



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES
CHIMBOTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**TENDENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA
EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIO SANCIONADOR
DE LA LEY SERVIR EN EL HOSPITAL AMAZÓNICO
DE YARINACOCHA- PUCALLPA, 2020**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN DERECHO Y CIENCIA
POLÍTICA**

AUTOR

AYLLON PINCHI, CHARLES
ORCID: 0000-0001-8675-701X

ASESOR

ELIZABETH MORE FLORES
ORCID: 0000-0002-0512-8252

PUCALLPA-PERÚ
2021

EQUIPO DE TRABAJO

AUTOR

Ayllon Pinchi, Charles

ORCID: 0000-0001-8675-701X

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Estudiante de Pregrado,

Pucallpa, Perú

ASESOR

More Flores Elizabeth

ORCID: 0000-0002-0512-8252

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Facultad de Derecho y

Ciencias Política, Escuela Profesional de Derecho, Pucallpa, Perú

JURADO

PRESIDENTE

Ramos Herrera Walter

ORCID: 0000-0003-0523-8635

MIEMBRO

Conga Soto Arturo

ORCID: 0000-0002-4467-1995

MIEMBRO

Villar Cuadros Mariluz

ORCID: 0000-0002-6918-267X

HOJA DE FIRMA DEL JURADO Y ASESOR

Ramos Herrera Walter

Presidente

Conga Soto Arturo

Miembro

Villar Cuadros Mariluz

Miembro

Elizabet More Flores

Asesor

AGRADECIMIENTO

A Dios: por darme la vida, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi formación profesional.

A mi familia, por su amor, comprensión y por su apoyo constante.

A mi madre por su apoyo incondicional por darme el aliento y la fortaleza para seguir adelante a pesar de las adversidades.

A los docentes de la ULADECH: Por su ayuda y colaboración en mi formación profesional.

Ayllon Pinchi, Charles

DEDICATORIA

A Dios por permitirme, alcanzar mis sueños y
anhelos.

A la Virgen María, por ser mi modelo de vida.

A mi madre, mis hermanos, por su
comprensión de amor, por ser el soporte, la
razón de ser de mi vida y darme aliento de
superación.

A mi asesor, por su profesionalismo y
apoyo incondicional.

RESUMEN

La presente investigación refiere sobre la tendencia en la administración de justicia,

Donde el enunciado del problema fue ¿Cuál es la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020? en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020.

El objetivo fue determinar tendencia de la administración de justicia con sus dimensiones nivel de impacto, celeridad y eficacia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir. Metodológicamente fue de tipo cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental, la cual abarcó una población muestral no probabilística de 18 trabajadores nombrados que tienen procesos administrativos disciplinarios, tomándose como muestra no probabilística 30 faltas administrativas de carácter disciplinario. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, el mismo que consideró 15 preguntas mediante alternativas de respuesta de la escala de Likert.

Finalmente, los resultados en cuanto a la tendencia de la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley, fueron medio con 50.0 %, seguida de una tendencia alto y bajo con 20.0%.y muy bajo con 10%. Lo importante de este estudio metodológico que se logró determinar cuál fue el impacto, la celeridad y la eficacia de la teoría del delito

Palabras Claves: Administración de Justicia, Proceso disciplinario, ley servir.

ABSTRACT

This research refers to the trend in the administration of justice, Where the statement of the problem was: What is the trend in the administration of justice, in the disciplinary sanctioning processes of the law to serve in the Amazon Hospital of Yarinacocha-Pucallpa, 2020? in the disciplinary sanctioning processes of the law serve in the Amazon Hospital of Yarinacocha-Pucallpa, 2020.

The objective was to determine the trend of the administration of justice with its dimensions, level of impact, speed and effectiveness in the disciplinary sanctioning processes of the law serve. Methodologically it was quantitative, basic type, descriptive level, non-experimental design, which included a non-probabilistic sample population of 18 named workers who have disciplinary administrative processes, taking 30 disciplinary administrative offenses as a non-probabilistic sample. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument, the same one that considered 15 questions through response alternatives of the Likert scale.

Finally, the results regarding the trend of the administration of justice in disciplinary processes sanctioning the law were medium with 50.0%, followed by a high and low trend with 20.0% and very low with 10%. The importance of this methodological study was that it was possible to determine what was the impact, speed and effectiveness of the theory of crime

Key Words: Administration of Justice, disciplinary process, law to serve.

CONTENIDO

TITULO DE LA TESIS.....	i
EQUIPO DE TRABAJO.....	ii
FIRMA DEL JURADO Y ASESOR.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE GRAFICOS.....	xi
<u>I.</u> Introduccion.....	12
1.1 Caracterizacion del Problema.....	14
1.2. Objetivos.....	126
1.2.1. Objetivo general.....	166
1.2.2. Objetivos específicos.....	166
1.3. Justificación.....	16
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	187
2.1. Antecedentes.....	188
2.1.1. Internacional.....	18
2.1.2. Nacional.....	20
2.1.3. Local.....	21
2.2. Bases teóricas de la investigacion.....	22

2.3. Variable.....	38
III. HIPOTESIS.....	38
IV. METODOLOGIA	388
4.1. Diseño de la investigación.....	38
4.2. Población y muestra	388
4.3. Definición y operacionalización de variables e indicadores 40.....	40
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.5. Plan de Análisis.....	42
4.6. Matriz	de
consistencia.....	43; Error! Marcador no definido.
4.7 Principios Éticos	443
V. RESULTADOS	455
5.1. Resultados.....	445
5.2. Análisis de resultados y discusión	533
VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	53
6.1 Conclusiones.....	55
6.2 Recomendaciones.....	57
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	Error! Marcador no definido.
ANEXOS.....	611

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag
Tabla 1 Nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	45
Tabla 2 Nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	47
Tabla 3 Nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	49
Tabla 4 Tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	51

INDICE DE GRAFICOS.

	Pág
Grafico 1 Nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	46
Grafico 2 Nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	48
Grafico 3 Nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	50
Grafico 4 Tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020	52

I. INTRODUCCION

La presente investigación contempla a la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, donde establece un régimen disciplinario de alcance al total de servidores que prestan servicios públicos del Estado, diferencialmente de su régimen laboral o contrato; previendo las reglas que definen las faltas en que pueden incurrir los servidores civiles, así como el procedimiento para su sanción, y las autoridades con competencia para el efecto.

El régimen disciplinario y procedimiento sancionador del servicio civil ha entrado en vigencia el 14 de setiembre del año 2014, tres meses después de su publicación del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y ha sido precisado con la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, publicada en el Diario Oficial el peruano, el 24 de marzo del año 2015. La presente Directiva ha sido modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada el 21 de julio del año 2016 y recogen alcances que SERVIR, en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, había venido estableciendo en informes técnicos; e incorporan reglas orientadas a mejorar la operatividad del régimen de disciplina sancionador y es de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades públicas (Decreto Legislativo N° 276, 728 y CAS 1057).

El nuevo régimen del servicio civil considera las obligaciones, derechos, deberes, incompatibilidades y compensaciones económicas de los servidores públicos, de igual manera el régimen de disciplina y procedimiento sancionador tiene como finalidad corregir con eficiencia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados públicos para el correcto

funcionamiento de los servicios que presta el Estado al ciudadano.

En ese sentido, las instituciones jurídicas de un Estado constituye el núcleo fundamental de la solución de los problemas o controversias jurídicas, donde los ciudadanos esperan la solución satisfactoria de sus necesidad de justicia, necesidades de solución adecuada y justa; tendencia de la administración de justicia, debería romper con los obstáculos adecuándose a las necesidades reales, por los que, los pobladores de la competencia de este Juzgado pueden estar pasando.

Por ello la importancia del desarrollo de la presente investigación, la cual tiene las siguientes etapas: como primer punto se desarrolló la caracterización del problema y su incidencia en la realidad, para lo cual se formuló un problema general y específico, las proposiciones que justifican el presente informe. En segundo orden, se desarrolló el Marco Teórico de la investigación, donde se recogió ocho investigaciones cuyas conclusiones son importantes, para analizar los fines de la presente investigación, asimismo se profundizó en el análisis y definición de bases teóricas. Como tercer punto, tenemos el desarrollo del marco metodológico, donde se definió el tipo de investigación, enfoque y diseño, se precisó la población y muestra, se definió que técnicas e instrumentos, y las técnicas de procesamiento y análisis de información que utilizamos para interpretar los resultados obtenidos. En cuarto lugar, se elaboró la matriz de consistencia y en el quinto punto, el desarrollo de los principios éticos, referencias y anexos.

lo cual se trazó esta investigación, con el siguiente enunciado: ***¿Cuál es la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa,2020?***

1.1 Caracterización del Problema:

Las faltas disciplinarias en el marco de la ley servir estudia la complejidad y la descripción que prima en la gestión de los servidores del estado, donde han coexistido diferentes regímenes laborales con una variedad de reglas de juego, de igual manera alteraciones en la proporción de remuneración, exceso de las contrataciones temporales, dispersión legislativa y falta de una política de estado en esta materia, todo ello ha hecho imposible contar con un servicio meritocrático, eficaz, con equidad de oportunidades y una orientación clara al servicio del ciudadano, con la puesta en marcha de la reforma del servicio civil dispuesta en la ley N° 30057, se busca armonizar deberes y derechos de los servidores públicos. Por tal motivo, para un grupo de los servidores del país, la ley del servicio civil es catalogado como una norma anti laboral e inconstitucional, ya que continuamente se contempla el rechazo en las distintas esferas de la administración pública, el régimen disciplinario es un tema muy importante ya que es donde se contempla el grado de eficacia de las máximas autoridades administrativas para castigar la comisión de hechos ilícitos mostrando eficiencia, porque no se trata solo de aplicar un castigo disciplinario, sino de efectuar un análisis meticuloso de manera que las sanciones impuestas respondan a una determinada falta disciplinaria . Al tratar el tema desde la protección constitucional de la administración de justicia y las instituciones jurídicas en América Latina se ha hecho una revisión a dicho tema en las Constituciones latinoamericanas, y también el análisis de las Constituciones locales de nuestra República para poder determinar ¿qué es lo que se quería regular?, ¿hacia dónde queríamos ir?, y si contienen las bases fundamentales de la ley servir , no sólo en cuanto a su base

normativa sino a la sistematización legislativa de las Constituciones. La administración de justicia desde la óptica de la ley servir constituyen el elemento más valioso en cualquier organización y en la administración pública ello no debe ser la excepción. El servicio civil engloba a todas las personas que trabajan para el Estado. Así, el sistema administrativo de gestión de recursos humanos es el conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, debiendo armonizar los derechos de este personal con los intereses de la sociedad. El término servicio civil hace hincapié en la naturaleza de servicio hacia los ciudadanos, de la labor que realizan quienes trabajan en el Estado. Según las reformas del Servicio Civil en el Perú, han sido varias las iniciativas dirigidas a ordenar adecuadamente el servicio civil en el Perú. A partir del año 1990, producto de los cambios de contexto en materia política y económica en el país, ha habido cuatro intentos de reforma del servicio civil con el fin de consolidar el sistema de gestión de recursos humanos en el Estado. En la actualidad el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil es de aplicación automática a partir del 14 de setiembre del 2014, no se requiere procedimiento alguno para su implementación, Asimismo las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida, la cual puede encontrarse tipificada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, Reglamento Interno de los Servidores Civiles, Ley del Código de Ética y la Función Pública u otras normas sustantivas de regímenes generales. Las faltas no se tipifican en los instrumentos de gestión. Cada punto mencionado puede repercutir y ser causa de una falta de cohesión y adaptabilidad de sus instituciones jurídicas y la administración de justicia,

esto se ve evidenciado en mala imagen respecto de la sociedad a la Instituciones que administran justicia, quienes no están lejos de esta realidad, puesto que los principales problemas que lo aquejan nacen por la falta de mayor impacto de satisfacción, celeridad procesal y eficacia, acarreado posiblemente una serie de dificultades.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020

1.1.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020
- Identificar el nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020
- Identificar el nivel de eficacia de la tendencia de la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020

1.3. Justificación

La investigación tiene como propósito permitirá identificar los casos de las faltas administrativas y que factores repercute cuando no se cumple el régimen disciplinario sancionador en los servidores públicos, esta

investigación pretende, identificar, falencias que deberían sumar en la administración de justicia, en cuanto al impacto, la celeridad y la eficacia, dando a conocer qué efectos produce el proceso disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas para que no se cometa vulneración de sus derechos de los usuarios, además permitirá también aclarar como la prevención del abuso de autoridad sobre los servidores públicos

El estudio tendrá su aplicación en la ley 30057 de la ley del servicio Civil, cuando se observan y se evalúan los expedientes de las faltas administrativas, además se contrastará con la bibliografía y material informativo sobre el tema de estudio, esta investigación servirá como base para futuras investigaciones, ahondando la problemática en mención que pueda tener la población, buscando una tendencia de mejora, o alguna otra alternativa que permita un mejor control y manejo de la problemática que la aquejan; según los resultados que se pueda obtener al término del trabajo de investigación.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacional

Oliveros, M. (2018), “La Potestad Sancionadora Disciplinaria en El Magisterio Nacional.- Estado Actual y Perspectivas”, de la Universidad Andina Simona Bolívar Sede Ecuador. Tesis de Maestría en Derecho Mención Derecho Administrativo, teniendo un tipo de estudio descriptivo, teniendo como resultado. El procedimiento administrativo sancionatorio aplicable a los profesionales de la educación que se encuentra bajo el ámbito de la Ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional y sus posteriores reformas, cumple con lo establecido en materia de garantías constitucionales en la nueva Constitución de la República. De este modo se busca la aplicación del debido proceso y seguridad jurídica determinado como derechos fundamentales en los artículos 76 y 82 de la Carta Magna, evitando de esta manera la violación de dichas garantías, por parte de la Administración, sin dejar de considerar que la garantía del derecho a la educación, su exigibilidad debe ser muy clara y su incumplimiento debe ser objeto de sanciones pertinentes y oportunas.

Flores Córdova, R (2017) , “Consideraciones Generales sobre la Ley de Servicio Civil y sus proyecciones en la administración pública”, Tesis para Optar al grado de Dr. en Jurisprudencia y Ciencias Sociales, en la Universidad de El Salvador, el presente Documento llega la conclusión de que la promulgación de la ley de Servicio Civil constituye una conquista para todos los empleados de la administración pública y municipal, que se encuentran comprendidos en sus disposiciones, puesto que ella tiende a dignificar la

función pública, garantizando la carrera administrativa, comenzando a estructurarse en el Salvador, siendo natural y lógico que su implantamiento provoque serios problemas, derivados de la falta de experiencia en esta materia y de un organismo centralizado dotado de todos los medios materiales y económicos necesarios para llevar a término esta ardua tarea.

Albornoz, J. (2018), “El debido Procedimiento Administrativo y su reconocimiento en los procesos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834 sobre estatuto administrativo”, de la Universidad de Chile. Tesis para optar el grado de Magister en Derecho, teniendo un tipo de estudio descriptivo, teniendo como conclusión. Nuestra legislación, ha debido sujetarse a ciertos estándares procesales mínimos para dar cumplimiento a lo preceptuado internacionalmente, en materia de debido proceso. Y en ese sentido, como vimos, el Estatuto Administrativo ha cumplido sólo en parte con aquellos, dando lugar a ciertas deficiencias en el desarrollo normativo de los procesos disciplinarios, donde aún existen temas, respecto de los cuales, el legislador debe hacerse cargo, a saber: en lo referente a los plazos que limitan al afectado su derecho a ser oído y en la preparación de su defensa; acerca de la falta de mención expresa de la presunción de inocencia y su resguardo; en relación con el mandato constitucional a la ley de arbitrar los medios para obtener, el afectado, una adecuada defensa, la que queda entregada a su propia capacidad de procurársela; y respecto de la apelación, en aquellos casos en que se ha dispuesto que no procede por el hecho de haber sido aplicada la sanción por una jefatura, que a su vez, es el Jefe Superior de un Servicio descentralizado.

2.1.2. Nacional

Mejia, E. (2019), “Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2019”, de la Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, la presente investigación fue a nivel descriptivo, enmarcado desde un enfoque cualitativo, desarrollado en un diseño sistemático de tipo descriptivo de 1 variable, De los resultados obtenidos, se observó que la aplicación de la Ley N° 30057 se está aplicando como cimiento normativo, constitucional de los procedimientos administrativos disciplinarios, que lleva a concluir que la institución de salud y sus autoridades competentes buscan salvaguardar y dar seguridad en la etapa de control de la ilegalidad a los servidores civiles, todo ello en virtud de la facultad disciplinaria que tienen los órganos correspondientes en la dirección de la institución y todo ello a través del procedimiento establecido. A su vez, hemos analizado que la Ley de Servicio Civil en articulación con su Reglamento, en lo correspondiente al PAD, presenta ciertos vacíos concernientes a la responsabilidad que amenaza a ciertos ex trabajadores, servidores civiles, ya que no señala con claridad el procedimiento a aplicar, supuesto que abriría la posibilidad de exoneración de sanciones para tales individuos.

Castro, J. (2018), “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”, de la Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, Fue una investigación básica, de nivel descriptivo, enfoque cuantitativo. El trabajo se desarrolló en el Hospital Vitarte, órgano desconcentrad del Ministerio de Salud debido a que cautelaba información relevante que ayudo

cumplir con el propósito del estudio, utilizándose un enfoque cualitativo, con estudio de casos y análisis documental. El resultado concluye “Los factores afectan el desarrollo de la gestión de los procesos administrativos disciplinarios en todas sus etapas en el Hospital Vitarte”, evidenciándose con archivamiento de expedientes, sancionándose a servidores y ex servidores, si bien son eficaces sin embargo son inejecutables.

2.1.3. Locales

Bardalez, D. (2018), “La Ley 30057 SERVIR-Capítulo Sanciones y clima laboral en la percepción de los trabajadores administrativos del Seguro Social de Salud-EsSALUD, Ucayali, 2018”, de la Universidad Cesar Vallejo. Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública, Esta investigación es del tipo no experimental, el diseño del estudio fue descriptivo correlacional transeccional, los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, los que fueron validados a través del juicio de expertos; al test se le aplicó el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, cuyo resultado fue de 0.78. Se concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas en la sede de estudio.

Arévalo, L. (2017), “Despido laboral y los efectos administrativos en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2017”, de la Universidad Nacional de Ucayali. Tesis para optar el título de abogada, Utilizó el diseño correlacional y se tuvo como población muestral a 50 funcionarios de la municipalidad provincial de Coronel Portillo. Se trabajó dos cuestionarios. Los resultados de la relación refieren que, del total de la muestra poblacional, el mayor porcentaje, representado por el 72%, percibe la variable despido como apropiado, y a su vez, la variable efectos administrativos del despido laboral

como poco positivo, en la sede de estudio.

García, J. (2017), “Principios delimitadores de la Potestad Sancionadora y su Aplicación en los Procesos Administrativos disciplinarios en la UGEL de Coronel Portillo 2016”, de la Universidad Privada de Pucallpa. Tesis para optar el Título Profesional de Abogado , Con la finalidad de profundizar el análisis e interpretación de los resultados, utilizó el método descriptivo correlacional, aplicando el cuestionario como instrumento, teniendo como resultado, que los encuestados principalmente de los docentes y abogados litigantes, que los principios delimitadores de la potestad administrativa sancionadora, en una escala de CASI NUNCA, en un nivel de 78% perciben que no impiden que las sanciones impuestas no sean arbitrarias.²

2.2. Bases teóricas de la investigación

Administración de Justicia

Según, Quezada, J.; Zavaleta, E.; Lenti, M.; (2015); La denominación de tendencia, generalmente está referida a la inclinación o disposición natural que una persona tiene hacia una cosa determinada; Idea o corriente, especialmente de tipo social, normativo y político, que se orienta en un determinado sentido o dirección, en diversos aspectos, tales como: control, orden, restricciones, valores y conducta material; sin embargo, cabe mencionar que para que se produzca una tendencia; como en el caso en el caso de las doctrinas orientales que desarrollan la axiología, en países musulmanes el apego a la moral.

Según (Valladares, 2008), define a la administración de justicia como un factor clave del desarrollo social ordenado. Es el núcleo en el que se desarrolla la democracia, en un estado de derecho, dónde se resuelven o se ventilan los

problemas sociales y la fuente principal por la que se genera la seguridad

Proceso Disciplinario Sancionador .

Según La Guía Práctica sobre el régimen disciplinario y el procedimiento administrativa sancionador (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ,2015); La responsabilidad administrativa disciplinaria es una potestad correctiva interna que se genera cuando el servidor civil incumple sus obligaciones y/o deberes como trabajador, afectando el orden interno de la organización, así como el ordenamiento jurídico administrativo disciplinario en su condición de empleado en el Estado. Para la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria se tramita el procedimiento administrativo disciplinario a fin de evaluar si corresponde o no la aplicación de la sanción.

El Proceso Disciplinario Sancionador, son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, las faltas son sancionadas según su gravedad el régimen disciplinario se encuentra comprendido por un conjunto de normas y recursos administrativos que buscan prevenir el cometido de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles. Además, indicó que cuenta con principios de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad. Sostuvo que se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación. (Nunja, 2015)

La comisión de una falta y la no observancia de las obligaciones contenidas en la presente norma, dan lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, será precedida de un procedimiento contradictorio que garantizará en todo grado y estado las reglas del debido proceso, los servidores civiles, quedan

sujetos al régimen de sanciones establecido en la presente norma y en las normas que se dicten para su desarrollo, incluso cuando ya no estuvieron al servicio del estado¹⁰. Las comisiones de una falta dan lugar a la aplicación de la sanción correspondiente, todo servidor queda sujeto al régimen de sanciones.

El procedimiento sancionador consta de dos instancias que cuentan con autonomía técnica, la primera a cargo del órgano instructor que realiza las investigaciones, propone las infracciones y sanciones, y un órgano sancionador que impone o desestima las sanciones propuestas. La segunda instancia a cargo del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas, resuelve en última instancia las apelaciones presentadas por los servidores y funcionarios públicos.

La potestad disciplinaria es la atribución que tiene la Administración Pública para evaluar la conducta de los servidores civiles y atribuir responsabilidad administrativa disciplinaria a través del procedimiento administrativo disciplinario. El procedimiento administrativo disciplinario es el conjunto de etapas y actuaciones establecidas por la Administración Pública para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria por la ocurrencia de las faltas disciplinarias que pudiesen haber cometido los servidores civiles y en caso de quedar acreditada su existencia proceder con la aplicación de sanción correspondiente. Ello, conforme a los principios del debido proceso señalados en la Constitución Política del Perú, los principios del procedimiento administrativo sancionador establecidos en la Ley N° 27444 y aquellos indicados en las normas especiales. Conforme a la décima disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30057, a partir de la

entrada en vigencia de dicha norma, los recursos administrativos disciplinarios de las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias. Sin perjuicio de ello, conforme a la novena disposición complementaria final de la Ley N° 30057 que regula la entrada en vigencia de dicha ley, el Título V referido al «Régimen de disciplina y procedimiento sancionador». Los recursos administrativos disciplinarios INSTAURADOS A PARTIR DEL 14/09/14 POR FALTAS COMETIDAS A PARTIR DE ESA FECHA se rigen por las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057 y Reglamento generase aplica una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas. El procedimiento administrativo disciplinario también es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057 (con las exclusiones del artículo 90° precitado); y, a aquellos comprendidos en el Régimen Especial para Gobiernos Locales, conforme al artículo 29° del Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.

Los servidores públicos son responsables civil, penal y administrativamente por el cumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que perpetran.

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días

c) Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses; y

d) Destitución.

Los grados de sanción corresponden a la magnitud de faltas, según su menor o mayor gravedad, sin embargo su aplicación no será necesariamente correlativa ni automática, debiendo contemplarse en cada caso, no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, constituyendo la reincidencia serio agravante.

Faltas Administrativas

Las faltas administrativas son ciertas conductas que no constituyen un delito por no estar tipificadas en el Código Penal (*nullum crimen sine leges*, es decir, no hay delito si no es tipificado), pero que moralmente no son correctos, como hacer las necesidades fisiológicas a la vista del público.

Mellado Ruiz, Lorenzo, La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común, biblioteca básica Bosh, 2017 “Las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley.” Conforme a ello, la infracción estaría siempre vinculada a una norma imperativa de carácter administrativo cuya vulneración se constituye como infracción, lo que condicionaría las infracciones a la existencia de esa previa normativa que impone una determinada conducta a los ciudadanos. Pero no en todos los supuestos en que la norma administrativa tipifica infracciones se da ese presupuesto de incumplimiento de normas, aunque bien es verdad que constituye el grueso de esas tipificaciones, por cuanto la desmesurada amplitud de la potestad sancionadora, ha llevado a nuestro Legislador a incluir en las Leyes reguladoras de las más variadas actividades administrativas, una parte dedicada a la tipificación de faltas y sanciones,

precisamente vinculadas a las obligaciones que la concreta norma impone. Fenómeno que se aprecia con mayor evidencia en el caso de las infracciones tipificadas en el ámbito de las llamadas relaciones de sujeción especial (referidas a determinados sujetos que se encuentran vinculados a una relación jurídica específica con la Administración, como lo son los concesionarios de servicios, funcionarios, etc.)

Ossorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, Diccionario Jurídico, 1986. La falta administrativa es también defecto en el obrar quebrantamiento de la obligación de cada uno, así como la ausencia de la persona del sitio en que hubiera debido de estar y nota o registró en que se hace constar su ausencia. Ambas acepciones ofrecen interés dentro del derecho administrativo, por lo que se refiere a la inasistencia de los empleados públicos al desempeño de sus funciones y del derecho laboral, por lo que afecta a las sanciones que pueden ser impuestas a los trabajadores de las actividades privadas por su insistencia injustificada al trabajo, que, de lugar, en determinadas circunstancias, entre ellas la reiteración, al despido sin indemnización. Nunja García, José Luis, Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (Servir)- Meritocracia en el Estado, Lima – Perú, 2016. Son faltas de carácter disciplinarias que siegan su gravedad pueden ser sancionadas con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo. La condena penal privativa de la libertad por delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática. El servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el término de cinco años como mínimo.

Responsabilidad de las autoridades y personal al servicio de la administración pública Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444 – DL. 1272

Artículo 259°.- Faltas administrativas

Las correspondientes sanciones deberán ser impuestas previo proceso administrativo disciplinario que, en el caso del personal sujeto al régimen de la carrera administrativa, se ceñirá a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, debiendo aplicarse para los demás casos el procedimiento establecido en el Artículo 253° de la presente Ley, en lo que fuere pertinente.

LA LEY Y EL REGLAMENTO DEL SERVICIO CIVIL

El análisis del empleo público constituye, de lejos, un tema problemático de gran actualidad atendiendo a que traduce en esencia, la búsqueda de consonancia entre los derechos laborales constitucionalmente irrenunciables²³, del personal subordinado de la Administración Pública y los intereses públicos que comporta a esta proteger²⁴. Dentro de ello, un aspecto gravitante lo compone la mentada reforma del personal de empleo público, al constituirse en un punto de quiebre en la reforma del Estado, atendiendo a que es un repetitiva proclama de los diversos gobiernos tanto de origen democrático como de los surgidos por transgresión al orden constitucional.

“Los regímenes laborales generales son tres: personal de carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276), Personal sujeto al régimen laboral privado (decreto legislativo N° 728), personal sujeto al denominado régimen de contratación administrativa de servicios –CAS (Decreto Legislativo N° 1057).

Por si dentro del servicio civil, según se desprende de la propia LSC, engloba a las personas que trabajan para el Estado estableciendo pautas limitaciones a diverso tipo de personal subordinado. Para lograr una Administración Pública profesional y eficaz al servicio de la ciudadanía, debe contarse con una carrera que permita atraer y retener el talento humano atendiendo a las exigencias de mérito y capacidad que son el pilar de la profesionalización del personal de la Administración Pública.

DEBIDO PROCEDIMIENTO

El debido proceso es un conjunto de garantías que empezando por la Constitución ofrece el ordenamiento legal a todo sujeto de derecho, para la discusión de cualquier derecho u obligación de éste último.

Analizando las características del Derecho administrativo, GARCIA DE ENTERRIA y FERNANDEZ señalan que: “El Derecho administrativo, (...) se encuentra hecho, pues, de un equilibrio (por supuesto, difícil, pero posible) entre privilegios y garantías. En último término, todos los problemas jurídico-administrativos consisten –y esto conviene tenerlo bien presente- en buscar ese equilibrio, asegurarlo cuando se ha encontrado y reconstruirlo cuando se ha perdido.

DERECHO A LA NOTIFICACIÓN

Mediante esta garantía se concede a los administrados el derecho a ser informados del estado del procedimiento en el momento oportuno. La notificación implica comunicar a las partes o a quienes tengan legítimo interés la realización de una diligencia o actuación procesal, o la decisión tomada por la Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo. Las resoluciones emitidas por la Administración Pública

deben ser notificadas a través de medios idóneos (v. gr. correo, telégrafo, entre otros) que permitan tener constancia de su práctica y de las circunstancias en las que se ha realizado, conforme lo establecen las normas procesales.

DERECHO AL PLAZO RAZONABLE

La garantía del plazo razonable exige que los recursos administrativos se desarrollen sin dilaciones indebidas y dentro de los plazos establecidos por ley. Este derecho pretende impedir que los administrados permanezcan largo tiempo sin certeza sobre la determinación de sus derechos y obligaciones, lo cual puede afectar sus intereses y favorecer una situación de inseguridad jurídica.

DERECHO DE ACCESO AL EXPEDIENTE

Mediante esta garantía se concede a los administrados la posibilidad de estar debidamente informados del estado o situación del procedimiento administrativo, a través del acceso y lectura del expediente. Esta garantía se encuentra reconocida en el Numeral 3 del Artículo 64° Derecho de los Administrados de la LPAG N° 2744429, el cual señala que los administrados tienen derecho a acceder a la información contenida en el expediente del procedimiento administrativo, en cualquier momento de manera directa y sin limitaciones en que sean partes y pueden obtener copias.

DERECHO A LA DEFENSA

El derecho a la defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del

Título Preliminar de la LPAG, el cual refiere que todo administrado tiene derecho a exponer los argumentos que soporten su defensa.

En este sentido, el TC sostiene que el derecho a la defensa consiste en la facultad de toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea informada con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra.

Asimismo, el TC señala que el derecho a la defensa garantiza que toda persona sometida a un procedimiento administrativo tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de sus derechos e intereses.

DERECHO A OFRECER Y PRODUCIR PRUEBAS

Esta garantía faculta a los administrados a presentar los medios de prueba que sean pertinentes para fundamentar sus argumentos, así como garantiza que la autoridad administrativa actúe y valore cada una de las pruebas admitidas antes de emitir una decisión en el procedimiento administrativo.

DERECHO A SER INVESTIGADO POR UNA AUTORIDAD COMPETENTE

La doctrina sostiene que la competencia es la esfera de atribuciones de los entes y órganos, determinada por el ordenamiento jurídico. Es decir, el conjunto de facultades y obligaciones que un órgano puede y debe ejercer legítimamente. La competencia es irrenunciable e improrrogable y debe ser ejercida directa y exclusivamente por el órgano que la tiene atribuida, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación.

EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD

El principio más importante del derecho administrativo puesto que establece que las autoridades administrativas y en general, las autoridades que componen el Estado debe actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas dichas facultades.

PREVALENCIA DE LA LEY

Esto quiere decir que todo aquello que emane del Estado debe estar regido por la ley, y nunca por la voluntad de los individuos.

Dentro del Derecho administrativo hablamos de la prevalencia de la Ley bajo el principio de legalidad administrativa, que es el encargado de definir que todas y cada una de las acciones, decisiones y medidas que se adopten desde la Administración deben estar sometidas a la ley.

SOMETIMIENTO DEL PODER PÚBLICO

El Estado de Derecho es la Organización política de la vida social sujeta a procedimientos regulados por ley en el cual los actos del Estado se encuentran limitados estrictamente por un marco jurídico supremo guiados por el Principio de Legalidad y el respeto absoluto de los derechos fundamentales.

Es el imperio de la ley. El comportamiento estatal no puede ser discrecional.

Los actos del Estado se encuentran sometidos a la Constitución Política del Estado, marco que no debe rebasar. Además, esos actos deben estar guiados, siempre, por el Principio de Legalidad, ya sea el formal o el sustancial.

EJERCICIO DE POTESTADES

Es el ejercicio para poder realizar la competencia atribuida a una determinada Administración. La potestad administrativa determina que se aplique el régimen jurídico del Derecho administrativo (englobando el ejercicio de cualquier actividad administrativa).

En virtud del ejercicio de dicha potestad se dictan actos administrativos a los cuales deben estar sujetos las personas (físicas, jurídicas -públicas y privadas).

En conclusión, en palabras del Tribunal Supremo, supone una expresión de supremacía administrativa por razón del interés general.

AUTORIZACIÓN PREVIA

Facultad que algunos gobiernos se reservan para conceder o negar el procesamiento de los funcionarios por hechos ejecutados en el ejercicio de sus cargos.

EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD

Permite medir, controlar y definir que aquellas injerencias directas o indirectas, tanto de los poderes públicos como de los particulares, sobre el ámbito o esfera de los derechos de la persona humana, respondan a criterios de adecuación, coherencia, necesidad, equilibrio y beneficio entre el fin lícitamente perseguido y los bienes jurídicos potencialmente afectados o intervenidos, de modo que sean compatibles con las normas constitucionales. Se trata, por tanto, de una herramienta hermenéutica que permite definir la constitucionalidad tanto de la intervención o restricción como de la no intervención de los poderes públicos sobre los derechos fundamentales.

DEBIDA NOTIFICACION. - Es el acto jurídico procesal mediante el cual el Órgano jurisdiccional pone en conocimiento de las partes las resoluciones dictadas por su juzgado.

PLAZO RAZONABLE. - "La Administración podrá declarar unilateralmente la caducidad de un acto administrativo cuando el interesado no cumpliera las condiciones fijadas en el mismo, pero deberá mediar previa constitución en mora y concesión de un plazo suplementario razonable al efecto y cuando regla los supuestos de amparo por mora de la Administración, indica, al posibilitar la petición de orden judicial de pronto despacho en caso de demora y vencimiento de plazos por parte de la Administración.

ACCESO AL EXPEDIENTE. - Los administrados, sus representantes o su abogado, tienen derecho de acceso al expediente en cualquier momento de su trámite, así como a sus documentos, antecedentes, estudios, informes y dictámenes, obtener certificaciones de su estado y recabar copias de las piezas que contiene, previo pago del costo de las mismas. Sólo se exceptúan aquellas actuaciones, diligencias, informes o dictámenes que contienen información cuyo conocimiento pueda afectar su derecho a la intimidad personal o familiar y las que expresamente se excluyan por ley o por razones de seguridad nacional de acuerdo a lo establecido en la constitución política del estado.

ARGUMENTO DE DEFENSA. - La defensa es el argumento que alguien esgrime en el marco de un juicio para contrarrestar o refutar una acusación.

OFRECER Y PRODUCIR PRUEBAS. –

El derecho a la prueba es aquel derecho subjetivo que tiene todo sujeto de derecho que le permite utilizar dentro de un proceso o procedimiento en el que interviene o participa, conforme a los principios que lo delimitan y le dan contenido, todos los medios probatorios que resulten necesarios para acreditar los hechos que sirven de fundamento a su pretensión o a su defensa.

INVESTIGADO POR UNA AUTORIDAD COMPETENTE E IMPARCIAL. - La doctrina sostiene que la competencia es la esfera de atribuciones de los entes y órganos, determinada por el ordenamiento jurídico. Es decir, el conjunto de facultades y obligaciones que un órgano puede y debe ejercer legítimamente. La competencia es irrenunciable e improrrogable y debe ser ejercida directa y exclusivamente por el órgano que la tiene atribuida, salvo los casos de delegación, sustitución o avocación.

EL DERECHO PÚBLICO. –

Es el apartado del ordenamiento jurídico que tiene como objetivo regular las relaciones entre los individuos y las entidades privadas en relación que con las instituciones públicas del estado. De esta manera, el Derecho Público es el conjunto de normas y leyes que tienen como orientación la defensa de los individuos y el cumplimiento del interés general de la sociedad.

AUTORIZACIÓN. –

Es la acción y efecto de autorizar (reconocer la facultad o el derecho de una persona para hacer algo). En el campo del derecho, la autorización es un acto realizado por una autoridad, a través del cual se permite a un sujeto una cierta actuación que, en otro caso, estaría prohibida.

INFRACCIÓN. - Es la falta de apego a la ley, ejemplo; pasarte un alto al manejar.

SANCIÓN. - Es la aplicación de la pena que te corresponde por haber infringido la ley.

SANCIONES ADMINISTRATIVAS. - La sanción es un mal infligido por la administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal. Ese mal puede ser la privación de un bien o de un derecho, la imposición de la obligación de pagar una multa, etc

ABUSO DE AUTORIDAD. - También conocido como abuso de poder o abuso de las funciones públicas, son prácticas de intercambio social en las que se ejecuta una conducta basada en una relación de poder, jerarquizada y desigual. En otras palabras, es una situación donde la autoridad o individuo que tiene poder sobre otros, debido a su posición social, conocimiento o riqueza utiliza ese poder para su beneficio.

INTERÉS PÚBLICO. Es un concepto indeterminado que fundamenta y justifica la actuación de las Administraciones públicas. La intervención administrativa en los campos diversos de la vida social y económica debe estar basada en que con tal intervención se busca el interés público.

LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO. - Apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario. Se encuentra a cargo de un Secretario Técnico que es designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad, en adición a las funciones que viene ejerciendo en la entidad o específicamente para dicho propósito.

EL SECRETARIO TÉCNICO.- Puede ser un servidor civil que no forme parte de la oficina de recursos humanos, sin embargo, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. Tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Proceso Administrativo Disciplinario, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

MARCO FORMAL O LEGAL

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ ARTÍCULO 40.
- LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL N° 27444 – D.L. 1272 (Artículo 259°.- Faltas Administrativas)
- LEY N° 30057 DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR. ARTÍCULO 85. FALTAS DE CARÁCTER DISCIPLINARIO.
- LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA ARTÍCULO 8.
- LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO N° 28175, ARTÍCULO 19.

2.3. Variable

Tendencia de la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir.

III. Hipótesis

Hi :Existe tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico, Pucallpa 2020.

Ho :No existe tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico, Pucallpa 2020.

IV. METODOLOGIA

4.1. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es denominado: No experimental.

Cuando el fenómeno es estudiado conforme se manifestó en su contexto natural; en consecuencia los datos reflejarán la evolución natural de los eventos, ajeno a la voluntad de la investigador (Hernández, Fernández & Batista, 2010).

En el presente estudio, no habrá manipulación de la variable; por el contrario las técnicas de la observación y análisis de contenido se aplicará al fenómeno en su estado normal, conforme se manifestó por única vez en un tiempo pasado, básicamente son actividades que quedaron registrados en un documento (información de análisis).

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Dado que el presente estudio se realizará con el personal administrativo y asistencial del Hospital Amazónico de Yarinacocha, solamente se

tendrá como población al total de trabajadores nombrados que tienen procesos administrativos disciplinarios, siendo un total de 75 personas.

4.2.2. Muestra

La muestra es 30 personas con procesos administrativos que forman parte de la población, según resultado obtenido tras aplicar la fórmula para establecer el tamaño de la muestra para marco muestral conocido (Población finita). Para calcular el tamaño de la muestra se hará uso de la fórmula estadística para poblaciones finitas para lo cual se tendrá en cuenta un nivel de confianza de 95% y un error de 5%. De la siguiente manera.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N-1) e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n : Tamaño de la muestra

N: Población = 75

p: Probabilidad éxito = 0.5

q: Probabilidad fracaso = 0.5

Z: Valor de confianza= 1.96

e : Error= 0.05

Reemplazando valores tenemos

$$n = \frac{103(1.96)^2 (0.5) (0.5)}{(103-1) (0.05)^2 + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 30.39 = 30$$

4.2.3. Técnica de muestreo

La muestra es no probabilística dado que seleccionaremos en nuestro caso a los de 30 trabajadores quienes han cometido faltas administrativas y serán procesados con el régimen de disciplinas sancionador de la ley del servicio civil.

4.3. Definición y operacionalización de las variables e indicadores .

Tema: Tendencia de la administración de justicia en los procesos, disciplinario, sancionador de la ley en el Hospital Amazonico de Yarinacocha en la provincia de Coronel

Portillo, 2020

VARIABLE	CONCEPTUAL	OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
TENDENCIA DE ADMINISTRACION DE JUSTICIA EN LOS PROCESOS DISCIPLINARIO SANCIONADOR	Según Nunja (2015) El Proceso Disciplinario Sancionador, son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, las faltas son sancionadas según su gravedad el régimen disciplinario se encuentra	Los servidores civiles, quedan sujetos al régimen de sanciones establecido en la presente norma y en las normas que se dicten para su desarrollo, incluso cuando ya no estuvieron al servicio del estado. Las comisiones de una falta dan lugar a la aplicación de la sanción	Impacto	Muy alto Alto Mediano Bajo	Cualitativa
			Celeridad	Muy alto Alto Mediano Bajo	
			Eficacia	Muy alto Alto Mediano Bajo	

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.4.1. Técnica de recolección de datos

Para el recojo de datos se aplicaran las técnicas de la *observación*: punto de partida del conocimiento, contemplación detenida y sistemática, y *el análisis de contenido*: punto de partida de la lectura, y para que ésta sea científica debe ser total y completa; no basta captar el sentido superficial o manifiesto de un texto sino llegar a su contenido profundo y latente (Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez; 2013).

Ambas técnicas se aplicarán en diferentes etapas de la elaboración del estudio: en la detección y descripción de la realidad problemática; en la detección del problema de investigación; en el reconocimiento del perfil de la secretaria técnica del hospital amazónico de Yarinacocha; en la interpretación del contenido del proceso administrativo disciplinario; en la recolección de datos, en el análisis de los resultados, respectivamente.

4.4.2. Instrumento

El instrumento a utilizar será una guía de análisis de observación (para análisis de información), respecto al instrumento (Arias, 1999) indica: (...) son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”. En cuanto a la guía de observación Campos y Lule (2012,) exponen “(...) es el instrumento que permite al observador situarse de manera sistemática en aquello que realmente es objeto de estudio para la investigación; también es el medio que conduce la recolección y obtención de datos e información de un hecho o fenómeno. El contenido y diseño está orientado por los objetivos

específicos; es decir saber qué se quiere conocer, focalizándolo en el fenómeno o problema planteado, se inserta como anexo.

En esta propuesta la entrada al interior del Hospital Amazónico de Yarinacocha estará orientada por los objetivos específicos utilizando la guía de observación, para situarse en los puntos o etapas de ocurrencia del fenómeno para detectar sus características, utilizando para ello las bases teóricas que facilitarán la identificación de los indicadores buscados.

4.5. Plan de Análisis

Para el desarrollo del plan de análisis, se utilizara el programa informático Microsoft Excel 2010 o SPS. Donde primero se leerá la información obtenida y luego se interpretaran los resultados. Y según la necesidad de la investigación estas se plasmaran en tablas, gráficos o figuras.

4.6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Variable	Marco metodológico
<p>¿Cuál es la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020?</p>	<p>Objetivo General:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020. <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020 - Identificar el nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020 - Identificar el nivel de eficacia de la tendencia de la administración de justicia, en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020. 	<p>Tendencia en la administración de justicia</p>	<p>Tipo de estudio: Cuantitativo Nivel de estudio: Descriptivo Diseño: No experimental Población: 18 trabajadores de áreas administrativos y asistenciales Muestra: 30 personas Técnicas: Encuestas Instrumentos: Escala de Tendencia de Administration de Justicia (ETAJ). Métodos de análisis de datos. Tablas de frecuencias y gráficos.</p>

4.7. Principios Éticos

En cumplimiento de la normativa correspondiente y con base a los principios éticos, la presente investigación contará con datos verídicos; aplicando encuestas en forma libre y voluntaria.

Protección a las personas. - La persona en toda investigación es el fin y no el medio, por ello necesita cierto grado de protección, el cual se determinará de acuerdo al riesgo en que incurran y la probabilidad de que obtengan un beneficio.

Libre participación y derecho a estar informado. - Las personas que desarrollan actividades de investigación tienen el derecho a estar bien informados sobre los propósitos y finalidades de la investigación que desarrollan, o en la que participan; así como tienen la libertad de participar en ella, por voluntad propia. En toda investigación se debe contar con la manifestación de voluntad, informada, libre, inequívoca y específica; mediante la cual las personas como sujetos investigados o titular de los datos consienten el uso de la información para los fines específicos establecidos en el proyecto.

Justicia. - El investigador debe ejercer un juicio razonable, ponderable y tomar las precauciones necesarias para asegurar que sus sesgos, y las limitaciones de sus capacidades y conocimiento, no den lugar o toleren prácticas injustas. Se reconoce que la equidad y la justicia otorgan a todas las personas que participan en la investigación derecho a acceder a sus resultados. El investigador está también obligado a tratar equitativamente a quienes participan en los procesos, procedimientos y servicios asociados a la investigación.

IV. RESULTADOS

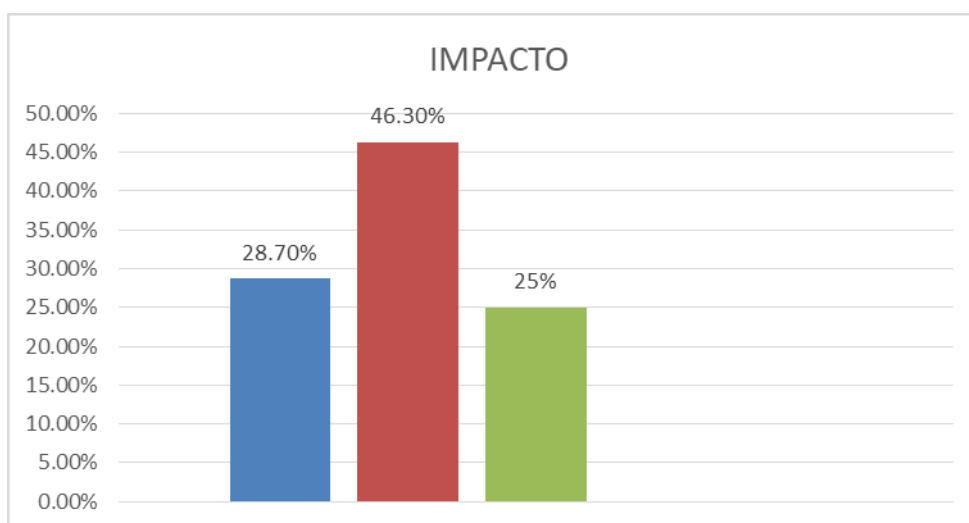
4.1. Resultados

Tabla N° 1. Nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020

DIMENSIONES	ITEM	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Me dio	Alt o	Muy alto
Impacto	1. Los trabajadores tienen conocimiento sobre la tendencia que tiene de los procesos disciplinarios sancionadores en la administración de justicia	6	6	8	0	0
	2.- Con los alcances de su información recolectada ¿la sociedad distingue qué órgano es el encargado para administrar justicia en los procesos disciplinarios sancionadores?	2	7	11	0	0
	3.- ¿Existen campañas de difusión de información accesible y oportuna sobre las instituciones que velan por los derechos fundamentales de los trabajadores (derecho laboral)?	8	11	1	0	0
	4.- ¿Cuál será el nivel de conformidad o disconformidad que tiene los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha sobre la manera de administrar justicia?	7	13	0	0	0
		28.70%	46.30%	25%	0%	0%

Fuente: *Elaboracion propia*

Grafico N° 1. Nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020



Fuente: Elaboración propia

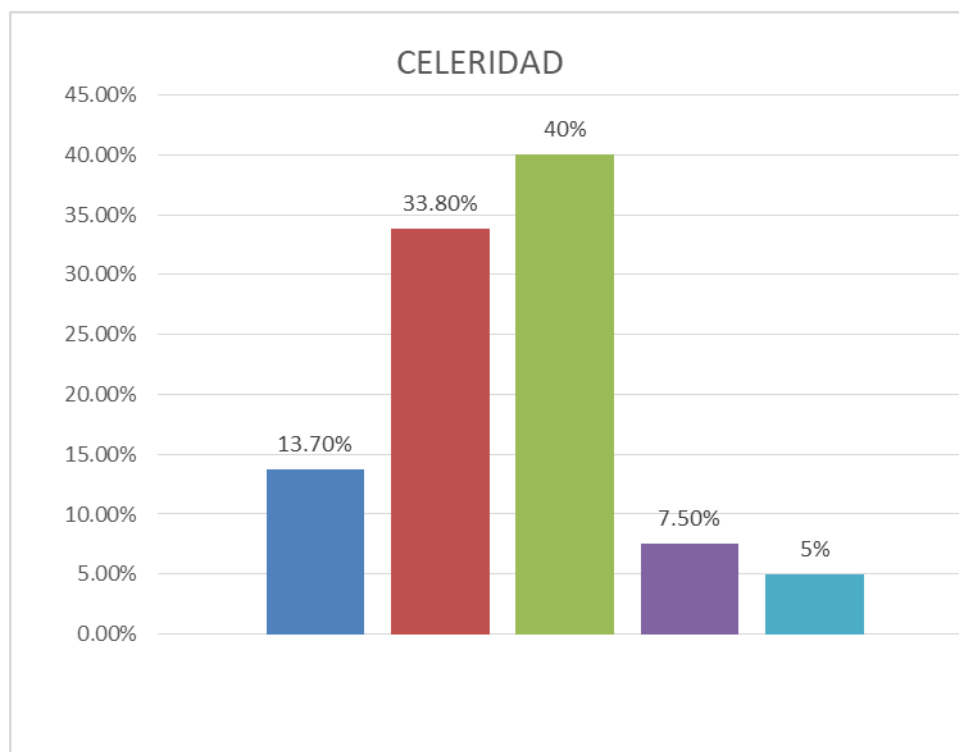
La tabla 1 y grafico 1, evidencia el nivel de impacto en la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020. Obteniéndose un impacto bajo con 46.30%, seguida de un impacto muy bajo con 28.70% y finalmente de nivel medio con 25.0 %

Tabla 2. Nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020

DIMENSIONES	ITEM	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Celeridad	1.- ¿Se aprecia el cumplimiento de los plazos del proceso según sus etapas y según instancia?	0	9	11	0	0
	2.- ¿Se efectúa el tema de plazos en los procesos disciplinarios sancionadores (derecho laboral)?	4	5	11	0	0
	3.- ¿La emisión de sentencia de un determinado proceso administrativo disciplinario en el Hospital Amazónico de Yarinacocha será el más adecuado?	7	13	0	0	0
	4.- ¿Los procesos disciplinarios sancionadores en el Hospital Amazónico de Yarinacocha se dan con tanta dilación?	0	0	10	6	4
		13.70%	33.80%	40%	7.50%	5%

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 2. Nivel de celeridad de la tendencia en la administracion de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazonico de Yaracocha, 2020



Fuente: Elaboración propia

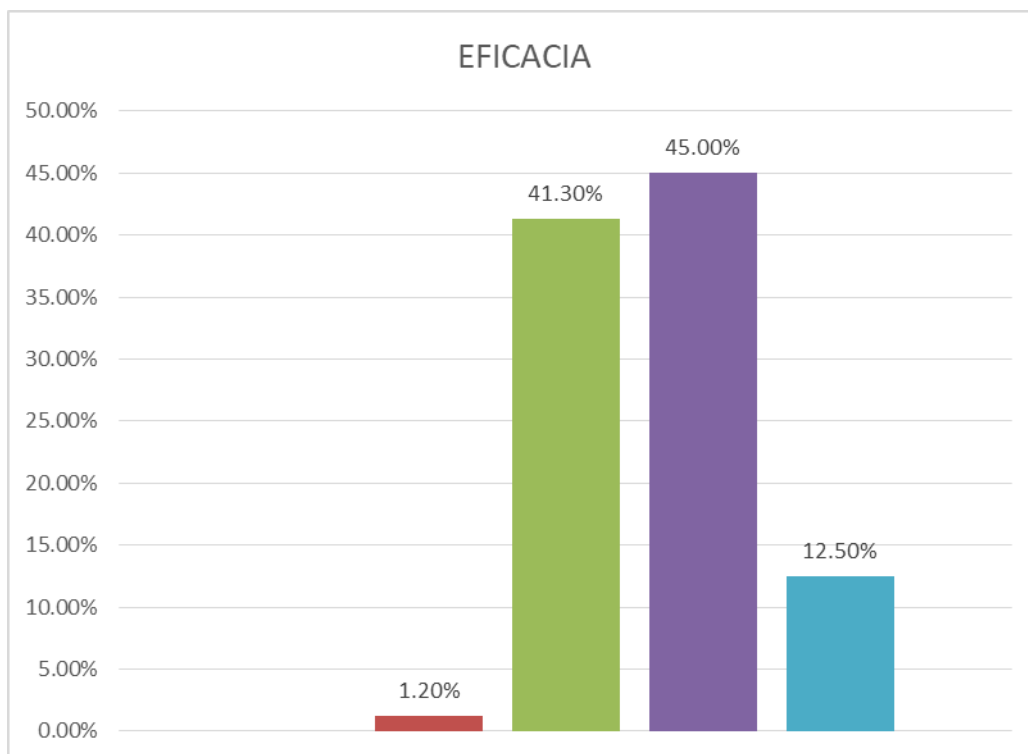
La tabla 2 y grafico 2, evidencia el nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yaracocha, 2020. Obteniéndose que la celeridad es de nivel medio con 40.0%, seguida de una celeridad Medio bajo con 33.8.0%, seguido de una celeridad bajo con una valoración de 13.70%, también con una celeridad alto de 7.50% y finalmente una celeridad muy alta del 5.0%

Tabla 3. Nivel de eficacia de la tendencia en la administracion de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020

DIMENSIONES	ITEM	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
		Muy baja	Baja	Medio	Alto	Muy alto
Eficacia	1.- ¿Para lograr un nivel de eficacia óptimo en un proceso administrativo disciplinario, la Secretaria técnica tiene que aplicar coherencia y motivación al emitir su sentencia?	0	0	9	11	0
	2.- ¿Mejoraría el nivel de eficacia en la administración de justicia en el Hospital Amazónico de Yarinacocha si se prevén acciones de prevención, atención oportuna y correcta sanción en un proceso administrativo disciplinario?	0	1	11	8	0
	3.- ¿Es importante la aplicación de políticas públicas que promuevan al mejoramiento y nivel de eficacia en la administración de justicia en nuestro país y en la región Ucayali?	0	0	7	10	3
	4.- ¿Es importante implementarse programas de capacitación continua de operadores de justicia destinados al mejoramiento de la administración de justicia en nuestro país y en la región Ucayali?	0	0	6	7	7
		0.00%	1.20%	41.30%	45%	12.50%

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 3. Nivel de eficacia de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazonico de Yarinacocha, 2020



Fuente: Base datos del estudio

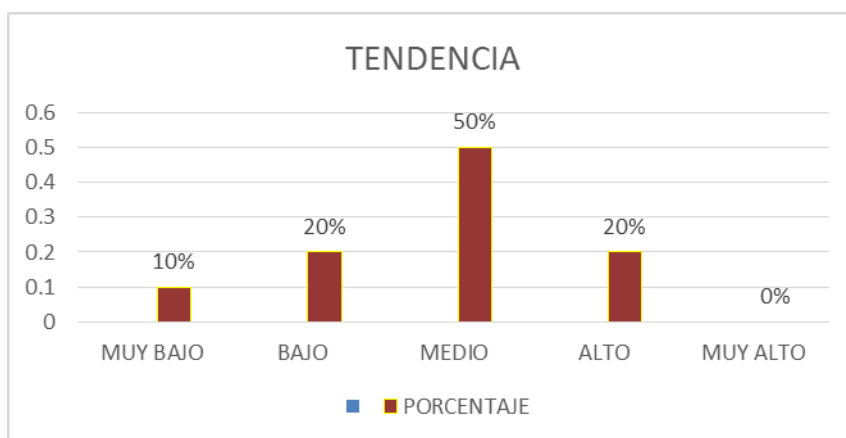
La tabla 3 y el grafico 3, evidencian el nivel de eficacia de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020 Obteniéndose una eficacia alto con 45.0 %, medio con 41.3.0 %, seguida de muy alto con 12.50% y finalmente baja con un 1.20%

Tabla 4. Tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020

TENDENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MUY BAJO	3	10%
BAJO	6	20%
MEDIO	15	50%
ALTO	6	20%
MUY ALTO	0	0%
TOTAL	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Grafico N° 4. Tendencia en la administracion de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital amazonico de yarinacocha, 2020



Fuente: *Base datos del estudio*

La tabla 4 y el grafico 4, evidencian el nivel de tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020. Obteniéndose una tendencia muy bajo con 10.0%., seguida de una tendencia bajo y alto con un mismo puntaje de 20.0%, y tendencia medio de 50%.

5.2. Análisis de resultados y discusión.

La intención de conocer la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital amazónico de YarinaCocha-Pucallpa, 2020.

La cual evidenció que existe una tendencia medio con un 50.0%, seguida de una tendencia bajo con 20.0% y finalmente una tendencia muy bajo con 10.0%. Estos hallazgos son similares a los obtenidos por Albonoz, J (2018) El debido Procedimiento Administrativo y su reconocimiento en los procesos disciplinarios de los órganos de la administración del estado regidos por la ley 18.834: Nuestra legislación, ha debido sujetarse a ciertos estándares procesales mínimos para dar cumplimiento a lo preceptuado internacionalmente, en materia de debido proceso. El derecho penal y los procesos penales están insertos en la época y cultura actual europea. en relación con el mandato constitucional a la ley de arbitrar los medios para obtener, el afectado, una adecuada defensa, la que queda entregada a su propia capacidad de procurársela; y respecto de la apelación, en aquellos casos en que se ha dispuesto que no procede por el hecho de haber sido aplicada la sanción por una jefatura, que a su vez, es el Jefe Superior de un Servicio descentralizado.

(Mejía, E. 2019), la aplicación de la Ley N° 30057 se está aplicando como cimiento normativo, constitucional de los procedimientos administrativos disciplinarios, que lleva a concluir que la institución de salud y sus autoridades competentes buscan salvaguardar y dar seguridad en la etapa de control de la ilegalidad a los servidores civiles, todo ello en virtud de la facultad disciplinaria que tienen los órganos correspondientes en la dirección de la institución y todo ello a través del procedimiento establecido. que los principios delimitadores de la potestad administrativa sancionadora, en una escala de MUY BAJO, en un nivel de 78% perciben que no impiden que las sanciones impuestas no sean arbitrarias.

Asimismo, se evidencia nivel de impacto de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir, obteniéndose un impacto bajo con 46.30 %, seguido de un impacto muy bajo con 28.70% y finalmente un impacto medio con 25.0%.

Se evidencia se evidencia nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir con una celeridad medio con 40.0%, seguida de una celeridad medio bajo con 33.8% y finalmente una celeridad bajo con 13.7%.

Se observa el nivel de eficacia de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir con una eficacia medio con 50. %, seguida de una eficacia bajo con 20.0%, seguida de una eficacia muy bajo con 10.0%

VI. CONCLUSIONES

6.1. CONCLUSIONES

En este trabajo se determinó la tendencia de la Administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazonico de Yarinacocha, Pucallpa 2020.

Lo más importante del estudio metodológico fue que se determinó la tendencia de la la Administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazonico de Yarinacocha; porque en la Región de Ucayali la comisión de este faltas administrativas en el sector público se incrementándose considerablemente por parte de los funcionarios que se aprovechan del cargo que poseen dentro de las identidades públicas del Estado.

Lo que me ayudo a generar la metodología para lograr desarrollar esta investigación fue la predisposición de la secretaria técnica del hospital Amazónico en facilitarme los datos de las personas involucrados en procesos administrativos disciplinarios.

- a) En este trabajo se identificó que el impacto en la tendencia de la Administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, Pucallpa 2020.
- b) El nivel de impacto en la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020. Obteniéndose un impacto bajo con 46.30%, seguida de un impacto muy bajo con 28.70% y finalmente de nivel medio con 25.0 %
- c) El nivel de celeridad de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el

Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020. Obteniéndose que la celeridad es de nivel medio con 40.0%, seguida de una celeridad Medio bajo con 33.8.0%, seguido de una celeridad bajo con una valoración de 13.70%, también con una celeridad alto de 7.50% y finalmente una celeridad muy alta del 5.0%

- d) el nivel de eficacia de la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020 Obteniéndose una eficacia alto con 45.0 %, medio con 41.3.0 %, seguida de muy alto con 12.50% y finalmente baja con un 1.20%
- e) el nivel de tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha, 2020. Obteniéndose una tendencia muy bajo con 10.0%., seguida de una tendencia bajo y alto con un mismo puntaje de 20.0%, y tendencia medio de 50%

6.2. RECOMENDACIONES

Luego de haber desarrollado e interpretado la tendencia en la administración de justicia en los procesos disciplinarios sancionador de la ley servir en el Hospital Amazónico de Yarinacocha- Pucallpa, 2020;

considero:

1. Se debería imponer procesos disciplinarios sancionadores drásticas para aquellos que cometen delitos contra la administración pública y la inhabilitación de los funcionarios por delitos de corrupción en agravio del Estado Peruano.
2. Supervisar el debido cumplimiento de los procesos disciplinarios sancionadores, cumpliendo los plazos señalados y la debida eficacia del proceso ante la falta administrativa comprobada.

Bibliografía

- Barsallo Delgado, O. (2018). Factores limitantes del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018. *Universidad César Vallejo*.
- Castro Miranda, J. (2018). Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil–Hospital Vitarte. In *Universidad César Vallejo*.
- Portillo, P. D. E. C., Violation, T. H. E., Due, T. O., Impact, I. T. S., The, O. N., Process, D., Public, I. N., Of, I., Province, T. H. E., & Portillo, C. (2017). *THE VIOLATION TO DUE PROCESS AND ITS IMPACT ON THE ADMINISTRATIVE* (Vol. 2, Issue 3, pp. 57–61).
- Sobre, R., & Penal, A. Y. (n.d.). *El nuevo régimen de responsabilidad*.
- Tamayo, D. S., Londoño, P. M., & Gómez, L. R. (2014). *Procedimientos administrativos sancionatorios Normative Inventory and Sentences of Colombia Constitutional Court Administrative Penalizing Procedures Abstract. 13, 139–154*.
- Vargas, L. V. (2010). *Universidad Nacional de Ucayali. 1–27*.
- Arias S., y Peña A., (2015), Abordaron con el tema, *Propuestas para la administración de justicia del estado peruano*. Tesis de maestría de la Pontificia Universidad Científica del Perú, Lima
- Sánchez, J., y Bernal, A. (2018), *La administración de justicia real en León y Castilla*, Tesis doctoral, de la Universidad Complutense de Madrid, España.

Alvarez, C., Valla, M., y Rodríguez, L.(2014), *La justicia y su tendencia imperativa*, Cuba.

Crisóstomo, M. y Rivas. T. (2016), *Funcionalidad de la justicia y la sociedad*. Tesis de licenciatura, Universidad Miguel Hernández, España.

Trefogli, W., (2012) *Gestión estratégica y creación de valor en el sector público*, Universidad Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.

Vásquez, J., (2015) *Análisis preliminar del proyecto de ley de servicio civil*, Perú, 2015

Guevara, M., (2016), *Análisis del principio de culpabilidad en el Derecho administrativo sancionador a partir de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*, Tesis de pregrado en Derecho, Universidad de Piura, Perú.

Nunja, J.L., (2016), *Marco Jurídico que Regula la Carrera Publica (servir)- Meritocracia en el Estado*, Lima – Perú, Pg. 58

<http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador-en-la-ley-del-servicio-civil>

Mellado, L., (2017),*La tramitación simplificada del procedimiento administrativo común*, biblioteca básica Bosh.

Osorio y Florit Manuel, Cabanellas de las cuevas Guillermo, *Diccionario Jurídico*, editorial heliasta, Buenos Aires- Argentina, 1986. pág. 564

Servir, (2012) *El servicio civil peruano: Antecedentes, marco normativo actual y desafíos de la reforma (informe)*, Presidencia del Consejo de Ministros, Lima mayo 2012, pp. III-IV (resumen ejecutivo).

Haro, J., (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. 2ª edición, Edicionales Legales, Lima, p. 14.

Ley Del Procedimiento Administrativo General N°27444 Modificado D, L N° 1272, Jurista Editores EIRL. Abril 2017. Pág. 153 ,154.

Mejía, E.,(2019), *Procesos administrativos disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo*, Lima, 2019 Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

2. PRESUPUESTO

Presupuesto desembolsable – Titular de la investigación			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Suministros (*)			
Impresiones			40.00
• Focopias			30.00
• Empastado			60.00
• Papel bond A-4 (500 hojas)			25.00
• Lapiceros			15.00
Servicios			
• Uso de Turnitin	50.00	2	100.00
Sub total			130.00
Gastos de viaje			
• Pasajes para recolectar información			30.00
Sub total			200.000
Total de presupuesto desembolsado			630
Presupuesto no desembolsable (Universidad)			
Categoría	Base	% o Número	Total (S/.)
Servicios			
• Uso de Internet (Laboratorio de Aprendizaje Digital – LAD)	30.0 0	4	120.00
• Búsqueda de información en base de datos	35.0 0	2	70.00
• Soporte informático (Módulo de Investigación del ERP University – MOIC)	40.0 0	4	160.00
• Publicación de artículo en repositorio institucional	50.0 0	1	50.00
Sub total			400.00
Recurso humano			
• Asesoría personalizada (5 horas por semana)	70.0 0	4	280.00
Sub total			280.00
Total de presupuesto desembolsado			630.00
Total (S/.)			910.00

3. Instrumento de recolección de datos

DIMENSIONES	ITE	ESCALA DE VALORACION				
		1	2	3	4	5
		Muy baja	Baja	Medio	Alto	Muy alto
Impacto	1. Los trabajadores se advierte conocimiento sobre la tendencia que tiene de los procesos disciplinarios sancionadores en la administración de justicia					
	2.- Con los alcances de su información recolectada ¿la sociedad distingue qué órgano es el encargado para administrar justicia en los procesos disciplinarios sancionadores?					
	3.- ¿Existen campañas de difusión de información accesible y oportuna sobre las instituciones que velan por los derechos fundamentales de los trabajadores (derecho laboral)?					
	4.- ¿Cuál será el nivel de conformidad o disconformidad que tiene los trabajadores del Hospital Amazónico de Yarinacocha sobre la manera de administrar justicia?					
Celeridad	1.- ¿Se aprecia el cumplimiento de los plazos del proceso según sus etapas y según instancia?					
	2.- ¿Se efectúa el tema de plazos en los procesos disciplinarios sancionadores (derecho laboral)					
	3.- ¿la emisión de sentencia en un determinado proceso administrativo disciplinario en el Hospital Amazónico de Yarinacocha será el más adecuado?					
	4.- ¿los Procesos administrativos disciplinarios sancionadores en el Hospital Amazónico de Yarinacocha se dan con tanta dilación?					
Eficacia	1.- ¿Para lograr un nivel de eficacia óptimo en un proceso administrativo disciplinario, la Secretaria técnica tiene que aplicar coherencia y motivación al emitir su sentencia?					
	2.- ¿Mejoraría el nivel de eficacia en la administración de justicia en el Hospital Amazónico de Yarinacocha si se prevén acciones de prevención, atención oportuna y correcta sanción en un proceso administrativo disciplinario?					
	3.- ¿Es importante la aplicación de políticas públicas que promuevan al mejoramiento y nivel de eficacia en la administración de justicia en nuestro país y en la región Ucayali?					
	4.- ¿Es importante implementarse programas de capacitación continua de operadores de justicia destinados al mejoramiento de la administración de justicia en nuestro país y en la región ucayali?					

DECLARACION DE COMPROMISO ETICO

La investigación del proyecto titulado, Tendencia en la Administración de justicia en los procesos disciplinario sancionador de la ley servir en el hospital Amazónico de Yarinacocha-Pucallpa, 2020, tuvo como fuente de recopilación de la información de los participantes de manera voluntaria previa firma de consentimiento informado accedieron a participar en el estudio, la DECLARACION DE COMPROMISO ETICO, de no difundir los hechos y las identidades por cualquier medio oral o virtual a personas que no fueron idóneos, salvo en el plano de la investigación. Las identidades de los sujetos a los cuales se le ha asignado un código. En atención a la dignidad de la persona y el principio de reserva.

Declaro haber leído el contenido de las normas del Reglamento de Investigación de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote y el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicas y títulos profesionales – RENATI, que exigen veracidad y originalidad de todo trabajo de investigación respeto a los derechos de autor y la propiedad intelectual. El producto se elabora bajo los principios de la buena fe, y veracidad.

Pucallpa, Octubre del 2021

Charles Ayllon Pinchi

Estudiante de Uladech

DNI 41950319

turnitin

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%
5	doku.pub Fuente de Internet	<1%
6	idoc.pub Fuente de Internet	<1%
7	www.studocu.com Fuente de Internet	<1%
8	www.tc.gov.bo Fuente de Internet	<1%
9	www.uces.edu.ar Fuente de Internet	<1%