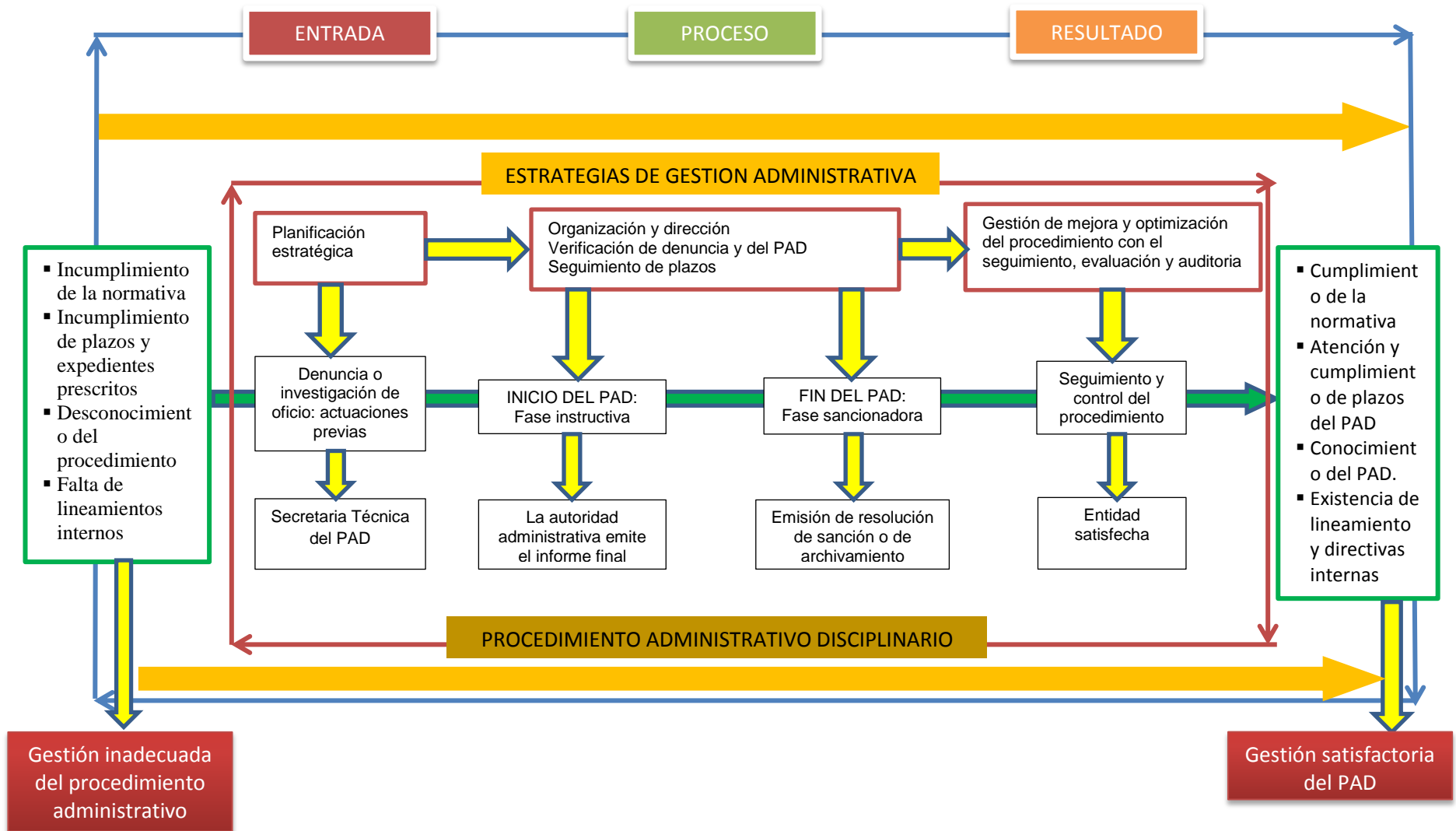
- ✓ Elaborar un diagnóstico situacional del PAD.
- ✓ Elaborar una organización y análisis FODA del PAD
- ✓ Plantear un flujograma para la mejora del procedimiento administrativo disciplinario.
- ✓ Plantear un flujograma para la mejora de la comunicación interna con las diferentes unidades orgánicas referido al PAD.
- ✓ Plantear una propuesta de la organización y estructura de la información que maneja la secretaria técnica de PAD
- ✓ Elaborar una estructura de secuencia de capacitaciones

V. Principios

- ✓ Responsabilidad
- ✓ Disciplina
- ✓ Eficiencia
- ✓ Debido procedimiento
- ✓ trabajo en equipo

VI. Representación gráfica de la propuesta

PROPUESTA DE ESTRATEGIAS ADMINISTRATIVAS PARA MEJORAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO- PAD



VII. Descripción de la propuesta:

Se elabora la siguiente propuesta para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario y así buscar la eficiencia del procedimiento, para ello se procedió a describir las actividades a realizar, la cual se encuentra enmarcada en tres momentos del procedimiento, siendo estadios de entrada, de proceso y de salida, lo cual paso a describir.

Diagnóstico y proceso de las estrategias administrativas (ENTRADA Y PROCESO)

- Primero se procedió a realizar un diagnóstico situacional de la problemática del procedimiento administrativo analizado, para lo cual se usó la información obtenida de la tabla N° 01 y 02 del instrumento encuesta de la variable diagnosticada, donde se extrajo el análisis de datos.
- Con el diagnóstico realizado de la información obtenida, procesada y analizada del instrumento de recolección de datos sobre la percepción de los procedimientos administrativos disciplinarios utilizada en la presente tesis, se procedió a realizar una organización de dicho diagnóstico en un análisis FODA teniendo para ello como soporte a las dimensiones de las variables.
- A continuación, se procedió a diagramar el procedimiento PAD con la finalidad de planificar la intervención a realizar. En esta etapa comprende realizar un análisis exhaustivo del estado situacional de la gestión administrativa del procedimiento administrativo disciplinario, contemplando la identificación del procedimiento, descripción en flujograma del procedimiento e identificar los aspectos de intervención en el procedimiento. Por lo que se pudo mejorar el procedimiento en el aspecto de la presentación de denuncias, y la responsabilidad de la notificación cuando es fuera de la entidad (no está regulado en la normativa)

Elaboración del plan de intervención (SALIDA)

- ✓ Esta etapa comprende la elaboración de un plan de estrategias a corto y mediano plazo, que permita la mejora de la gestión administrativa del procedimiento administrativo disciplinario, plazo que no puede exceder del año contando desde el inicio de la intervención al procedimiento.
- ✓ Finalmente, se elabora las estrategias a emplear, describiéndolas y elaborando cada tarea del proceso administrativo

VIII. Estrategias metodológicas

La metodología usada en la presente propuesta es el análisis FODA, herramienta estratégica usada para el análisis situacional del procedimiento administrativo disciplinario con el objetivo de establecer un diagnóstico preciso que nos permitan tomar decisiones estratégicas oportunas. Así mismo, se utilizó el método de la mejora continua en merito a tener la posibilidad de mejorar los procesos y acciones que se dan dentro del procedimiento administrativo disciplinario

IX. Propuesta de estrategias

Las propuestas de estrategias administrativas para mejorar el procedimiento administrativo disciplinario se darán en tres estadios del procedimiento que son: la de entrada, en proceso y de salida, vinculado directamente con las 4 partes de la gestión administrativa que son: planeamiento, organización, dirección y control, que se describen a continuación:

9.1 Estrategias de entrada

9.1.1. Diagnóstico

- ✓ Al realizar un diagnóstico de la percepción del “Procedimiento Administrativo Disciplinario” del hospital las Mercedes de Chiclayo según la tabla N° 01 se identificó que existe un nivel muy alto de deficiencia de los procedimientos administrativos disciplinario, por lo que se aprecia que dicho procedimiento no es bueno y se propone el establecimiento de estrategias que permitan buscar la eficiencia del procedimiento.
- ✓ Así mismo, al estudiar la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las Mercedes de la dimensión “Autoridades del PAD” de la variable diagnosticada según la tabla N° 2 se identificó que existe un nivel muy alto de percepción negativa respecto a sus autoridades del PAD, donde se aprecia la existencia de desconfianza e inseguridad respecto al trabajo que realizan las autoridades del procedimiento, brecha de personal capacitado en el procedimiento, desconocimiento del procedimiento disciplinario y nula difusión y capacitación de la normatividad disciplinaria.
- ✓ Al diagnosticar la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las Mercedes de la dimensión “etapa de investigación previa” de

la variable diagnosticada según la tabla N° 2 se identificó que existe un nivel muy alto de deficiencia en dicha etapa, donde se aprecia que existe dificultad en la fase de investigación previa que realiza la secretaria técnica de procesos disciplinarios, dificultad en el archivamiento de expedientes, desconocimiento de obligaciones de las autoridades del procedimiento disciplinario, falta de capacitación, inexistencia de procedimiento para interponer denuncias, nulo control de los plazos del procedimiento. Así también deficiencia y lentitud de dicho procedimiento, generando desconfianza e indicios de ilegalidad.

- ✓ Al diagnosticar la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las mercedes de la dimensión “Fase Instructiva del PAD” de la variable diagnosticada según la tabla N° 2, se identificó que existe un nivel muy alto de deficiencia en dicha fase del procedimiento, donde se aprecia que existen muchas demoras del trámite en esta fase instructora del procedimiento disciplinario, ello debido a la falta de conocimiento de la norma disciplinaria, lo cual tiene relación con la nula capacitación por parte de la entidad del procedimiento disciplinario.
- ✓ Al diagnosticar la percepción que tienen los jefes de las unidades orgánicas del hospital las mercedes de la dimensión “Fase sancionadora del PAD” de la variable diagnosticada según la tabla N° 2, se identificó que existe un nivel muy alto de deficiencia en dicha fase del procedimiento, donde se aprecia que existe falta de capacitación respecto a la fase sancionadora del procedimiento disciplinario, desconocimiento de las sanciones aplicables en el procedimiento y las diferencias entre ellas, desconocimiento de la utilización de los recursos impugnativos, y nula capacitación respecto a las obligaciones de las autoridades del procedimiento disciplinario.

9.1.2. Análisis FODA

Para la realización de este análisis se tiene que identificar los factores internos y externos del procedimiento administrativo disciplinario. Al realizar el análisis interno del procedimiento se identificarán los factores que sean vitales para su desarrollo, lo que se quiere es de identificar los puntos fuertes y puntos débiles del procedimiento. Al realizar el análisis externo se identificarán los factores externos que sean vitales para el procedimiento tanto en las oportunidades que

representan un factor positivo y con posibilidad de ser explotados y las amenazas que puedan afectarlo.

Una vez concluido la aplicación del análisis FODA, sacar el máximo beneficio a las fortalezas para obtener el máximo valor de las oportunidades y reducir de manera efectiva las amenazas encontradas corrigiendo o eliminando las debilidades.

Tabla 8

Análisis interno del procedimiento administrativo disciplinario

Factores	Fortalezas	Debilidades	Área de mejora
Autoridades del PAD	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe norma que regula el trabajo de las autoridades del PAD. ✓ Existe la Unidad de recursos Humanos y la unidad de investigación y docencia. ✓ Existe la unidad de comunicaciones y la unidad de investigación y docencia.. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desconfianza e inseguridad del trabajo de las autoridades del PAD. ✓ Brecha de personal fijo y capacitado en la secretaria técnica del PAD. ✓ Desconocimiento del PAD. ✓ Falta de capacitación. ✓ Falta de difusión normativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unidad de recursos humanos
Investigación previa	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Existe la unidad de Estadística e informática. ✓ Existe la unidad de investigación y docencia y la Unidad de comunicaciones. ✓ Secretaria técnica depende de la Unidad de Recursos Humanos quien establece control y supervisión del inferior. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Archivamiento de expedientes. ✓ Desconocimiento de obligaciones de las autoridades del PAD. ✓ Falta de capacitación. ✓ Desconocimiento de la existencia de procedimiento para denuncias. ✓ Nulo control de plazos. ✓ Deficiencia y lentitud del PAD. ✓ Desconfianza e indicios de ilegalidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Unidad de estadística e informática ✓ Unidad de investigación y docencia ✓ Unidad de comunicaciones ✓ Oficina de secretaria técnica de procesos disciplinarios
Fase instructiva	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Secretaria técnica depende de la Unidad de Recursos Humanos quien establece control y supervisión del inferior. ✓ Existe la unidad de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dilaciones del procedimiento en esta fase del procedimiento PAD. ✓ Falta de conocimiento 	

	investigación y docencia y la Unidad de comunicaciones.	de la norma disciplinaria. ✓ Falta de capacitación.	
Fase sancionadora	✓ Existe la unidad de investigación y docencia y la Unidad de comunicaciones.	✓ Falta de capacitación ✓ Desconocimiento de las sanciones aplicables en el procedimiento y las diferencias entre ellas. ✓ Desconocimiento de la utilización de recursos impugnativos ✓ Desconocimiento de las obligaciones como autoridades del PAD.	

Tabla 9










Análisis externo del procedimiento administrativo disciplinario

Factores	Oportunidades	Amenazas	Área de mejora
Dimensiones: Autoridades del PAD, investigación preventiva, fase instructiva y fase sancionadora	✓ Existe norma que regula el trabajo de las autoridades del PAD. ✓ Existe la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que resuelve los recursos de apelación. ✓ Existe la oficina de secretaria técnica del pliego con capacidades de integración y consultiva. ✓ SERVIR actúa como entidad consultiva	✓ Desconfianza e inseguridad en los PAD. ✓ Recursos de apelación no sean resueltos. ✓ Desconocimiento de la norma en casos vinculados a directores ejecutivos, ex trabajadores o por inhibición de otra unidad ejecutora.	✓ Secretaria técnica de procesos disciplinarios

9.2. Estrategias de proceso (organización y dirección)

- ✓ En esta parte se procedió a identificar en el procedimiento las acciones de intervención, con la finalidad de poder mejorar el procedimiento administrativo disciplinario lo cual aparece en el flujograma como “nuevo” elaborando la descripción de cada tarea del proceso administrativo mejorado, la cual se propone integrarla al manual de procedimientos de la entidad.

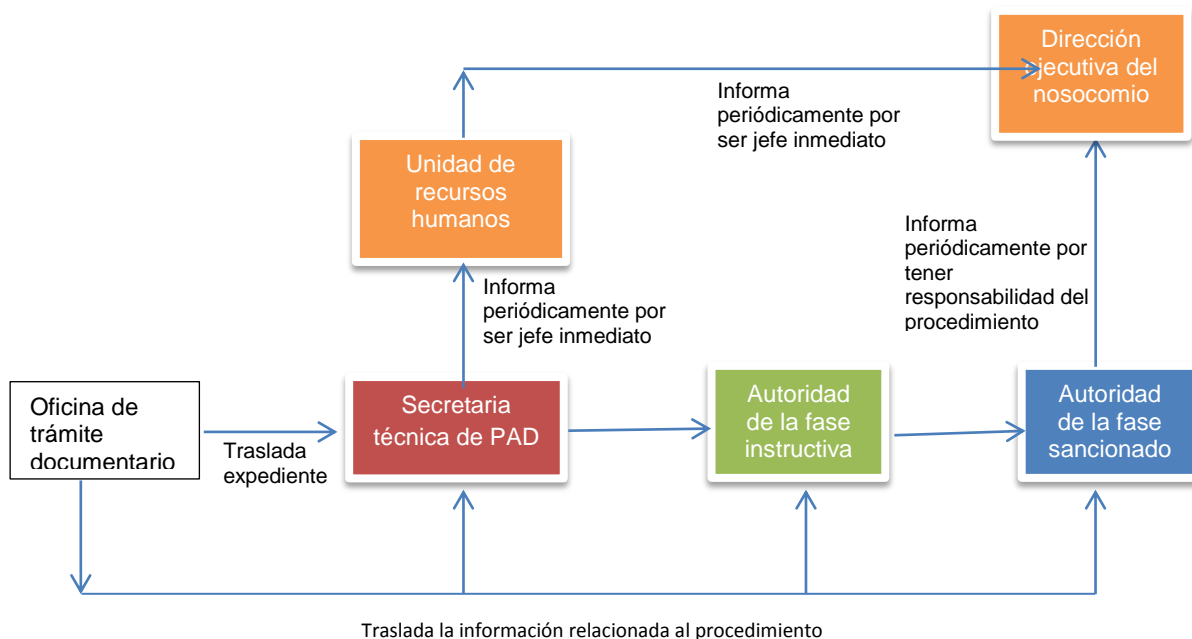
Flujograma N° 01: Mejora del Procedimiento administrativo disciplinario- PAD

Descripción de cada tarea	Flujo del procedimiento	responsable	Documentos emitidos
Se realiza formalmente por mesa de partes, con número de identificación (sisguedo) presentando el sustento o la evidencia que hubiera	Presentación de la denuncia (nuevo) 	Oficina de trámite documentario	Generación de un sisguedo en el aplicativo de la entidad
Se corre traslado en el término de la distancia el expediente a la oficina de secretaria técnica de procesos disciplinarios.	Traslado de la denuncia (nuevo) 	Oficina de trámite documentario	proveído
Se practican investigaciones y actuaciones previas para determinar si existe falta administrativa	Actuaciones previas 	Secretario técnico del PAD	Actas, instructivas, toma de manifestación, informes, declaraciones, inspecciones, etc
Se proyecta el informe de precalificación en razón de la evidencia e investigaciones se propone el inicio del PAD o en su defecto con documento interno se archiva el procedimiento	Se proyecta el informe de precalificación 	Secretario técnico del PAD	Informe si precalifica, oficio si archiva
Se corre traslado en el plazo de 3 días a la autoridad instructiva para el inicio del PAD	Traslado del informe 	Secretario técnico del PAD	Se deriva el informe de precalificación
La autoridad instructora inicia el procedimiento disciplinario, notificando al servidor y dándole plazo 5 días para que realice el descargo	INICIO DEL PAD 	Autoridad de la fase instructiva	Oficio de inicio de PAD Derivación del oficio al sisguedo del trabajador
Si el trabajador está en la condición de ex trabajador, destacado o designado en otra entidad se tiene que notificar según la norma administrativa. Así mismo si la notificación es fuera de la entidad.	Traslado del inicio de PAD (nuevo) 	Recursos humanos	Cedula de notificación
La autoridad instructiva valorando el descargo presentado o no emite el informe final el cual se remite a la autoridad sancionadora con todo el expediente debidamente foliado	EMISION DEL INFORME FINAL 	Autoridad de la fase instructiva	Oficio simple
La autoridad sancionadora pone de conocimiento el informe final al servidor, para que si lo considera ejerza su defensa solicitando un informe oral.	INFORME ORAL 	Autoridad de la fase sancionadora	Carta u otro documento
La autoridad de la fase sancionadora emite la resolución de sanción en razón de lo actuado en el expediente o en su defecto resuelve el archivamiento del procedimiento con el acompañamiento del sustento o motivación necesaria.	DECISION FINAL	Autoridad de la fase sancionadora	Resolución administrativa

Fuente: ley 30057, ley del procedimiento administrativo disciplinario.

- ✓ Se planteó un flujograma para la mejora de la comunicación interna con las diferentes autoridades del procedimiento y las unidades orgánicas respecto al procedimiento administrativo disciplinario con la finalidad de poner mejorar los canales de comunicación entre las autoridades del PAD.

Flujograma N° 02: Mejora de la comunicación interna en el PAD



- ✓ Se planteó la propuesta de la organización y estructuración de la información que maneja la secretaria técnica de PAD; para lo cual la unidad de estadística e informática deberá generar un aplicativo o una hoja de cálculo en Excel donde permita llevar a cabo el control de los expedientes, los plazos, tiempos y permita facilitar la emisión de informes técnicos al superior jerárquico o cuando sea solicitada la información, para lo cual se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Tabla 10

Propuesta de la organización y estructuración de la información que maneja la secretaria técnica de PAD

Criterio	plazos	responsable
Custodia de Expedientes activos	Tiempo desde que secretaria técnica o la oficina de recursos humanos tuvo conocimiento	Oficina de secretaria técnica de PAD
Custodia de Expedientes archivados	Tiempo desde que secretaria técnica o la oficina de recursos humanos tuvo conocimiento	Oficina de secretaria técnica de PAD
Informe final emitido	Tiempo desde que la autoridad de la fase instructiva recibe el informe de precalificación hasta la emisión del informe final	Autoridad de la fase instructiva
Evaluación del informe final	Tiempo desde que la autoridad de la fase sancionadora recibe el informe final hasta la emisión de la decisión final	Autoridad de la fase sancionadora
Resoluciones de la decisión final emitida	Tiempo desde que es emitida la resolución hasta la notificación correspondiente al servidor	Unidad de recursos humanos

Nota: Elaboración propia

- ✓ Se propondrá una estructura de capacitaciones periódicas tanto a las autoridades del PAD como al resto de trabajadores del nosocomio. Ello con la finalidad de eliminar las amenazas existentes de desconocimiento del procedimiento administrativo disciplinario, no conocimiento de las obligaciones como autoridades del PAD y las responsabilidades a que están sujetos. Así mismo fortalecer muchas debilidades de conocimiento de los trabajadores del nosocomio.

Tabla 11

Propuesta de estructura de capacitaciones del procedimiento administrativo disciplinario- PAD

estrategia	Público objetivo	actividad	detalle	Responsable de la tarea	Responsable de verificación
Estructura de capacitaciones relacionadas a las obligaciones y deberes de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Autoridades del PAD (jefes de las diferentes unidades orgánicas de la entidad). ✓ Servidores del nosocomio. ✓ Jefe de la oficina de Secretaria Técnica del PAD. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elegir tipo de capacitación. Curso, taller, conferencia, etc. ✓ Definir tema ✓ Elaborar tema ✓ Buscar ponentes ✓ Ejecutar la capacitación. ✓ Emisión de certificado de asistencia ✓ Emitir el informe a la división de administración 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Explicar la modalidad de capacitación, horas académicas, la fecha que se va a realizar y la frecuencia en el año, ✓ indicadores de medición N^a capacitaciones al año realizadas vs número de capacitaciones planificadas. 	Unidad de Capacitación y Docencia	División de Administración

Nota: Elaboración propia

Tabla 12

Temática propuesta de capacitación en el PAD

Objetivos de aprendizaje	Tipología de capacitación y modalidad	Temas	Tiempo de duración en horas académicas	metodología
Comprender la importancia de los procedimientos disciplinarios y aplicar los contenidos estudiados en el curso, a la realidad del Hospital las Mercedes del cual los participantes son parte.	✓ Curso virtual.	✓ Régimen disciplinario	24 h	La capacitación se desarrolla en forma teórico práctico con talleres, coordinándose la temática y los tiempos con los ponentes invitados. Los talleres de forma presencial se realiza con grupos de trabajo y con el uso de
	✓ Curso taller presencial	✓ Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley del Servicio Civil.	120 h	
	✓ Curso virtual	✓ Determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria.	24h	
	✓ Curso virtual	✓ Integridad y Ética en la Función Pública.	48h	

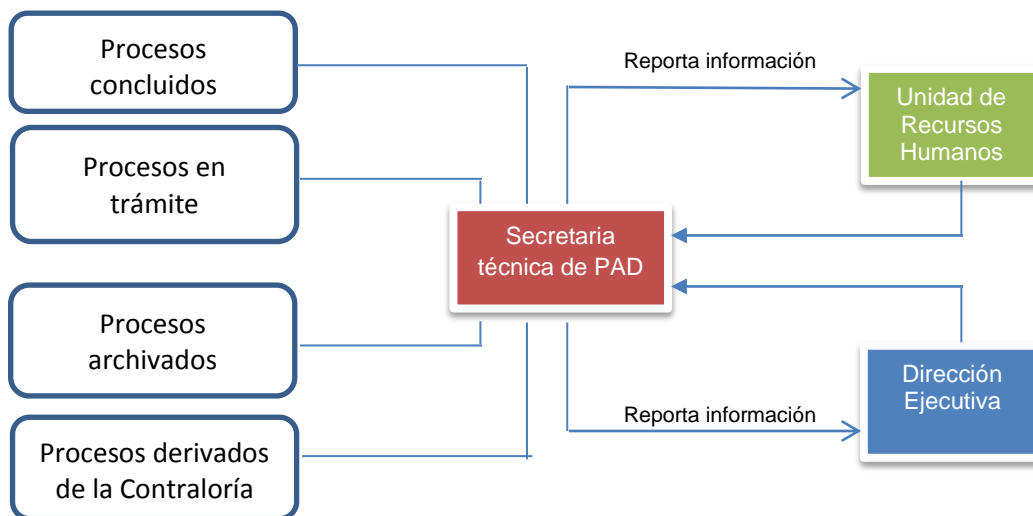
			protocolos o guías técnicas que permitan desarrollar las habilidades, destrezas y capacidades de los participantes que van dirigidas a reforzar el saber hacer y ser; y el desarrollo de las capacidades cognitivas saber conocer
--	--	--	---

Nota: Elaboración propia

9.3. Estrategias de salida (control)

- ✓ Se propone como estrategia final un flujograma referido a la emisión de reportes periódicos por parte del secretario técnico del PAD al jefe de la Unidad de Recursos Humanos con atención al titular de la entidad referidos a los servidores sancionados, reporte de los procesos concluidos, en trámite y archivados; y reporte de los procesos derivados de la Contraloría General de la Republica. Ello con la finalidad de que se lleve un control y supervisión de los procesos disciplinarios en el nosocomio, toda vez que si un procedimiento decae en prescripción es responsable también el titular de la entidad.

Flujograma N° 03: *Emisión de reportes periódicos de los PAD*



Nota: Elaboración propia

IX. Referencias

- Barreno Salinas, M. M. (2019, 2 de Marzo). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. (U. E. Milagros, Ed.) *Conrado*.
- Cano Plata, C. A. (2017). *La administración y el proceso administrativo*. Bogotá, Colombia: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Kettl, D. F. (2017). *Politics of the administrative process*. United States of America: Seventh edition.
- María Mendoza, J. (2018). Epistemology of administration: object, statute, disciplinary development and method. *Thinking and management*. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/pege.45.10103>.

ANEXO: FORMATOS DE VALIDACIÓN

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de *EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)*, nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria 7.
- 1.2. Cargos que ha ocupado Docente a tiempo parcial
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: POST GRADO UCV.
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa -
- 1.5. Grado académico: Doctor.

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Dr. Pepe Purizaca Vigil
---------------------------------	-------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones		X			
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones		X			
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto	X				
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes		X			
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				

7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación		X			
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				
10						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				


 Pepe Purisaca Vigil
 ABOGADO
 I.C.A.L. 1426

Lugar y fecha Chiclayo, 25 nov 2021 Sello y firma _____
 DNI N° 17551374 Teléf.: 979900068

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de EPINSAN (*Estrategias previas, instructivas y sancionadoras*), nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria -
- 1.2. Cargos que ha ocupado Jefe de la División de Planeamiento Estratégico
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Hospital Las Mercedes - Chiclayo
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 2 años
- 1.5. Grado académico: Magister

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo = 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajos de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.	X		
Su intuición	X		

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Mg Maria Luisa Urbeque Montesegro
---------------------------------	-----------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una **X** en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta	X				
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto		X			
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				

7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				
10						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha Chiclayo, 26/11/2021

Sello y firma

DNI N° 74172438

Teléf.:

GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSP. REG. DOC. "LAS MERCEDES" - CHI.

Mg. Marialuiza Urpeque Montenegro
JEFE DE LA DIVISION DE PLANIFICACION

FORMATO PARA LA VALIDACIÓN MEDIANTE LA TÉCNICA DELPHI

ENCUESTA PARA LOS EXPERTOS

I. PARTE: DATOS GENERALES Y AUTOEVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

Respetado profesional:

De acuerdo a la investigación que está realizando el tesista, relacionado con la propuesta de EPINSAN (*Estrategias previas, instructivas y sancionadoras*), nos resultará de gran utilidad toda la información que al respecto nos pudiera brindar, en calidad de experto en la materia.

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicitamos muy amablemente, brinde la información requerida respecto a su experiencia profesional:

1. Datos generales del experto encuestado:

- 1.1. Año de experiencia en la labor universitaria _____
- 1.2. Cargos que ha ocupado Jefe de la Unidad de Logística
- 1.3. Escuela Profesional o empresa que labora actualmente: Hospital Las Mercedes-Chiclayo
- 1.4. Años de experiencia en como directivo en la educación o empresa 11 años
- 1.5. Grado académico: Magister

2. Test de autoevaluación del experto:

- 2.1 Por favor evalúe su nivel de dominio acerca de la esfera la cual se consultará marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo = 1 y dominio máximo= 10)

1	2	3	4	5	6	7	8	9X	10
---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

- 2.2 Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valorativos aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por Ud.	X		
Su propia experiencia	X		
Trabajos de autores nacionales	X		
Trabajados de autores extranjeros		X	
Su conocimiento del estado del problema en su trabajo propio.		X	
Su intuición	X		

II. PARTE: EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS EXPERTO

Nombres y apellidos del experto	Mg. Marco Tulio Rodríguez Cruzado
---------------------------------	-----------------------------------

Se ha elaborado una propuesta denominada:

EPINSAN (Estrategias previas, instructivas y sancionadoras)

Por las particularidades de la indicada propuesta es necesario someter a su valoración, en calidad de experto; aspectos relacionados con el ambiente ecológico, su contenido, estructura y otros aspectos.

Mucho le agradeceremos se sirva otorgar. Según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con una X en la columna correspondiente. Las categorías son:

- Muy adecuado (MA)
- Bastante adecuado (BA)
- Adecuado (A)
- Poco adecuado (PA)
- Inadecuado (I)

Si Ud. Considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, los autores le agradecerían sobremanera.

Gracias por su valiosa colaboración y aporte.

2.1. ASPECTOS GENERALES:

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación de la propuesta		X			
2	Representación gráfica de la propuesta	X				
3	Secciones que comprende	X				
4	Nombre de estas secciones	X				
5	Elementos componentes de cada una de sus secciones	X				
6	Relaciones de jerarquización de cada una de sus secciones	X				
7	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio	X				

2.2. CONTENIDO

N°	Aspecto a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Denominación del programa, modelo, plan, etc. propuesto		X			
2	Coherencia lógica entre los componentes de la propuesta	X				
3	Presenta principios de gestión consistentes	X				
4	Fundamentación coherente y consistente	X				
5	Los objetivos expresan con claridad la intencionalidad de la investigación	X				

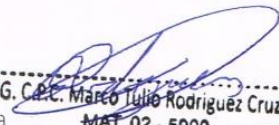
7	Fundamentos teóricos vinculados estrechamente al tema de investigación	X				
8	Presenta estrategias metodológicas coherentes	X				
9	Presenta esquema síntesis	X				
10						

2.3, VALORACIÓN INTEGRAL DE LA PROPUESTA

N°	Aspectos a evaluar	MA	BA	A	PA	I
1	Pertinencia	X				
2	Actualidad : La propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de estudio de investigación	X				
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación.	X				
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación	X				

Lugar y fecha Chedays, 25-11-2021

Sello y firma


 MG. C.A.C. Marco Lúis Rodríguez Cruzado
 MAT. 02 - 5900

DNI N° 44946451

Teléf.: 945450803