



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**“GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN
LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Bach. DELGADO BECERRA, SEGUNDO MÁXIMO

LIMA – PERÚ

2020

ASESORES DE TESIS

Mg. ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

MG. ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA

JURADO EXAMINADOR

Dr. ROBLES ROSALES, WALTER MAURICIO
Presidente

Dr. QUIROZ ROSAS, JUAN HUMBERTO
Secretario

Dr. VIVAR DIAZ, VICTOR RAUL
Vocal

DEDICATORIA

A mi querida esposa: Maximira Guevara Torres, quien me ha guiado hasta conseguir mis metas.
A mis profesores universitarios, por su ejemplo de persona y de profesionalidad. A mis asesores, por su guía y apoyo en la elaboración de esta investigación. A mis compañeros de trabajo, amigos y todos aquellos que hicieron posible la elaboración de esta tesis.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiarme en el sendero del bien y permitirme culminar con mi carrera profesional. A la Universidad Privada TELESUP, por acogerme y formarme en sus aulas. A los Docentes de la Escuela Profesional de Derecho Corporativo, por contribuir con nuestra formación profesional. Al personal que labora en la Red de Salud de Cutervo, por su Colaboración en la presente tesis.

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado “Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo, 2019”, tiene como objetivo principal analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo, asimismo, constata si se cumple el derecho de ofrecer y producir pruebas, el derecho a exponer argumentos; también, de recibir una decisión fundada en derecho y los plazos razonables.

El tipo de investigación es cualitativo, el cual se realizará con la finalidad de analizar el conjunto de discursos entre los sujetos y la relación de significado para ellos; según el contexto cultural, ideológico y sociológico.

Debido a que el interés del investigador es analizar el cumplimiento de los procedimientos disciplinarios sancionadores aplicados dentro de la ley SERVIR en las faltas administrativas en la Red de Salud Cutervo; esta investigación se encuentra dentro del diseño no experimental – transversal; por lo que, solo se observa los fenómenos, tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos.

Los resultados de esta investigación da a conocer que no se ha cumplido en su totalidad el proceso del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo - 2019.

Palabras Clave: Debido procedimiento, sanciones administrativas disciplinarias, Ley del Servicio Civil.

ABSTRACT

The present research study entitled “Management of Disciplinary Administrative Processes in the Civil Service Law in the Cutervo Health Network, 2019”, had as main objective to analyze compliance with due process in the application of disciplinary administrative sanctions in the Network of Salud Cutervo, with the purpose of verifying whether the right to offer and produce evidence is fulfilled, the right to present arguments, to receive a decision based on law and reasonable deadlines.

The type of research is qualitative, which will be carried out in order to analyze the set of discourses between the subjects and the relationship of meaning for them; according to the cultural, ideological and sociological context.

Because the interest of the investigator is to analyze the compliance with disciplinary procedures applied within the SERVIR law in administrative faults in the Cutervo Health Network; This research is within the non-experimental design - transversal; Therefore, we will only observe the phenomena as they occur in their natural context, to later analyze them.

The results of this investigation allow us to conclude that the due process in the application of disciplinary administrative sanctions in the Civil Service Law in the Cutervo Health Network - 2019 has not been fully complied with.

Keywords: Due procedure, disciplinary administrative sanctions, Civil Service Law.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARATULA	i
ASESORES DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO	viii
INTRODUCCIÓN	x
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	11
1.1. Aproximación temática	11
1.1.1. Marco teórico	11
1.2. Formulación del problema de investigación	50
1.2.1. Problema General.....	55
1.2.1. Problemas Específicos	55
1.3. Justificación.....	56
1.3.1. Justificación teórica.....	56
1.3.2. Justificación práctica.....	56
1.3.3. Justificación metodológica	57
1.3.4. Justificación Social.....	57
1.3.5. Justificación Legal.....	57
1.4. Relevancia.....	57
1.5. Contribución	58
1.6. Objetivos	58
1.6.1. Objetivo General.....	58
1.6.2. Objetivos Específicos.....	58
II. MÉTODOS Y MATERIALES	59
2.1. Hipótesis de Investigación.....	59
2.1.1. Supuestos de la investigación.....	59
2.1.2. Categorías de la investigación.....	59

2.2.	Tipo de estudio	60
2.3.	Diseño	60
2.4.	Escenario de estudio	61
2.5.	Caracterización de sujetos	61
2.6.	Plan de análisis o trayectoria metodológica	61
2.6.1.	Momentos de la trayectoria.....	62
2.7.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	64
2.8.	Rigor científico.....	65
2.9.	Aspectos éticos	65
III.	RESULTADOS.....	66
IV.	CONCLUSIONES.....	74
VI.	RECOMENDACIONES	75
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	76
	ANEXOS.....	79
	Anexo 1: Matriz de consistencia	80
	Anexo 2: Instrumento	81
	Anexo 3: Validación de Instrumentos.....	82
	Anexo 4: Cuestionario de entrevista	94
	Anexo 5: Informe Temático y Metodológico de Aprobación de la Tesis.....	100

INTRODUCCIÓN

En la administración pública se pueden observar muchas falencias graves, características negativas y erráticas, también en el funcionamiento de los diversos órganos que constituyen el Estado; de continuar con las mismas actitudes es posible el ocaso, al cual se denomina como Estado Moderno que conlleva a graves consecuencias, nuestra sociedad civil y territorio en general. Por lo tanto, se puede justificar a esta investigación de la siguiente manera:

Se pretende verificar la aplicabilidad de la normatividad legal de los trabajadores que pueden originar efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas dentro de administración pública. La deficiente legislación sobre responsabilidades administrativas de los servidores públicos y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes sean pasibles no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual, se tratará de estudiar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos que se desarrollaron en la Red de Salud Cutervo y de esta forma corroborar si se cumple o no el fin supremo del Estado.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación temática

1.1.1. Marco teórico

1.1.1.1. Antecedentes de la investigación

a) Nacionales

Anaya, J. & Muñoz, J. (2018). La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán (Tesis de Pre Grado). Universidad Autónoma del Perú. Lima, Perú. Con el objetivo de conocer cómo influye la intervención de la oficina de Asesoría Jurídica en el Procedimiento Administrativo Disciplinario en materia de destitución. Concluyendo lo siguiente:

- 1) La intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica en el marco de la Ley Servir en materia de destitución del procedimiento administrativo disciplinario, es una base fundamental dentro de lo que abarca en la administración pública de toda Entidad; por ende, resulta pertinente la modificación en el Artículo 92° de la Ley Servir, incluyendo a dicha oficina asesora para resolver conflictos en materia disciplinaria, cuando lo solicite el Titular de la Entidad.
- 2) Es determinante que las opiniones legales que brinda la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en los PAD, cuando el titular de la entidad solicite consulta legal en materia de destitución de un servidor en el marco de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, va a admitir una mayor aplicación en las normas del procedimiento administrativo disciplinario y las dudas razonables al establecer o en su defecto desestimar el acto administrativo de sanción que aplique el titular de la entidad.
- 3) El grado de intervención de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Hermilio Valdizán en el marco de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil en el ámbito de los Procedimientos Administrativo Disciplinarios en materia de

Destitución es alto, tal cual es por su eficaz y eficiente aplicación de la norma y a su vez como órgano asesor de toda Entidad Pública que previamente emite opinión legal a efectos de salvaguardar conflictos e intereses referente a los procedimientos administrativos disciplinarios en materia de destitución, las mismas que la resuelve el Titular de la Entidad.

Chávez, L. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado* (Tesis de Post Grado). Universidad César Vallejo. Puerto Maldonado, Perú. Este estudio de tipo no experimental contó con un diseño descriptivo, presentando una muestra poblacional de 54 colaboradores el mismo que es un muestreo no probabilístico.

El investigador llegó a las siguientes conclusiones:

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

de sanciones, por lo que no es adecuado; esto da a conocer que se aplican de manera regular y flexible las sanciones a las que está expuesto un funcionario público, al cometer un acto de indisciplina y el personal asistencial del hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado.

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

Ramírez, W. (2018). Determinar la Responsabilidad Administrativa: El Debido proceso en los procedimientos disciplinarios en el Hospital Regional Docente Las Mercedes de Chiclayo (Tesis de Pre Grado). Lambayeque, Perú. Llegando a concluir que:

- 1) Existencia de concurrencia de faltas tanto por el lado administrativo en el marco del DL N° 276 y su reglamento N° 005-90-PCM, quien en el artículo 161° lo expone como falta muy grave, lo cual causa la destitución inmediata y por el lado penal como delito de peculado doloso por extensión, el mismo que ha sido ventilado en el juzgado penal unipersonal de Luya-Lamud, con Expediente N° 125-2011, declarando sentencia por conclusión anticipada.
- 2) Del caso; de efectivizarse ambas inhabilitaciones judicial y administrativa creadas por un mismo hecho, se estaría quebrantando el principio *ne bis in idem*, que afirma que nadie puede ser castigado dos veces por el mismo hecho; situación que debe ser remediada, subsumiendo la administrativa a la judicial, con lo que adicionalmente, se estaría solucionando también la incoherencia existente entre los límites de la inhabilitación administrativa y los de la inhabilitación penal.
- 3) Existencia de parte de los servidores públicos que transgreden los principios del debido proceso administrativo, esto es porque no tienen ningún nivel de estudios y capacitaciones, el cual genera que obvien procedimientos y

emitan opiniones que no son debidamente motivadas en el debido proceso, el mismo que se convierte en inoperante, ello en razón a la falta de especialización en el tema.

Puertas, J. & Taqui, W. (2017). Describir las consecuencias que produce el procedimiento disciplinario sancionador de la ley servir en las faltas administrativas en la Red de Salud Chupaca (Tesis de Pre Grado). Universidad Peruana los Andes. Huancayo, Perú. El cual concluyen que:

- 1) Los Procesos Disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014, se deben regir por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya se los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, son aplicables hasta la terminación del Proceso Disciplinario en segunda instancia.
- 2) Las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, son aplicables a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057, independientemente, en que entidad se encuentren prestando servicios, hallan o no iniciado el proceso de tránsito al régimen del Servicio Civil.
- 3) El Proceso Administrativo Disciplinario, de la Ley 30057- SERVIR tiene efectos en las potestades importantes de la Administración Pública, facultad atribuida a las entidades públicas del estado para establecer infracciones administrativas y las consecuentes sanciones a los servidores públicos.
- 4) Servidores y funcionarios públicos incurren en responsabilidad administrativa funcional cuando contravienen el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad pública del estado, además pueden incurrir en, responsabilidad civil y responsabilidad penal.

Paucar, J. (2016). Determinar si se ha dado cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú. Llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) Se ha determinado que las variables, el cumplimiento del debido procedimiento y la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica periodo 2013, no tienen relación, es decir existe independencia, siendo que de la prueba de independencia Chi Cuadrado obtenido fue $X^2(1, unilateral)=0.051$ que tiene asociado un contraste de significancia $p=.821$ y que la intensidad de la correlación hallada 0.038, (3.8% de intensidad de relación), lo que quiere decir un nivel bajo de cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias.
- 2) Existe, a nivel específico (dimensiones), una diferencia del nivel de cumplimiento del debido procedimiento, pues a nivel del derecho a exponer sus argumentos, existe una relación que se manifiesta con un 50% de intensidad de relación, y del derecho a ofrecer y producir pruebas, existe una relación que se manifiesta en un 46.32% de intensidad de relación, por otro lado, se da a conocer que el derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, tiene independencia, manifestándose en 10% la intensidad de relación, y, por último el cumplimiento de plazos (plazo razonable) menciona su independencia, teniendo solo un 8.92% de intensidad de relación, todas ellas con referencia a la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el gobierno regional de Huancavelica 2013.
- 3) Como se puede apreciar, no hubo una visión global del cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el Gobierno Regional de Huancavelica-periodo 2013, notándose que en ninguna de las dimensiones se ha alcanzado más del 50% de intensidad de relación, lo que contribuyó para que en la hipótesis general se encuentre una independencia entre las variables medidas.
- 4) No hubo conocimiento afianzado respecto del cumplimiento debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias, originando procedimientos disciplinarios sancionadores con vicios, que en un eventual cuestionamiento a nivel jurisdiccional la decisión sea revocada,

haciendo inoperativa la sanción, y más aún, que los recursos utilizados en la realización del procedimiento, se vea en gasto sin rendimiento.

- 5) El acatamiento del procedimiento debido no solo se ajusta para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias, sino también, para la absolución y archivamiento de los expedientes, importando que, todo procedimiento en la administración pública, requiere un debido procedimiento.

b) Internacionales

Flores, S. (2018). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega - Managua* (Tesis de Post Grado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Managua, Nicaragua. Esta investigación se realizó con el objetivo de analizar el proceso Administrativo y gestión empresarial de la Cooperativa de Productos de Alimentos Básicos RL. Pretendiendo constatar si se aplica continua y adecuadamente sus conceptos, el cual permita administrar de manera eficiente y productivamente la cooperativa. Asimismo, llegó a determinar que:

- 1) El proceso Administrativo y Gestión Empresarial de la Cooperativa de Producto de Alimentos Básicos RL, se lleva a cabo de forma parcial, ya que no se llevan de forma correcta las funciones del proceso administrativo.
- 2) La Gestión empresarial en la Cooperativa, se ve limitada por la carencia de conocimientos administrativos de los órganos directivos que trabajan en base a su experiencia y el poco compromiso de alguno de ellos.
- 3) Al no existir un buen manejo de los procesos administrativos, se observa que no cumplen con el desempeño de una buena Gestión Administrativa.
- 4) Se evidencia que no existe un sistema motivacional para el personal, de tal forma que, ésta pueda ejercer eficientemente sus labores.

Droghetti, P. Pérez, M. (2017). La actividad probatoria en el derecho administrativo sancionador a la luz de la ley de bases de los procedimientos administrativos (Tesis de Pre Grado). Universidad de Chile. Santiago, Chile. Con el objetivo de proponer una lege ferenda sobre la actividad probatoria en el Derecho

Administrativo Sancionador desde una perspectiva analítica, descriptiva y crítica; llegando a las siguientes conclusiones:

- 1) La Administración podrá extender sus sanciones en cuanto tenga un procedimiento establecido para tal hecho por ley.
- 2) La Ley 19.880, al ser de representación general y supletorio, se puede aplicar en los procedimientos administrativos sancionadores que no contemplen, de forma concreta y cabal, una regulación que debe seguir el órgano administrativo.
- 3) La Ley 19.880, en cuanto a la prueba, entrega una regulación escueta y difusa. Solo se enfoca en cuatro artículos, a saber, en sus artículos 35 a 38.
- 4) Todas las ramas del ordenamiento jurídico chileno, contenidas las procesales, se hallan inspiradas en distintos principios constitucionales que son transversales y necesarios.
- 5) Además, se pueden localizar principios de carácter procesal administrativo en la Ley 19.880, estos brindan características propias y particulares al procedimiento administrativo sancionador, así, se regula el principio de celeridad, conclusivo, economía procedimental, impugnabilidad, entre otros.
- 6) La prueba compone un elemento transversal y de suma importancia en todo procedimiento tanto o inclusive más que los elementos de derecho, ya que, en virtud de ella, tanto la Administración como los interesados realizarán su teoría del caso y podrán protegerse. También, es la base sobre la cual la Administración o el juez solucionará el conflicto que ha sido sometido a su conocimiento.
- 7) En el procedimiento administrativo sancionador, los elementos fácticos pueden ser ubicados en múltiples instituciones.
- 8) La doctrina y la jurisprudencia han entregado un centenar de definiciones del concepto de prueba. Muchas coinciden en cuanto a la presencia de una relación entre esta y el concepto de verdad.

- 9) Para lograr establecer la intención y funciones de la prueba se requiere establecer la relación que existe entre ésta y la verdad, así como con el proceso.
- 10) Discutir en torno a la analogía que existe entre prueba y verdad ha creado dos corrientes epistemológicas -cada una respecto a una concepción de la prueba- completamente disímiles.
- 11) La prueba se halla sujeta a limitaciones. Se pueden diferenciar tres tipos de limitación: 1) Limitaciones impuestas por el proceso; 2) Limitaciones impuestas por la cosa juzgada; 3) Limitaciones impuestas por las reglas probatorias.
- 12) Las presunciones constituyen parte de la Teoría de la Prueba, pero no facilitan elementos de prueba, ya que su objetivo no es brindar conocimiento respecto a la verdad de los anuncios. Por esto, solo consciente conseguir una verdad procesal que no siempre concuerda con la verdad por correspondencia.
- 13) El primer momento de la prueba se nombra “Selección de los hechos o elementos probatorios”. Su regulación, en la Ley 19.880, se ubica en los artículos 35 incisos primero y tercero, además del artículo 36.
- 14) El segundo momento de la prueba es denominado “La valoración de la prueba” e incluye dos actividades intelectuales.
- 15) El tercer momento de la prueba se nombra “Estándar de prueba” e intenta responder dos interrogantes. La primera, ¿Cuándo puedo tener por probado un hecho? Y, la segunda, ¿Cuál es el margen de error tolerable en esta determinación?
- 16) Se sustenta que el estándar de prueba aplicable al procedimiento administrativo sancionador es aquel que se halla entre “probabilidad prevalente” y “más allá de toda duda razonable” y que se designa “estándar intermedio”, cuya gráfica corresponde a $P > 0,75$, siendo la certeza = 1. Esto quiere decir, que la Administración castigará cuando tenga la convicción de que infracción es “muy probablemente verdadera”.

- 17) La obligación que recae sobre los órganos administrativos de motivar las resoluciones es una materialización del período de valoración de la prueba y de la aplicación del estándar probatorio. Esto significa que, la motivación obstruye el círculo probatorio.

Hernández, J. (2016). El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad (Tesis de Pre Grado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. Con el objetivo de establecer los lineamientos constitucionales que se observa en el proceso sumario administrativo dentro de la legislación ecuatoriana para perfeccionar su efectividad jurídica; llegó a las siguientes conclusiones:

- 1) El respeto a los principios del debido proceso que se establece en la Constitución de la República, por parte de todas las entidades del Estado y de las autoridades nominadoras, ya que el estado se encuentra obligado a hacer efectivo el cumplimiento de las normas vigentes y sus reglamentos, apegados a la Norma suprema que es la Constitución de la República, así es que los procesos administrativos deben ser analizados desde el punto de vista de la motivación como garantía del debido proceso.
- 2) El estado ecuatoriano carece de un vacío legal como consecuencia de esa falta de análisis jurídico e interpretativo que se debe dar a las leyes vigentes, nuestra Constitución de la República habla sobre la motivación de las resoluciones administrativas, las cuales deben emitirse con responsabilidad y apego a las normas, y quien no lo haga será responsable, dentro de esta responsabilidad se encuentra inmerso el Estado, por lo tanto es necesaria la implementación de una reforma en la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento referentes a la motivación de las resoluciones en los sumarios administrativos, para evitar confusiones todo proceso administrativo debe conllevar una resolución final, es ahí donde la ley no toma en cuenta el mandato constitucional, por lo que genera que el reglamento general a la LOSEP no pueda establecer que las resoluciones de los sumarios administrativos sean debidamente motivadas, pues solamente aparece la sanción, sin tomar en cuenta la motivación de la resolución, dando

preferencia a un posible sanción, violando el principio de presunción de inocencia y el de legalidad.

- 3) Finalmente, se puede evidenciar el desconocimiento respecto de la motivación de las resoluciones debido al desconocimiento de las normas establecidas en la Constitución de la República, por parte de autoridades, servidores públicos y ciudadanos en general.

Ramírez, M. y Aníbal, H. (2015). *Sanción La actividad sancionadora de la Administrativa en Colombia* (Tesis de Pre Grado). Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. El estudio tuvo como objetivo principal analizar el eje central del poder sancionador de la administración: la sanción administrativa. Para el abordaje de este tema, partieron de una revisión doctrinal y legal del *ius puniendi* del Estado; de esto concluyeron que:

- 1) La sanción administrativa es el pilar de este campo de intervención, que busca el adecuado funcionamiento de la administración pública, y la defensa de la imagen y el prestigio de la entidad.
- 2) Tiene sus elementos propios que la distinguen y caracterizan del *ius puniendi* judicial del Estado, pues está sometida a las reglas y principios de un área que ha tomado fuerza las últimas décadas: el derecho administrativo sancionador.
- 3) En Colombia, la Corte Constitucional, en reiteradas jurisprudencias sobre control constitucional y de acción de tutela, ha venido definiendo los rasgos de esta institución y se ha centrado mucho más en el estudio de los principios que regulan la actividad que en el concepto, alcance, diferencias de esta figura jurídica, que es nuclear de la actividad sancionadora del Estado.

Campal, A. (2015). *El régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las administraciones públicas* (Tesis Doctoral). Universidad de Oviedo. Madrid, España. Con el objetivo de analizar el régimen disciplinario del personal que labora en las distintas administraciones públicas (AAPP) de España, llegando a concluir que:

- 1) El estatuto básico del empleado público (EBEP) como norma básica del empleado público español ha emprendido de manera contenida el camino de la unificación del régimen jurídico de los empleados públicos basados en modelos en un entorno más o menos cercano, donde se entre mezclan técnicas de gestión propias de la empresa privada con el interés general y el servicio público.
- 2) Las soluciones propuestas buscan tanto aportar claridad a la realidad normativa como instrumentos para la homogenización de regímenes disciplinarios entre los distintos colectivos de empleados públicos en busca del interés general y de la seguridad jurídica.
- 3) El código de conducta común es muy útil porque informa la interpretación y aplicación de su régimen disciplinario. Este se completa con una serie de principios para el ejercicio de la potestad disciplinaria que se configuran de carácter abierto, perfilando aquellas que operan en todo caso y dejando que las leyes establezcan otras.
- 4) La constitución jurídica del EBEP ha propiciado que el juego de fuentes normativas origine numerosos conflictos en aspectos como la readmisión de personal laboral e improcedencia de su despido disciplinario, los plazos de prescripción de las faltas y sanciones o el propio procedimiento disciplinario.

1.1.1.2. Marco Normativo

- Constitución Política del Perú.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 069-2004-PCM que aprueba Disposiciones para la Constitución de Comisiones Especiales de Procesos Administrativos Disciplinarios.

- Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y su modificatoria.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Decreto Supremo N° 062-2008-PCM, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y sus modificatorias.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y su modificatoria.
- Decreto Supremo N° 041-2014-PCM, que aprueba el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales.
- Directiva N° 284-2015-SERVIR-PE. Reglas para acceder al beneficio de defensa y asesoría de los servidores y ex servidores civiles.
- Directiva N° 004-2017-SERVIR/GPGSC. Normas para la gestión del Proceso de Diseño de Puestos y Formulación del Manual de Perfiles de Puestos – MPP.

1.1.1.3. Bases Teóricas

Estado y Constitución

El Estado es la sociedad política y jurídicamente organizada capaz de imponer la autoridad de la ley en el interior y afirmar su personalidad y responsabilidad frente a las similares del exterior. Los Estados pasan, las naciones, quedan; ya que hubo Estado esclavista, feudal, etc., en una misma Nación. En un Estado puede haber varias naciones, pero no se concibe una nación que contenga varios Estados.

El Estado es una organización política que, en ejercicio de su soberanía, reclama para sí el monopolio de la violencia legítima en un territorio delimitando por las correspondientes fronteras, cubriendo estos objetivos mediante la especialización y subsiguiente integración de una parte de la

población en una administración pública, civil, militar, profesional y permanente (Baqués, 2010).

Naranjo (2000), define al Estado como ente social que se forma cuando en un territorio determinado se organiza jurídicamente en un pueblo que se somete a la voluntad de un gobierno. El estado jurídicamente hablando se refiere a una comunidad de personas que están fijadas en un territorio determinado, y que es legalmente independiente de control externo y éste posee un gobierno organizado que crea y aplica la Ley sobre todas las personas y grupos dentro de su jurisdicción. No obstante, el estado es concebido como una entidad específica de la vía política, organizada políticamente. En este sentido, el Estado es considerado por diversos autores como soberanía, personificación de la nación, régimen, entre otros cuyos elementos fundamentales son: el territorio, la población, la soberanía, y la organización jurídica u ordenamiento jurídico. ¿Por qué es importante conocer y diferenciar los elementos del estado para un estudiante de derechos?: Es de suma importancia que los estudiantes de Derecho puedan conocer y diferenciar los elementos para poder aplicar sus conocimientos específicos en cualquier tipo de contexto o problemática que se le presente en su vida laboral diaria incrementando su conocimiento intelectual y desarrollo integral dentro de su campo laboral.

Estado de derecho es un concepto con dos componentes; el Estado como poder político concentrado, y por otro lado, el derecho como conjunto de normas. El Estado de derecho es un poder restringido por el derecho. En el Estado absolutista, el soberano es el rey, él tiene el poder por encima de todos, es el que agrupa todas las funciones del poder político y no admite término ni contrapeso ni crítica. Para limitar al Estado absolutista va brotando el Estado de derecho. En el Estado absolutista el poder se establece desde arriba, no surge del pueblo, sino del poder mismo, es un poder único sin divisiones ni separaciones, es un poder que ahoga a la sociedad, que la domina y la somete; el sujeto escasea de fuerza frente a ese poder.

Con la intención de circunscribir el poder absoluto del soberano se va armando la idea del Estado de derecho, y por ello brotan conceptos como la segmentación de poderes. Nace el parlamento, que genera un contrapeso al monarca absoluto, y los tribunales van obteniendo independencia frente al

soberano y surge la definición de la soberanía popular, esto quiere decir, el pueblo como soberano, no el monarca y el de los derechos humanos como reivindicación jurídica de los individuos frente al poder del Estado. La democracia forma parte de esta evolución rebuscando la legitimación del poder por el habitante, materializando así la soberanía de la población.

Durante los siglos XVII, XVIII y XIX se dio un cambio que permite sacar a la luz el concepto de Estado de derecho. Ya no hay un monarca absoluto, tampoco se concentra el poder en un solo órgano, se instituyen contrapesos, los sujetos ponen límites al poder del Estado, y el poder político se certifica con el voto de los habitantes.

Cuando en la discusión pública se plantean el cumplimiento de las leyes o el respeto a los derechos de los ciudadanos, no es infrecuente escuchar a algunos decir, y a otros negar (cada quien para sus propios fines), que nuestro país es un "Estado de derecho". Sin duda, la expresión tiene una connotación positiva y un valor simbólico innegable, que cualquier ciudadano medianamente informado es capaz de intuir o sospechar. Pero, ¿qué es exactamente el Estado de derecho? ¿Actualmente se vive en un Estado de derecho?

El término de "Estado de derecho" empieza a ser utilizado por la ciencia jurídica y política alemana del siglo pasado para designar una relación específica entre la forma política llamada "Estado" y el derecho, relación que va más allá de un gobierno limitado que envuelve su actuación en el ropaje de las normas jurídicas. Lo determinante en el concepto del Estado de derecho no es que el Estado reglamente mediante preceptos jurídicos la vida que en él se desarrolla ni que limite sus fines a la realización del derecho, sino que este Estado eleva el derecho a condición fundamental de su existencia (Villar, 2015).

En la realidad, el Estado de derecho representa la congruencia de diferentes principios y postulados filosófico-políticos, de variados movimientos y fuerzas históricos, los cuales toman cuerpo en un conjunto de estructuras e instituciones que apenas en tiempos recientes se reconocen como elementos congruentes de un "modelo": el Estado liberal occidental.

La construcción del Estado Constitucional de Derecho, exige la concurrencia de determinados e insustituibles principios. En primer término, el principio de igualdad entre el pueblo y la organización estatal, el cual postula que, en la creación y desempeño de ésta, es partícipe el mayor número posible de miembros de la comunidad para llegar a la máxima aproximación entre la voluntad de los individuos y la voluntad del Estado. En segundo término, el principio de libertad personal que es la base de los derechos fundamentales del ser humano y de otros postulados plenos. En tercer término, es el principio de legalidad que consiste en toda la actividad jurídica que regula a la comunidad, en la medida que provenga de la Constitución. Estos principios constituyen la base triangular del Estado Constitucional de Derecho y se encuentran de tal manera implicada que, basta el desconocimiento o la debilitación de uno de ellos para que la institución se desmorone o deforme.

En el principio de legalidad de un Estado constitucional de derecho, tienen vigencia los postulados de libertad e igualdad. En el Estado moderno, la legalidad es la esencia de éste y responde a la estructura del mismo. No se puede organizar el Estado prescindiendo de la legalidad porque ésta es su síntesis. En cambio, se puede suprimir la práctica de la igualdad en algún aspecto, sin que el Estado sufra mengua o debilitamiento.

No son términos absolutos los señalados porque hay quienes sostienen que el Estado Constitucional está substanciado en los principios de libertad e igualdad o de respeto a los derechos humanos; pero mientras, estos son de contenido socio - político, el de legalidad es más principio estructural que vigencia de ideas; y aunque la libertad se plasma en las normas, está implícitamente como pensamiento o corriente filosófica de singularísima importancia (Ferrajoli, 2015).

Funciones del Estado

Función Pública.

Se entiende por función pública, en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, promulgada el 12 de agosto del 2002, a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en

nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles Jerárquicos. El Estado para el logro de sus fines, (sea este autoritario, policíaco, liberal, social-cristiano, social democrático o socialista), realiza a través de sus órganos numerosas actividades que por el destino de las mismas (la sociedad y sus intereses en conjunto), la fuente de la que emanan (el poder estatal), su gran importancia e incidencia en la vida nacional y los órganos que la realizan, se ha dado en denominar.

Así, la función pública, como institución de derecho público, es una actividad que el ordenamiento jurídico - constitucional y legal, reserva a los órganos e instituciones del Estado y se manifiesta por la voluntad de los órganos individuales (funcionarios públicos).

Toda función pública implica una esfera de atribuciones limitada por el derecho objetivo. En el Perú existen tres macro funciones estatales: la función legislativa de naturaleza normativa y fiscalizadora; la función administrativa de gobierno, de naturaleza ejecutiva, y la función jurisdiccional, eminentemente administración de justicia. Los órganos del Estado, realizan un sin número de funciones, por ejemplo: dación de leyes, defensa de la soberanía, orden interno, procesos judiciales y expedición de sentencias, dirección de la marcha económica del país, promoción del bienestar general, educación, desarrollo del agro y la industria nacional, etc. Las instituciones militares y policiales a su vez se reservan las funciones de defensa de la soberanía y el orden interno. Los organismos autónomos del Estado y los órganos descentralizados ejercen igualmente funciones estatales y realizan servicios públicos.

La función pública, puede ser estudiada, desde una perspectiva amplia, conceptualizándola genéricamente como la esfera de asuntos del Estado que deben ser gestionados bajo un debido marco legal y reglamentario por personas especialmente ligadas a éste y que le sirven. Puede ser igualmente analizada en función a las específicas competencias de los cargos asumidos por los funcionarios públicos, independientemente de cuál sea el órgano o nivel de la estructura del Estado donde aquél ejerce funciones.

La función pública es un área de indudable interés, ha merecido desde perspectivas democráticas vigorosos estudios que han puesto la atención en la forma de evitar que se convierta en un instrumento de manipulación política en poder de gobernantes autoritarios y de funcionarios corruptos. El ejercicio de la función pública debe hacerse con arreglo a los principios y criterios normados en la Constitución Política del Estado, los intereses de la sociedad y el ordenamiento jurídico en su conjunto.

Características de la Función Pública.

Las principales características son:

- Material y descriptivamente es ejercicio de actividad al servicio de la nación por funcionarios públicos repartidos mediante niveles y competencias asignadas en las diversas reparticiones de los órganos del Estado o poderes públicos.
- El Estado delega el ejercicio de “función pública” en personas físicas (los funcionarios y servidores públicos) bajo delimitadas y estrictas formalidades que le otorgan legitimidad y legalidad. Dicho ejercicio puede igualmente derivarse de un mandato popular, vía elecciones (Presidente y Vice Presidentes de la República, los Congresistas, los presidentes regionales, los alcaldes y regidores).
- Su contenido está definido por actividades de diverso orden, dirigidas a fines previstos constitucionalmente. Tales actos de gran importancia tienen imperio o autoridad, de función, administración, gestión o procuración, pudiéndose producir indistintamente a nivel de función legislativa, de gobierno (actos políticos y de ejecución) o de función jurisdiccional.
- La función pública no se restringe al exclusivo ámbito administrativo – ejecutivo, sino que compromete a la totalidad de los asuntos estatales.
- La función pública es continua, permanente e institucional. No existe función pública en consideración a las individualidades, sino en relación a los fines de política nacional y está debe ser en atención al interés público y el bien común.
- Es inherente a su naturaleza la fijación de ámbitos de competencias de los órganos y agentes públicos y por lo mismo plantea un conjunto de deberes, derechos y obligaciones.
- La función pública es un medio para que el gobierno de turno (elemento constitutivo del Estado) cumpla o ejecute su estrategia y finalidad política que es y debe ser en beneficio del interés público, de manera que el desarrollo económico y la seguridad integral sean artífices del bienestar general.

- La Discrecionalidad Administrativa, se entiende por discrecional a lo que se hace con libertad y sano juicio. En tal sentido, se dice que hay acción discrecional del funcionario, cuando en determinadas situaciones las normas legales y administrativas tiene vacíos o existen anomalías, se resuelve el asunto o problema administrativo apelando a los principios del derecho, a la doctrina, a los antecedentes, a la experiencia y a la coyuntura del momento; desde luego sin apartarse de la norma constitucional y de la Ley.

Fines de la Función Pública.

Los fines de la función pública son el servicio a la Nación, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política, y la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos.

A. Facultad Sancionadora del Estado y la Potestad Disciplinaria

El ius puniendi, se define como la atribución que posee el Estado para sancionar a quienes incumplan sus obligaciones o menoscaben los derechos de otros, determinando para ello la aplicación de sanciones.

La manifestación del ius puniendi del Estado se da en el ámbito penal; empero no es exclusiva su potestad sancionadora, siendo aplicado por la Administración con el fin de repeler las acciones sancionables en el ámbito administrativo. El ius puniendi se divide en dos sectores: el Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador; siendo que el Derecho Administrativo Sancionador aplica como principios las bases fundamentales del Derecho Penal; empero, no se aplican del mismo modo, siendo el Derecho Penal como última ratio, y la Administración Pública es un derecho de aplicación inmediata.

Se puede señalar que, la potestad sancionadora de la Administración Pública es una manifestación del ius puniendi que es una facultad de los operadores en el ámbito de la administración de establecer sanciones a través de un procedimiento, el cual deberá estar condicionado con las garantías mínimas.

El TUO de LPAG N° 27444 – determina un tratamiento exclusivo en lo concerniente a la potestad sancionadora del Estado; estableciendo un conjunto de

principios para su aplicación, así como para la correcta aplicación del procedimiento.

Es necesario precisar que la potestad sancionadora del Estado está asociada con la potestad disciplinaria, pues mantienen una relación de género – especie, por lo que respetan sus particularidades.

La potestad disciplinaria es la capacidad de la administración para evaluar la conducta de los funcionarios y servidores civiles, y; en el caso que corresponda, aplicar las sanciones administrativas según su gravedad, ello bajo el marco de un procedimiento con las garantías mínimas, asimismo, la potestad sancionadora se fundamenta en la preservación de la organización administrativa, buscando velar por la disciplina y el orden de las funciones que realiza la misma.

B. Procedimiento Administrativo Sancionador (PAS)

Se entiende como el conjunto de actos conducentes a determinar responsabilidad administrativa; es decir, la comisión de una infracción y como consecuencia la aplicación de una sanción.

El PAS garantiza que los actos de la Administración Pública se ejecuten de manera ordenada y orientada al cumplimiento de su finalidad, respetando las garantías mínimas para el administrado y la administración.

Asimismo, es importante precisar que el PAS presenta una doble dimensión, siendo, en primer término, el mecanismo ideal que posee la Administración Pública para lograr su finalidad pública, y en segundo término, constituye la vía que ofrece a los administrados las garantías necesarias para el respeto de sus derechos fundamentales.

Siendo así que, el Tribunal Constitucional ha destacado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento administrativo sancionador, siendo que estos garantizan el respeto de los derechos del administrado, siguiendo esta línea, la Administración Pública no puede dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar la garantía de debido proceso en sede administrativa sancionatoria.

C. **Responsabilidad Administrativa Disciplinaria**

Es una facultad correctiva interna, y se da cuando el servidor civil infringe sus deberes u obligaciones como trabajador, transgrediendo el ordenamiento interno de la entidad, del mismo modo, al ordenamiento jurídico administrativo disciplinario en su condición de empleado estatal. Para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria, es necesaria la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario, a fin de establecer si corresponde o no aplicar sanción administrativa.

En el artículo 91° del reglamento, define a la responsabilidad administrativa disciplinaria como la que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley Servir, formalizando para tal efecto el procedimiento administrativo respectivo, para establecer una sanción.

En consecuencia, la norma establece responsabilidad administrativa disciplinaria a los servidores civiles y en cualquiera de estos grupos que pueden existir servidores de confianza:

1. **Funcionario público.** Es un representante político o cargo público representativo, que ejerce funciones de gobierno en la organización del Estado. Dirige o interviene en la conducción de la entidad, así como aprueba políticas y normas.
2. **Directivo público.** Es el servidor civil que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.
3. **Servidor civil de carrera.** Es el servidor civil que realiza funciones directamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
4. **Servidor de actividades complementarias.** Es el servidor civil que realiza funciones indirectamente vinculadas al cumplimiento de las funciones sustantivas y de administración interna de una entidad.
5. **Servidor de confianza.** Es un servidor civil que forma parte del entorno directo e inmediato de los funcionarios públicos o directivos públicos y cuya permanencia en el Servicio Civil está determinada y superditada a la

confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos públicos, servidor civil de carrera, o servidor de actividades complementarias. Ingresar sin concurso público de méritos, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al puesto que ocupa.

Para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria debe existir un previo trámite de un procedimiento administrativo disciplinario; asimismo en el caso de determinar responsabilidad disciplinaria la sanción a imponer debe ser razonable y proporcional a la falta cometida, así como la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa al infractor que cumplir las normas.

D. El Acto Administrativo

Según (Bacacorzo, 1997), para comprender el acto administrativo tenemos que apreciarlo desde dos aspectos importantes y complementarios:

- **Materialidad;** en este punto lo que interesa es conocer su contenido, su esencia administrativa, es decir la expresión de la voluntad estatal.
- **Formalidad;** aquí lo que interesa es saber el ente que lo produce, dependiendo cual sea, determinará su formalidad.

Hay que distinguir la voluntad del funcionario del que emana, el acto administrativo, dado que este resulta de un proceder formal, autorizado por ley en sentido lato; además el acto administrativo debe apreciarse con arreglo al sentido objetivo del obrar administrativo.

Clases de Actos Administrativos.

En cuanto a las clases de los actos administrativos, según (Ramón & Díez, 2000), proponen la siguiente clasificación: En cuanto a sus efectos para los particulares. Los efectos de los actos administrativos pueden ser: favorables, cuando amplían las posibilidades jurídicas de los administrados, y de gravamen, que restringen su esfera de actuación.

Actos Favorables:

- 1) **Admisiones.** Supone la atribución a los administrados de un "status" jurídico. Es decir, adjudicación de una situación y de un régimen especial para determinado sujeto, tal sucede con el alumno que por medio de su matrícula se integra a la Universidad.
- 2) **Concesiones.** Implica la adjudicación de determinadas potestades, originariamente administrativas, a un sujeto, lo cual lleva aparejado ciertos controles por parte de la Administración; tal, por ejemplo, puede ser la respuesta a la solicitud de la instalación de una central hidráulica. La concesión se caracteriza por el otorgamiento de una situación de privilegio en comparación con los restantes ciudadanos. Tal es el caso del titular de una concesión minera, o de un transporte en exclusividad, o del explotador de una central. Por concesión de la Administración se puede realizar algo que no pueden acometer otros sujetos.
- 3) **Autorizaciones.** Se distinguen de la concesión en que no origina derechos nuevos para los particulares y solo remueven límites que la Administración había impuesto para el ejercicio de un derecho preexistente. Ahora bien, la autorización crea, en el fondo, derechos como la concesión, pero sin privilegios como aquella. Todos tienen derecho a obtener una licencia o autorización de caza, por ejemplo. Por ello, sería más exacto definir a la autorización como el acto ampliatorio en virtud del cual se constata que existen las circunstancias necesarias para el surgimiento y ejercicio de un derecho general. La autorización, a diferencia de la aprobación, es un requisito para la validez de las conductas que la requieren.
- 4) **Aprobaciones.** Constituyen un requisito posterior a determinados hechos, los cuales son válidos en sí, pero son ineficaces hasta tanto no medie la intervención de la Administración. Tal sucede con la adopción de determinados acuerdos sociales relacionados con la emisión de obligaciones: el acuerdo es válido, pero no puede ejecutarse hasta su aprobación por la Administración.
- 5) **Dispensas.** Son aquellos actos administrativos favorables que exceptúan una prohibición general anterior. Ha de estar, normalmente, prevista por el

ordenamiento jurídico, pues de no ser así se podría producir una derogación de la dispensa.

Actos de Gravamen:

Son aquellos que restringen la esfera jurídica de los particulares. Estos actos administrativos pueden ser, a su vez, sub clasificados como siguen:

1. **Actos de sanción.** Las sanciones suponen la retribución negativa de una conducta ilegítima. La multa es el prototipo de una sanción, pero también lo es la imposición de una medida disciplinaria, como, por ejemplo, la suspensión de un funcionario y/o servidor público. Las sanciones restringen la esfera de actuación de los ciudadanos, imponiéndoles determinadas conductas gravosas no queridas por ellos.
2. **Las expropiaciones.** No implican una conducta ilegítima, sino que realizan una transformación coactiva de derechos de la esfera privada a la pública en aras del interés común; son, pues, trasposos patrimoniales realizados en pro del bien general que llevan aparejadas indemnizaciones; cuando ésta no media, se está en la presencia de confiscaciones.
3. **Ordenes preceptivas.** Son aquellas que imponen determinadas conductas a los particulares, que antes no eran obligados. Por ejemplo, la fijación de un horario de comercio especial para la venta de bebidas alcohólicas. El horario de los comercios es teóricamente indefinido, a menos que medie una decisión general de la Administración, o especial, en este ejemplo. La Administración puede modificar transitoriamente, el horario de venta y adoptar un acto que obliga al sector mercantil afectado a cumplirlo.
4. **Prohibiciones.** Son aquellos actos administrativos que vetan determinadas conductas que antes eran posibles. Impiden, pues, a los particulares realizar algo que antes de la prohibición podían libremente realizar; por ejemplo, el ingreso a un determinado recinto público o el tránsito de vehículos por una determinada vía.

E. Principios de la potestad disciplinaria

Conforme a lo establecido en el artículo 92° del Reglamento de la Ley N° 30057, la potestad disciplinaria se encuentra enmarcada bajo los principios

establecidos en el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo general, siendo principios los siguientes:

- **Principio de Legalidad;** en virtud de la cual las sanciones que pueden ser aplicadas deberán estar contenidas en la ley.
- **Principio de Debido Procedimiento;** principio aplicado para el procedimiento Administrativo general, implica una obligación por parte de las entidades a respetar las reglas del procedimiento destinadas a que el acto administrativo tenga todas las formalidades establecidas por ley.
- **Principio de Razonabilidad;** implica que las entidades al determinar la comisión de una infracción como al establecer una sanción deben actuar con criterio y proporción.
- **Principio de Tipicidad;** principio que establece los funcionarios al calificar una infracción, imponer sanción por la misma deben ceñirse a lo establecido por la norma.
- **Principio de Irretroactividad;** principio que implica que el marco legal aplicable a un administrado para establecer su responsabilidad es el vigente al momento que se realizó la conducta infractora.
- **Principio de Concurso de infracciones;** principio que obliga a los funcionarios competentes a realizar un análisis de la conducta infractora cuando exista más de una infracción y ser sancionado con la infracción de mayor gravedad.
- **Principio de Causalidad;** establece que solo se puede sancionar a una persona cuando esta haya sido la que realizó la conducta sancionable.
- **Principio de continuación de infracciones;** principio que establece que cuando se realizan conductas infractoras en forma continua, las entidades están facultadas a imponer sanciones consecutivas.
- **Principio de Presunción de licitud;** establece que un administrado solo será sancionado cuando existan pruebas que lo demuestren.
- **Principio de non bis in ídem;** implica que un administrado no pueda ser sancionado consecutivamente o en simultáneo con una pena y una sanción por el mismo hecho.

F. La jurisprudencia de aplicación del debido procedimiento

El debido proceso tiene su inicio en el *due process of law anglosajón*, este se halla desarrollado por el debido proceso adjetivo, lo cual se refiere a las garantías procesales que ratifican la vigencia de los derechos fundamentales; y el debido proceso sustantivo, que protege a los habitantes de leyes inversas a los derechos fundamentales (Landa C. , 2001).

La introducción del *due process of law* al constitucionalismo latinoamericano ha transformado su contenido. En América Latina, el debido proceso asienta a la obediencia de ciertas formalidades de trámite y programaciones que deben observarse para la manifestación de una sentencia; mientras que el debido proceso sustantivo avala que las sentencias sean sensatas (Sagüés, 1993).

En el Perú, el Tribunal Constitucional (TC) afirma que el debido proceso muestra dos expresiones: una formal y otra sustantiva. La expresión formal logra los principios y reglas afines con las formalidades adaptables a todo proceso judicial, como el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación. En el caso de la expresión sustantiva va en correlación con los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe tener.

El TC revela que el debido proceso tiene un contenido complicado pues no solo está desarrollado por las garantías reconocidas claramente en las normas jurídicas, sino además por aquellas que provengan del principio–derecho de dignidad de la persona humana y que resulten fundamentales para que el proceso pueda cumplir con su objetivo.

Cabe indicar que el Numeral 3 del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú afirma que el debido proceso constituye un principio de la función jurisdiccional. Esto quiere decir, es un parámetro o criterio rector que debe ser examinado por las autoridades que realizan la función jurisdiccional.

La doctrina y jurisprudencia nacional sustentan que el debido proceso no solo compone un principio aplicable a quienes practican función jurisdiccional, sino también un derecho fundamental. Con esta medida, el

debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales. Por otro lado, conforma un derecho subjetivo, el cual resulta exigible para todos los individuos; un derecho objetivo, pues tiene una dimensión institucional que lleva tácitamente los fines sociales y colectivos de justicia (Rubio, Eguiguren, & Bernales, 2010).

En este sentido, la Corte Interamericana de derechos Humanos (en adelante Corte IDH) indica que el debido proceso alcanza todas las condiciones que deben cumplirse para aseverar la adecuada defensa de las personas cuyos derechos u obligaciones se encuentran bajo consideración judicial (Montero & Salazar, 2013).

El debido proceso compone, un principio-derecho que garantiza que todos los sujetos puedan gestionar la defensa de sus derechos, la solución de sus controversias y la aclaración de alguna incertidumbre jurídica a través un proceso dotado de garantías mínimas (formales y sustantivas). De esta forma el debido proceso se define como la regulación jurídica que, de forma anterior, circunscribe los poderes del Estado y decreta las garantías de protección a los derechos de las personas, de forma que ninguna actuación de la autoridad jurisdiccional dependa de su propio arbitrio, sino que se localice sujeta al procedimiento mostrado en la ley (Cortez, 2012).

El debido proceso, entonces, es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales, que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho “continente” pues comprende una serie de garantías formales y materiales. Como tal, carece de un ámbito constitucionalmente protegido de manera autónoma, de modo que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica.

Pero el concepto de debido proceso no se agota en lo estrictamente judicial, sino que se extiende a otras dimensiones, de modo que puede hablarse de un debido proceso administrativo, de un debido proceso corporativo particular, de un debido proceso parlamentario, etc., pues lo que en esencia asegura el debido

proceso es la emisión de una decisión procedimentalmente correcta con respecto de sus etapas y plazos y, sobre todo, que se haga justicia.

G. Dimensiones del debido proceso

Respecto al contenido, el debido proceso puede descomponerse en debido proceso formal o adjetivo, el cual alude al trámite y procedimiento utilizado para dictar una sentencia; y en debido proceso sustantivo o material, el cual cuestiona directamente el fondo de la decisión, cualquiera sea la materia que en su seno se pueda dirimir. En tal sentido, el derecho al debido proceso, en su dimensión formal, está referido a las garantías procesales que dan eficacia a los derechos fundamentales de los litigantes mientras que, en su dimensión sustantiva, protege a las partes del proceso frente a leyes y actos arbitrarios de cualquier autoridad, funcionario o persona particular pues, en definitiva, la justicia procura que no existan zonas intangibles a la arbitrariedad, para lo cual el debido proceso debe ser concebido desde su la dimensión formal y sustantiva (Landa C. , 2012).

Conforme se ha advertido el debido proceso constituye un derecho-principio, y su eficacia no se ciñe estrictamente en el ámbito judicial, sino en todas las entidades de la administración pública que a las cuales se les ha atribuido el ius puniendi. Asimismo, es de enfatizarse que constituye un “derecho continente”, el cual es conformado por los siguientes derechos (Aguilar, 2010):

- Derecho a la notificación
- Derecho de acceso al expediente
- Derecho a la defensa
- Derecho a ofrecer y producir pruebas
- Derecho a una decisión motivada y fundada en derecho
- Derecho a la presunción de licitud
- Derecho al plazo razonable
- Derecho a ser investigado por una autoridad competente
- Derecho a ser investigado por una autoridad imparcial
- Derecho a impugnar las decisiones administrativas
- *Ne bis in idem*

- Principio de publicidad de normas procedimentales

De ese mismo modo, se puede apreciar que el debido proceso, está constituido por los siguientes principios que a continuación se detallan:

- Principio de legalidad.
- Principio de debido procedimiento.
- Principio de razonabilidad.
- Principio de tipicidad.
- Principio de irretroactividad.
- Principio de concurso de infracciones.
- Principio de continuación de infracciones.
- Principio de causalidad.
- Principio de presunción de licitud.
- Principio *non bis in idem*.

H. El Procedimiento Administrativo Disciplinario

Es el conjunto de etapas y actuaciones determinadas por la Administración para ejercer su facultad sancionadora disciplinaria, por la comisión de faltas de carácter disciplinario que pudiesen haber cometido los servidores civiles; los mismos que se encuentran sujetos a lo establecido en el nuevo régimen de la ley del servicio civil, específicamente al régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador previsto en el DL 1023, Ley N° 30057 y su Reglamento General.

El PAD tiene como finalidad ordenar la aplicación de la responsabilidad administrativa disciplinaria para los diversos regímenes laborales existentes de la Administración Pública; conforme a lo expresado en el art 90° de la Ley Servir, en el cual establece que el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es adaptable a Funcionarios Públicos, Directores Públicos, Servidores civiles de carrera, servidores de actividades complementarias, servidores de confianza; de esta manera, y además a los servidores y ex servidores de los regímenes regulados en los DL 276, 728,1057 y los alcanzados en el Régimen especial de los Gobiernos Locales.

El PAD con las ramas del Derecho Civil y Penal

Tal como indica el Informe Técnico N° 290-2016SERVIR/GPGSC, establece que en la Ley Servir, indica el principio de autonomía de responsabilidad, la que puede describirse como las responsabilidades que definen el comportamiento de los servidores y funcionarios públicos.

Ahora bien, en el artículo 91° del Reglamento de la Ley Servir, define que la responsabilidad civil o penal del servidor infractor, se dan sin perjuicio de las sanciones que pueda emitirse de carácter administrativo según corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan incurrir tanto de carácter civil o penal. Entonces, se puede deducir que las responsabilidades penales o civiles que puedan incurrir el servidor público, se impulsarán de acuerdo al fuero respectivo sobre aquellas acciones de orden legal que correspondan.

En materia penal, se deduce de acuerdo a los actos tipificados por el ordenamiento como delitos cometidos dentro de la Administración Pública y el procedimiento administrativo disciplinario en materia civil, establece que el proceso judicial y el procedimiento administrativo disciplinario persiguen determinar la infracción de dos bienes jurídicos de distinta envergadura.

Autoridades Intervinientes en el PAD

En relación a las autoridades encargadas de intervenir en el PAD, el artículo 92° de la Ley Servir, señala que son los siguientes:

- Jefe inmediato del presunto infractor
- Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces
- Titular de la Entidad
- Tribunal del Servicio Civil

La intervención de ellos será en atención a algunas condiciones específicas de la falta administrativa disciplinaria cometida, siendo para su intervención la siguiente:

- **Amonestación:** El jefe inmediato enseña y castiga, y el jefe de recursos Humanos, o el que haga de sus veces, aprueba la sanción.

- **Suspensión:** El jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de Recursos Humanos, o el que haga de sus veces, es el órgano sancionador y quien autoriza la sanción.
- **Destitución:** El jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

Asimismo, en lo referido a las autoridades encargadas del trámite del PAD cuentan con el apoyo de una Secretaria Técnica, conformada por uno o más servidores, teniendo como funciones:

- Precalificación y documentación de todas las etapas del PAD
- Recepción y atención de denuncias
- Tramitación de informes de control del PAD
- Elaboración de informes de precalificación
- Apoyo en las etapas del PAD

Fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario, conforme ha sido regulado en el artículo 93º, de la Ley del Servicio Civil (LSC), comprende las siguientes fases:

a) Fase instructiva

Se inicia con la notificación de la resolución u otra comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil, brindándosele un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo y las pruebas que crea convenientes para su defensa. Este plazo puede ser prorrogable a pedido de parte, presentándolo dentro del plazo. Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

La notificación del inicio del PAD se realiza dentro del término de tres (03) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición, computando el plazo de prescripción a partir de la fecha de su recepción. Este acto o resolución de inicio no es impugnabile.

De lo cual podemos señalar que el procedimiento administrativo disciplinario inicia con la notificación al servidor o servidores de la resolución que contenga la

decisión de iniciar el procedimiento disciplinario, que corresponderá ser emitida al órgano instructor, recayendo en este la facultad de dar inicio al procedimiento u optar por su archivamiento, debiendo contener los cargos que se le imputan y los documentos que lo sustentan.

Por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, ha previsto en el numeral 16.2, que en caso se presente la solicitud de prórroga corresponde al órgano instructor valorar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conceder el plazo que se necesite para que el servidor ejerza su derecho de defensa. En caso el órgano instructor no se manifestará en el plazo de dos (02) días hábiles se piensa que la prórroga ha sido aprobada por un tiempo adicional de cinco (05) días contados a partir del vencimiento del plazo adicional, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso permanecerá listo para ser resuelto.

Seguidamente, cuando la comunicación de la presunta falta es mediante una denuncia, el rechazo a comenzar el procedimiento administrativo disciplinario debe ser motivado e informado al que puso en conocimiento la presunta falta, siempre y cuando existiese individualizado.

El período instructivo concluye con la aprobación por parte del órgano sancionador del informe a que se refiere el artículo 114° del RLS, pronunciado por el órgano instructor. Este informe tendrá que sustentarse en el análisis e indagaciones ejecutadas por el órgano instructor de conformidad con lo indicado en el tercer párrafo del literal a), del artículo 106°, del referido reglamento, manifestándose sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la ordenanza a imponer de corresponder.

A continuación, se debe mostrar que, en los casos de sermón escrito, el jefe inmediato tendrá un doble rol, esto es como órgano instructor y sancionador, el procedimiento culmina con la manifestación del informe en mención remitiéndose el mismo conforme indica el Núm. 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces para que autorice la sanción de ser el caso.

b) Fase sancionadora

Alcanza desde la admisión de informe del órgano instructor, hasta la manifestación de la comunicación que establece la imposición de sanción o la declaración de no a lugar, disponiendo en este último caso, el archivo del procedimiento. Se encuentra a cargo de órgano sancionador.

Cuando el órgano sancionador acopie el informe del órgano instructor notificará tal hecho al servidor o ex servidor en un plazo de dos (02) días hábiles, a efecto de que este pueda, de creerlo importante, pedir un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser expuesta dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor. Consecutivamente, el órgano sancionador atenderá el pedido, fijando lugar, fecha y hora, de acuerdo al artículo 112º, del RLSC, tratando de cumplir con los plazos indicados por la norma.

Prontamente, el órgano sancionador tendrá que pronunciarse sobre la comisión de infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber aceptado el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez días hábiles adicionales, comprometiéndose a argumentar tal decisión. Vencido el plazo, el órgano instructor efectuará los exámenes y pesquisas necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

Para una mejor diferencia de la estructura que sigue el procedimiento administrativo disciplinario, nos remitimos al siguiente flujograma:

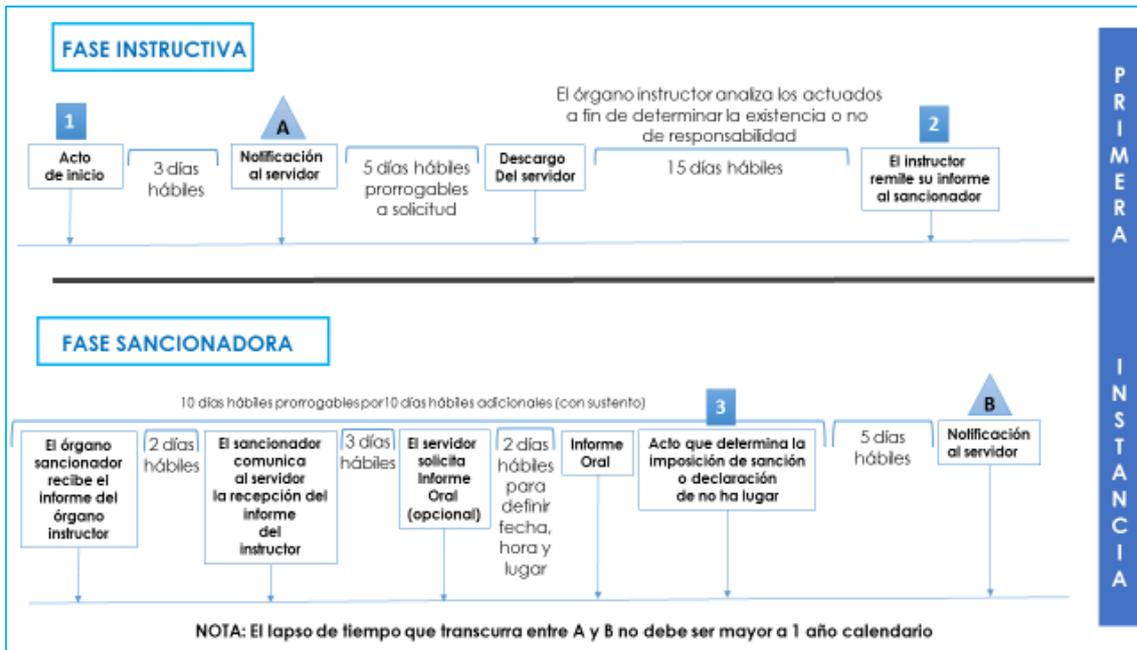


Figura 1. Flujograma de la fase instructiva y sancionadora

Sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario

Es un instrumento que ejerce la Administración Pública, el cual busca reprimir las acciones que son contrarias al ordenamiento jurídico. El régimen disciplinario que contempla la Ley del Servicio Civil establece tres tipos de sanciones, las sanciones impuestas constaran en el legajo de los servidores; siendo las siguientes:

- a. **Amonestación.** Cuando sea de forma verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada; y si se cumple de forma escrita esta se cumple previo PAD e impuesta por el jefe inmediato.
- b. **Suspensión.** Se usa hasta por 12 meses, previa tramitación de PAD, la sanción se autoriza por resolución del jefe de recursos humanos y la apelación la resuelve el Tribunal del Servicio Civil.
- c. **Destitución.** Se emplea previo PAD por el jefe de recursos humanos, pudiendo plantear la medida a adoptar y debe ser aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede cambiar la sanción propuesta. La sanción de destitución se autoriza por resolución del titular de la entidad y la apelación es resuelta por el tribunal del Servicio Civil.

Contenido del acto que determina el inicio del PAD

SERVIR, en su Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, postula que el procedimiento administrativo disciplinario bien podría comenzarse mediante una resolución u otro tipo de acto, el mismo que no resulta impugnabile (Jara, 2019). No obstante, el artículo 107° del Reglamento General de la LSC, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, determina en manera expresa que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario será mediante una resolución, la cual debe contener:

- 1) La identificación del servidor civil.
- 2) La imputación de la falta, la explicación de los hechos que configuran la falta.
- 3) La norma jurídica probablemente vulnerada.
- 4) La medida cautelar, depende del caso
- 5) La sanción que correspondería a la falta imputada.
- 6) El plazo para mostrar el descargo.
- 7) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
- 8) Los antecedentes y documentos que dan pie a iniciar con el procedimiento.
- 9) La autoridad competente para recoger los descargos y el plazo para presentarlos.

Este acto de inicio del PAD, con el que se imputan los cargos deberá estar escoltado con los antecedentes documentarios que facilitaron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario (denuncias, audios, videos, fotografías, informe de investigación previa y pre calificación del secretario técnico, etc.) y no es impugnabile.

Consecutivamente, la norma relata que el acto de comienzo del procedimiento tendrá que notificarse al servidor civil, dentro del término de tres (03) días contados al día siguiente a su expedición y de conforme con el régimen de las notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. También hay que mencionar que el incumplimiento del plazo no crea prescripción o supresión de la acción disciplinaria (Jara, 2019).

Presentación del descargo a las imputaciones

Para un buen ejercicio del derecho de defensa del servidor procesado, a través de su descargo, este poseerá el derecho de consentir a los antecedentes que proporcionaron comienzo a la imputación en su contra, y de esta forma estar en condiciones de mostrar las pruebas que sean requeridas, conforme se afirma en el artículo 111º, del RLSC.

La resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, tiene como fundamental antecedente al informe ofrecido por el Secretario Técnico, ello como consecuencia de la indagación previa y pre-calificación de la denuncia, así como las actividades que haya consumado con motivo de la misma, por tanto todos estos documentos no solo quedarán al acceso del servidor procesado cuando este solicite su revisión, sino que también deben unirse a la resolución de inicio en la que se imputan los cargos. De esta manera, el servidor procesado conseguirá enunciar su justificación por escrito y mostrarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del PAD, correspondiendo a solicitud del servidor la prórroga del plazo, el cual estará supeditada a evaluación del órgano instructor, brindando el plazo de prórroga.

A través del apoyo de un letrado, por el derecho de defensa que lo asiste, conseguirá presentar su descargo; no obstante, sin que la no presentación del descargo a tiempo o su exposición fuera de tiempo pueda entenderse como una suerte de presunción o indicio de existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria. De tal forma, incumbe a la administración perpetrar todas las actividades que tenga a bien y escoger el material probatorio que pueda disipar la presunción de inocencia inherente a todo servidor.

Al vencer el plazo sin la exposición de los descargos el expediente persistirá listo para ser resuelto, sin que la respectiva situación pueda manifestar el retraso en la diligencia del procedimiento administrativo disciplinario.

Informe oral

El derecho de defensa no se termina con la sola exposición de un descargo escrito a las imputaciones elaboradas, también brinda la posibilidad a establecer su

defensa oral, a través de un informe hablado, antes de que se presente la resolución de término del procedimiento administrativo disciplinario, evidentemente esta forma parte de la fase sancionadora del PAD.

Cuando el órgano sancionador reciba el informe del órgano instructor, primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda, de considerarlo adecuado, solicitar un informe oral ante el órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser pedida dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

El órgano sancionador atenderá el pedido colocando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo normado en el artículo 112 del Reglamento, teniendo en cuenta que el plazo para enunciar pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual lapso de tiempo, debidamente respaldado, personalmente o con su abogado.

Contenido del informe del órgano instructor

La fase instructiva concluye con el recibimiento por parte del órgano sancionador del informe del artículo 114 del Reglamento de la LSC, mencionado por el Órgano Instructor. Este informe se expondrá en el análisis e indagaciones realizadas por el órgano instructor de conformidad con lo afirmado en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del referido Reglamento. El artículo 114º del RLSC, establece que el informe señalado por el órgano instructor tiene que contener lo siguiente:

a) Los antecedentes del procedimiento.

El tema de los antecedentes que dieron origen al procedimiento administrativo disciplinario es una situación esencial, toda vez que siendo el órgano sancionador un ente que por primera vez ingresará en contacto con las actividades realizadas por el instructor, se necesita detallar qué ocasionó el movimiento del aparato estatal con claros signos de desplegar su facultad disciplinaria, si esta fue a mérito de una denuncia de un tercero o fue como resultado de las investigaciones de oficio de parte de la entidad. Igualmente, se puntualizará el resultado de la indagación previa y precalificación elaborada por el Secretario Técnico.

b) Identificación de la falta imputada, así como la norma jurídica presuntamente vulnerada.

El órgano instructor deberá ser muy cuidadoso al examinar cada detalle en cuanto a identificación de la falta imputada, por cuanto una incorrecta determinación de la norma presuntamente vulnerada podría traer consigo posteriores nulidades; precisamente porque el Estado practica su poder disciplinario, en virtud a una afectación de sus intereses.

c) Hechos que establecerán la comisión de la falta.

En relación a este extremo del informe, el órgano instructor deberá puntualizar de manera ordenada y cronológica los hechos, única y exclusivamente de aquellos que logran estar afines a la comisión de la falta administrativa disciplinaria.

d) Pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor.

Este es una de las partes fundamentales del informe, por cuanto será el resultado de las actividades realizadas por el órgano instructor y protegerá la recomendación de archivo o sanción aplicable.

e) Recomendación de la sanción aplicable, de ser el momento

El órgano instructor tiene un papel importante en el procedimiento administrativo disciplinario, que no solo se encomendará de ejecutar las diligencias que admitan precisar la existencia de la responsabilidad, sino que también propondrá la sanción a aplicar.

f) Proyecto de resolución debidamente motivada

La normativa del servicio civil, al igual que la regulación anterior, determina que el órgano instructor deberá enviar el proyecto de resolución debidamente motivada, la cual podrá ser de archivamiento o de imposición de la sanción, por cuanto la norma regula expresamente (artículo 107º y inc. "f" del artículo 114º RLSC), que tanto el inicio como el término del procedimiento deberá ejecutarse mediante la resolución.

En el caso de la amonestación escrita, en los cuales la condición de órgano instructor y sancionador incurre en el jefe inmediato, el procedimiento se termina con la manifestación del informe de instrucción, remitiéndose el mismo al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces para que oficialice la sanción.

Fin del procedimiento en primera instancia y oficialización de la sanción disciplinaria

La resolución del órgano sancionador manifestándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, este acto administrativo tendrá que estar debidamente motivada y ser notificado al servidor civil dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido expresada.

Si la resolución establece la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, además tendrá que disponer la reintegración del servidor civil al adiestramiento de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. Conforme al artículo 115º del RLSC la resolución que pone termino al procedimiento disciplinario en primera instancia debe tener, al menos:

- 1) La referencia a la falta incurrida, la cual contiene la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo enunciar con toda precisión su responsabilidad en relación a la falta cometida.
- 2) La sanción impuesta.
- 3) El plazo para impugnar.
- 4) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.

La sanción apta es notificada al servidor o ex servidor civil, bajo lo indicado en el artículo 93 del RLSC y 89 y 90 de la LSC. Cuando es reprimenda escrita, el jefe inmediato procederá como órgano instructor y sancionador; cuando la decisión esté tomada, este tiene que informar al Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, para que esta sanción sea puesta en conocimiento del servidor civil. En el caso de suspensión y destitución, corresponde al mismo órgano sancionador autorizar la sanción o expresar el acto de sanción, la misma que deberá estar contenida en una resolución administrativa, no pudiendo emitirse otro tipo de acto, ello conforme a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

A fin de esclarecer la competencia en cuanto a la oficialización, se observa

el siguiente cuadro:

SANCIÓN DISCIPLINARIA	INSTRUYE	SANCIONA	OFICIALIZA/SANCIÓN
Reprimenda Escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces
Interrupción	Jefe inmediato	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces
Destitución	Jefe de recursos humanos o de quien haga sus veces	Titular de la entidad	Titular de la entidad



Figura 2. Estructura que sigue el PAD, en la segunda instancia:

1.2. Formulación del problema de investigación

En estos últimos años, el estado peruano ha estado intentando modificar en el estatuto laboral de los servidores públicos; precisamente por la corrupción y la burocracia que se ha enquistado en casi todos los espacios de la administración pública, la efectividad deseada y la eficiencia de los servicios públicos no dependerán solamente de una ley, sino también de otros factores socioculturales, de índole moral y ético, de valores humanos que soporten al trabajador peruano. Nuestro país ha sufrido las consecuencias de una burocracia tradicional, donde se ha hecho de la corrupción una institución.

De acuerdo al artículo 40 de la Constitución Política del Perú, “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están percibidos en dicha carrera los funcionarios

que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede realizar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente”. Por lo tanto, todo desarrollo de funciones y facultades, de los funcionarios y servidores públicos que han inobservado sus deberes y obligaciones, dentro de las entidades de la administración pública, cuando se desarrollan al margen de la ley o en contravención a esta, o en omisión al ordenamiento jurídico, trae como consecuencia la responsabilidad civil, penal y administrativa.

La Constitución, busca la uniformidad o unidad del régimen de la carrera administrativa. De tal forma, es adecuado afirmar, que la voluntad constituyente hace necesaria la unidad de las carreras administrativas, bajo un régimen común unificador y no la dispersión que en la actualidad existe, en función de reivindicaciones sectoriales, o voluntad legislativa de otorgar privilegios a algún cuerpo funcional en correlación con los demás.

El estado reconoce que, para tener un ecuánime ejercicio del poder público resulta necesario contar con una carrera administrativa, entendida como el instrumento técnico permanente de administración de personal que le consienta viabilizar el acceso igualitario a los cargos públicos, promover la profesionalización y la retención del núcleo estratégico de empleados públicos, en función a su desempeño, con el objetivo de certificar la eficiencia, eficacia y probidad de la administración pública.

De la misma forma, mientras que el gobierno da iniciativa, impulso y dirección política a la administración, esta debe tener permanencia y perdurabilidad para la continuidad de las políticas públicas, así no haya gobierno, o se encuentre en deterioro. Por lo que, el Estado determina constitucionalmente la carrera administrativa como una institución jurídica, diferenciada del Gobierno, como elemento indispensable para el funcionamiento eficaz y adecuado de la Administración Pública.

El desarrollo futuro de la carrera administrativa debería añadir elementos de la estructura abierta de la organización del servicio público, de forma que quien inicie laborando se mantenga en competitividad, presente una indestructible

vocación por el mérito como elemento diferenciador en la asignación de méritos, reconocimientos, progresión y mantenimiento en la carrera.

El progreso de la carrera administrativa se encuentra establecido principalmente por el derecho fundamental de acceso igualitario a la carrera pública. De esta forma, se localiza frente al reconocimiento de la existencia de un derecho público subjetivo bien delimitado y justificado al empleo estatal, que simboliza el reconocimiento que hace la Constitución a las personas de tener acceso igualitario en las oportunidades en que el Estado lo demande mediante las normas de desarrollo para mayor eficacia de las prestaciones y mayor garantía para la idoneidad.

Acorde a este derecho fundamental, la regulación sobre la carrera administrativa debe compensar algunas exigencias esenciales para ser constitucionalmente aceptable: El Estado asume ciertos deberes positivos concretos, tales como establecer las vías necesarias para dar cabida al derecho (procesos transparentes de selección de personal). La existencia del derecho de acceso igualitario a las oportunidades, limita la discrecionalidad tentadora del Poder para elegir a los empleados públicos. El régimen laboral del empleado público debe garantizar el acceso en condiciones de igualdad, debiendo ser objetivos y razonables los criterios y procedimientos de camino a ella.

Dentro de la administración pública deben proscribirse todas las prácticas, actos administrativos o convencionales que transgreden el derecho de acceso igualitario a las oportunidades de servicio por consistirse en privilegios o actos discriminatorios (como ejemplo, el nepotismo, pruebas restringidas, convocatorias ad personam, la acumulación de cargos públicos, pactos colectivos sobre cargos hereditarios, etc.).

Actualmente la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, tiene por objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. También es aplicable a todos los servidores civiles, es decir a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057

(CAS), 30057; a los gerentes públicos (régimen del Decreto Legislativo 1024), e incluso los de la Ley 29806. Ellos, a pesar de ser locadores de servicios (contar con un contrato civil), pero contratados específicamente para desempeñar funciones públicas conforme se desprende de las características legales de los contratos. Supletoriamente aplicable a los servidores de las carreras especiales. En el caso de las entidades que inicialmente fueron excluidas del régimen de la Ley del Servicio Civil (LSC) (Contraloría General de la República, SBS, Congreso de la República, SUNAT, y BCR), el disciplinario de la LSC se les aplica a partir del 05/05/2016 de acuerdo al Tribunal Constitucional (TC). Que, entre otros aspectos, declaró inconstitucional la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, en el extremo que excluía a estas cinco entidades públicas del ámbito de aplicación de la Ley; en consecuencia, las incorporó dentro de su ámbito de aplicación.

Así mismo, de acuerdo a la investigación de (Boyer, 2017), en el análisis efectuado en su publicación “El Procedimiento Administrativo Disciplinario: del Crimen y Castigo Hacia una Política de Integridad” concluye que el procedimiento administrativo disciplinario y sobre toda la responsabilidad administrativa funcional (esto incluye al PAS de Controlaría) tiene como finalidad el adecuado funcionamiento de la Administración Pública y la tutela de los intereses generales. Por tanto, es importante que sea usada conforme a Ley para erradicar la impunidad y generar confianza en los ciudadanos y ciudadanas respecto al gobierno y a sus autoridades.

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

Procedimiento Administrativo General, Ley 27444. Este acto impondrá una sanción administrativa, o archivará el procedimiento iniciado.

Cada servicio civil o responsabilidad, es muy independiente, y trae como consecuencia los respectivos procedimientos administrativos, que desembocan en los Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD), a fin que los servidores civiles que hayan omitido con el deber legal, reparen el daño, y a su vez, esta constituya una corrección de las actuaciones de los servidores como medio disuasivo, para una mayor eficiencia y eficacia al efectuar sus labores.

En este contexto, para imputar las sanciones administrativas disciplinarias debe respetarse el debido procedimiento, en el cual concurren varios derechos simultáneos, los cuales importan el respeto de los plazos razonables o en su defecto el plazo que corresponde, el cual está establecido legalmente, el derecho de defensa, al ofrecimiento de pruebas, y otros. Por cuanto, la imposición de sanciones por faltas administrativas disciplinarias, que no respeten los derechos que comprende el debido procedimiento, acarrea la deficiencia de la institución por una mala actuación.

En la actualidad, viendo las deficiencias de la administración pública, por un lado, puede abusar del ius puniendi, justificando un correcto actuar, para aplicar sanciones administrativas a sus trabajadores, dando la aparente forma de legalidad, conculcando los derechos y los plazos razonables; y por otro lado, puede darse la incompetencia de las sanciones administrativas disciplinarias, las deficiencias en la ejecutividad de las sanciones impuestas y sobre todo la tardía ejecución de estas, cayendo, algunas en ineficaces, y por lo tanto carecen de ejecutividad; dicho problema estriba en la falta de celeridad y control de las funciones que han sido encomendadas a los funcionarios y servidores, para realizar las actuaciones destinadas al deslinde de responsabilidades; que la Comisión Permanente y Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios, no actúen en forma oportuna o con respeto a los tiempos, siendo que incluso cuando hayan transcurrido plazos extensos, recién se detecte la falta cometida. En este sentido, no se cuenta con la seguridad sobre las actuaciones de la administración en uso de su ius puniendi y de ninguna manera se propicia con la finalidad de prevención y corrección de las actuaciones de los funcionarios.

Precisamente, entrando al tema de la eficacia del PAD, siendo las sanciones actos administrativas, estos deben ser posibles de ejecución inmediata, teniendo en consideración que los actos administrativos son eficaces desde el día siguiente de su notificación, dicha eficacia del acto administrativo la posibilidad de ser ejecutada, acatada o cumplida.

El régimen disciplinario es un tema muy importante dentro del régimen laboral del sector público, ya que es donde se contempla el grado de eficacia de las 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 razonamiento profundo de manera que las sanciones respondan a una determinada falta disciplinaria.

Actualmente el PAD aplicado al Personal Asistencial y Administrativo de Salud, no se ha manejado correctamente, a pesar de que existe un marco legal vigente, por eso hay mucho interés en investigar y saber cómo debe aplicarse este proceso frente a las faltas disciplinarias que cualquier servidor civil ha cometido o transgredido el Código de Ética de la Función Pública. Por lo que, la presente investigación estudió el desconocimiento o incumplimiento, las deficiencias y/o vacíos en la aplicación e interpretación de las normas administrativas por parte de los funcionarios y servidores públicos en los procesos disciplinarios dados. Por lo tanto, se formularon las siguientes interrogantes:

1.2.1. Problema General

- ¿Se ha cumplido con el debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?

1.2.1. Problemas Específicos

PE 01 ¿Se ha respetado el derecho a ofrecer y producir pruebas en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?

PE 02 ¿Se ha cumplido el derecho de exponer sus argumentos en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?

PE 03 ¿Se ha respetado los plazos razonables en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?

PE 04 ¿Se ha cumplido el derecho de recibir una decisión debidamente fundada para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?

1.3. Justificación

En la administración se pueden observar muchas falencias graves, características negativas y erráticas en el funcionamiento de los diversos órganos que constituyen el Estado; de continuar con las mismas actitudes es posible el ocaso de lo que denominamos como Estado Moderno conlleve a graves consecuencias a nuestra sociedad civil y territorio en general. Por lo tanto, es dable justificar a esta investigación de la siguiente manera:

1.3.1. Justificación teórica

Para su debido cumplimiento del Proceso Administrativo Disciplinario a la hora de aplicar las sanciones administrativas estriba en la forma y el fondo, siendo el primero el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario conforme a los plazos y el procedimiento preestablecido por norma, mientras el fondo, constituye, en sí, la eficacia, la posibilidad de ejecución de las sanciones impuestas y su oportunidad para hacerlo, a partir de ello, y como consecuencia, verificar si está realizando la labor de corrección en el desempeño de funciones, constituyendo esta una finalidad, y si se está resarcido el daño causado.

1.3.2. Justificación práctica

Son pocos los trabajos que han sido dedicados al estudio del proceso disciplinario en el ámbito del sector público de Salud, como es el régimen laboral. Por tanto, el presente proyecto tiene vital importancia porque tiene como fin esclarecer las dudas que provoca el actual régimen disciplinario en las faltas administrativas de la ley servir, ofreciendo pautas para superar dichas dudas y desarrollar un correcto y porque no, también un justo proceso disciplinario, donde se respete el principio de legalidad, el debido procedimiento, y otros axiomas jurídicos que son analizados en la presente investigación; lo que permitirá conocer y superar las deficiencias en el

debido procedimiento al momento de aplicar sanciones administrativas disciplinarias y por ende implementar en los procedimientos, soluciones eficaces que faciliten la ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo, 2019.

1.3.3. Justificación metodológica

Esta investigación pretendió aportar técnicas, instrumentos y herramientas para el tratamiento y ejecución de las sanciones administrativas disciplinarias, siendo que éste haya constituido uno de los sumarios procedimientos para la verificación del incumplimiento de labores en la administración pública y su respectiva corrección.

1.3.4. Justificación Social

Desde esta perspectiva, los organismos encargados de administrar justicia en casos de faltas administrativas disciplinarias podrán tener una herramienta con la cual planteen textos normativos o reglamentarios a fin que se de cumplimiento de forma oportuna las sanciones administrativas disciplinarias y no queden impunes aquellos que no cumplieron sus labores durante la permanencia en la administración pública.

1.3.5. Justificación Legal

El presente estudio de investigación está conformado por apartados normativos que rigen las funciones de los servidores civiles, así como de los funcionarios públicos; en cuanto al cumplimiento de sus respectivas responsabilidades y que sanciones administrativas disciplinarias se impone el estado frente al incumplimiento de sus funciones o responsabilidades encargadas o delegadas.

1.4. Relevancia

Esta investigación es valiosa porque pretendió verificar la aplicabilidad de la normatividad legal de los trabajadores en la administración pública que origina efectos negativos en la aplicación de las sanciones administrativas dentro de la administración pública. La deficiente legislación sobre responsabilidades

administrativas de los servidores públicos y su correcta conceptualización y definición originan que las sanciones a quienes sean pasibles no sean las más legales, jurídicas y justas; para lo cual, se trató de estudiar y verificar la idoneidad de las normas legales y actos administrativos que se desarrollaron en la Red de Salud Cutervo y de esta forma corroborar si se cumple o no el fin supremo del Estado.

1.5. Contribución

Esta investigación nos permite conocer como se viene desarrollando los procesos administrativos disciplinarios en la Red de Salud Cutervo. Además, se puede conocer los graves problemas que encierra y tiene el Poder Político, la Gobernabilidad del Estado Peruano y la legislación peruana en su conjunto dentro del interior de nuestro país y de la institución de salud en este caso. De esta manera, se brinda algunos aportes, con la finalidad de contribuir al desarrollo de una adecuada legislación en nuestro país.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo General

- Analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.

1.6.2. Objetivos Específicos

OE 01 Analizar si se viene cumpliendo el derecho de ofrecer y producir pruebas para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.

OE 02 Analizar el cumplimiento del derecho a exponer sus argumentos para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.

OE 03 Constatar los plazos razonables para la aplicación de las sanciones administrativas disciplinares en la Red de Salud Cutervo - 2019.

OE 04 Analizar el cumplimiento del derecho de recibir una decisión debidamente fundada en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.

II. MÉTODOS Y MATERIALES

2.1. Hipótesis de Investigación

2.1.1. Supuestos de la investigación

2.1.1.1. Supuesto principal

- Se ha cumplido con el debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo del 2019.

2.1.1.2. Supuestos secundarios

- S01** Si se ha respetado el derecho de ofrecer y producir pruebas en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo del 2019.
- S02** Si ha sido cumplido el derecho de exponer sus argumentos para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo del 2019.
- S03** Si se han respetado los plazos razonables para la aplicación de las sanciones administrativas disciplinares en la Red de Salud Cutervo del 2019.
- S04** Si se ha dado cumplimiento al derecho de recibir una decisión fundada en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo del 2019.

2.1.2. Categorías de la investigación

2.1.2.1. Categoría principal: Cumplimiento del debido procedimiento.

Constituye un principio aplicable a quienes ejercen función jurisdiccional, sino también un derecho fundamental. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales. Por un lado, constituye un derecho subjetivo, que resulta exigible por todas las personas, y, por otra parte, un derecho objetivo, dado que contiene una dimensión

institucional que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia (Rubio, Eguiguren, & Bernales, 2010).

2.1.2.2. Categorías secundarias: Aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias.

Una falta es una acción u omisión, voluntaria o no, que contraviene las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de una sanción respectiva. En tanto que una sanción corresponde a la determinación de una responsabilidad administrativa del servidor civil por una conducta de acción u omisión, irregular o ilegal, en desmedro del servicio civil, la entidad o un administrativo. Además, se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación (Morales, 2016).

2.2. Tipo de estudio

El tipo de investigación es cualitativo, el cual se realizó con la finalidad de analizar el conjunto de discursos entre los sujetos y la relación de significado para ellos; según el contexto cultural, ideológico y sociológico. Se utilizó este tipo de investigación porque en este estudio fue importante conocer las características del objeto de estudio para generar criterios nuevos y por medio de la investigación se llegó a conclusiones que se basan en los hechos. De esta manera, la idea principal detrás de esta investigación cualitativa fue la de analizar el cumplimiento de los procedimientos disciplinarios sancionadores aplicados dentro de la ley SERVIR en las faltas administrativas en la Red de Salud Cutervo.

2.3. Diseño

La presente investigación se encuentra dentro del diseño no experimental – transversal; la misma que se realiza sin manipular deliberadamente las variables. Es decir, se trata de estudios donde no se hace variar en forma intencional la categoría principal. Lo que significa que con este estudio de investigación no experimental solo se observan los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para ser analizados.

Su esquema es el siguiente:

M → **Ox**

Donde:

M : Muestra.

O1 (x): Procedimiento Administrativo Sancionador.

2.4. Escenario de estudio

De acuerdo a las características de esta investigación, se tiene como sujetos de estudio a toda la población formada por 1011 trabajadores profesionales de la salud (asistenciales) de la Red de Salud Cutervo, de la provincia de Cutervo, departamento Cajamarca, de los cuales 657 son nombrados, 250 CAS, 48 por la 728 y 56 son SNP. No obstante, para este estudio de investigación se tomaron a todas los profesionales que se les abrió un proceso administrativo disciplinario, siendo un total de 04 casos presentados.

2.5. Caracterización de sujetos

Este estudio de investigación tiene como sujetos de estudio a todos los trabajadores profesionales de la salud (asistenciales) quienes pasaron por un Procedimiento Administrativo Disciplinario dentro de la Ley del Servicio Civil en la Red de salud Cutervo, de la provincia de Cutervo, departamento Cajamarca.

2.6. Plan de análisis o trayectoria metodológica

La metodología cualitativa permitió visualizar el escenario cultural y a las personas en una perspectiva holística; aquí las personas, escenarios o los grupos no son reducidos a variables, sino considerados como un todo. Con la finalidad de comprender el fenómeno en estudio, se entró en contacto con las personas que participaron voluntariamente en la investigación, destacando la importancia del contexto, la función y el significado de los actos humanos.

Un estudio bajo esta metodología comienza con la observación de los hechos de forma libre y coherente de prejuicios, se fundamenta en la experiencia y

los sujetos de investigación entran en contacto directo con el objeto de estudio valorando la importancia de la realidad tal y como es.

Al usar esta metodología de investigación se pudo comprender todo el escenario, logrando describir, desde su contexto, las faltas administrativas cometidas por los trabajadores de salud y que fueron procesados con el régimen disciplinario sancionador de la Ley del Servicio Civil, presentados en la Red de Salud Cutervo.

2.6.1. Momentos de la trayectoria

Comprende como momentos de análisis: La descripción, reducción y comprensión.

2.6.1.1. Descripción

Como primer momento de la trayectoria revela a través del discurso todas aquellas experiencias que parten de su mundo real vivido. El objeto es buscar la esencia del fenómeno, a través de las descripciones en los discursos en los cuales el sujeto, describe lo que está experimentando en su propio lenguaje, de acuerdo a la vivencia que tiene de la situación. Por lo tanto, se persigue develar el fenómeno tal como se muestra a través de los discursos, comprendiendo su esencia y significado.

En el presente trabajo, el proceso de la descripción se inició identificando las faltas administrativas cometidas por los trabajadores asistenciales de la Red de Salud de Cutervo. Los discursos se obtuvieron por entrevistas grabadas a los participantes evitando las ideas preconcebidas por parte del investigador, siendo transcritos posteriormente conforme los expresaron. Las descripciones obtenidas van a mostrar la estructura fundamental y la esencia del fenómeno

2.6.1.2. Reducción fenomenológica

Es el momento en que el investigador va introduciéndose en la experiencia vivida a través de los discursos. El investigador se coloca en el lugar del sujeto, para vivir la experiencia vivida por éste.

Para esta investigación se debe colocar el fenómeno en supresión, es decir, buscar todo el fenómeno y solo el fenómeno en las descripciones de los sujetos. Es decir, sistemáticamente imaginar cada parte como si estuviéramos presentes en la experiencia; con la finalidad de mantener siempre la esencia del discurso sin cambiar el sentido de la vivencia.

2.6.1.3. Comprensión

Este tercer momento de la trayectoria permitió develar el fenómeno en cuestión. Después de la transformación de las expresiones del sujeto por las del investigador se forman las convergencias del discurso, aquí se agrupan las ideas según los temas identificados por el investigador, de esta manera se pretendió mostrar el fenómeno que encontraba en las expresiones del sujeto

Cuando estas expresiones convergen se llega a los significados esenciales, lo que constituye el análisis idiográfico, que consiste en la transformación de las proposiciones del sujeto. Con el análisis nomotético se busca identificar las convergencias que caracterizan la estructura general del fenómeno y constituye los aspectos comunes, las divergencias e idiosincrasias que reflejan aspectos individuales y por lo tanto, disímiles entre los sujetos que aluden a las percepciones individuales resultantes de una situación vivida. Este análisis permite relacionar las estructuras individuales entre sí al abordar la convergencia y divergencias en los discursos. De esta forma, se establece una generalidad, es decir, se descubre el aspecto general y estructural de los individuos. Esta generalidad nos limita a la experiencia que se muestra de un solo individuo, sino trasciende a estos, llegando a constituirse en una realidad que comparten todos los sujetos. Finalmente, de esta forma el fenómeno se devela.

En la presente investigación, para efectos del análisis se ha enumerado los discursos del I al XX, realizándose lecturas globales con la finalidad de captar el sentido general del discurso. Luego, se ha realizado la identificación de las unidades de significado y levantamiento de datos a través de la reducción fenomenológica. Se ha considerado solo lo que se decía respecto al fenómeno y las proposiciones significativas, dándose inicio al análisis ideográfico.

Posteriormente, se llevó a cabo el análisis psicológico individual, en el cual se extrajo las ideas representativas de cada discurso.

El análisis de la totalidad de los discursos en esta investigación se ha llevado a cabo a través de la selección de las unidades de significado psicológico, tratando de no modificar la esencia del fenómeno en estudio. Las unidades fueron integradas obteniéndose la conclusión del fenómeno investigado.

El análisis nomotético es la búsqueda de la esencia del fenómeno en el grupo de participantes, sugiere momentos para este análisis:

Sentido del todo, es el momento que requiere del investigador su capacidad de comprender las vivencias relatadas en base al lenguaje propio del sujeto.

Discriminación de las unidades de significado, este momento requiere seleccionar las unidades de significado con criterio psicológico.

Transformación de los discursos del sujeto en lenguaje psicológico, se realiza a través de un procedimiento básicamente deductivo, que permite trasladar las expresiones del lenguaje emic a un lenguaje etic, teniendo especial cuidado de no modificar la esencia del fenómeno.

Transformación de las unidades de significado en proposiciones, significa sintetizar, integrando todas las unidades de significado para llegar a un solo resultado o conclusión del fenómeno investigado.

El análisis nomotético en la presente investigación busca develar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo. Este fenómeno es caracterizado por las convergencias y divergencias de las diferentes unidades de significado extraídas de las unidades muestrales del escenario de estudio.

2.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación como medio por el cual se ha podido recabar la información en función a nuestros objetivos propuestos se empleó la técnica de la Entrevista.

Técnicas e instrumentos utilizados en la investigación:

- **Técnica:** Entrevista estructurada
- **Instrumento:** Cuestionario

Para la elaboración del cuestionario se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Determinar los objetivos de la entrevista.
- Identificar las personas que van a ser entrevistadas.
- Formular las preguntas y secuenciarlas.
- Mantener una actitud abierta y positiva que favorezca y facilite la comunicación.
- Facilitar la comunicación, adoptando una serie de formalismos.
- Localizar y preparar el lugar donde va a realizarse la entrevista.

2.8. Rigor científico

El rigor científico de esta investigación estará dado por:

- **Confidencialidad:** Se protegerá a los participantes a fin de garantizar que sus identidades no sean relacionadas con la información que proporcionen y que estos jamás se divulguen.
- **Confiabilidad:** Se evaluarán la calidad de los datos obtenidos y que se refieran a la estabilidad de estos a través del tiempo y las circunstancias.
- **Credibilidad:** La confianza de la información que se obtendrá durante la aplicación del Cuestionario se apegará a la verdad.
- **Autenticidad:** Se refiere a la originalidad del trabajo de investigación.

2.9. Aspectos éticos

Para garantizar la confiabilidad de los datos recogidos, se procederá a solicitar el permiso correspondiente para aplicar el Cuestionario de forma libre y voluntaria, no forzando la obtención de los datos; siendo los mismos absolutamente reales. Previamente, a cada una de las personas que deseen participar, se le explicará la confidencialidad y el propósito de la investigación, con la finalidad de obtener su consentimiento, con el cual avalará su participación en esta investigación.

III. RESULTADOS

Los resultados fueron obtenidos a través de la aplicación de la entrevista realizada a las personas que enfrentaron procesos administrativos disciplinarios en la red de Salud Cutervo, los mismos que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos de este estudio y a su vez se ha realizado la revisión documentaria como fuentes y casos que respaldan esta investigación. También, se realizó el manejo de datos, análisis de la documentación y la revisión bibliográfica que fueron complementarios para el estudio con el fin de poder obtener los resultados. Para ello, se eligieron algunos comentarios de los entrevistados que fueron transcritos textualmente:

Persona entrevistada	Participante
Obstetríz	01
Técnico en Enfermería	04

1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

Sí, me impusieron una suspensión del trabajo de 30 días.

Entrevistado N° 02:

Sí, con suspensión de 30 días.

Entrevistado N° 03:

Tuve conocimiento, pero no me interesó; pensaba que era solo una acusación leve y pasajera, pero cuando me llegó la suspensión por treinta días (30), si me pareció algo fuerte.

Entrevistado N° 04:

Sí, me enteré; primero porque me mandaron memorándum y luego, porque me llegó un documento de suspensión del trabajo por 30 días.

Análisis:

Con esta primera pregunta se corrobora que certeramente sí tuvieron conocimiento de Proceso administrativo que se les seguía a los imputados por los diferentes delitos cometidos contra los bienes y presupuestos del estado.

2. ¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

Dentro de las faltas que me han considerado es la no rendición de cuentas con boletas no adulteradas dentro del presupuesto del establecimiento de salud.

Entrevistado N° 02:

Fue por la pérdida de una moto del establecimiento de salud donde laboraba.

Entrevistado N° 03:

Las faltas que me han señalado es la rendición de cuentas con boletas no alteradas por el presupuesto asignado al establecimiento de salud.

Entrevistado N° 04:

Las faltas que me han imputado es la rendición de cuentas con boletas falsas del presupuesto que le asignaron al establecimiento de salud.

Análisis:

Con esta pregunta se pudo identificar que las faltas que iniciaron el Proceso Administrativo Disciplinario fueron, el mal uso de los equipos y bienes institucionales.

3. ¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

El procedimiento, me han pasado por escrito con resolución del jefe de personal de dicha microrregión, de la micro red o de la red de salud.

Entrevistado N° 02:

Fue a través de la emisión de una resolución director sectorial subregional de la Dirección Regional de Salud Cutervo.

Entrevistado N° 03:

El procedimiento administrativo a través de una resolución, me alcanzó el jefe de personal de la Dirección Regional de Salud Cutervo.

Entrevistado N° 04:

El procedimiento, me alcanzaron por escrito a través de una resolución del jefe de personal de la red de salud.

Análisis:

Se puede identificar que, el documento que inicia el Proceso Administrativo Disciplinario es una Resolución directoral.

4. ¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

El contenido que me han puesto es, dice, se somete a un proceso administrativo disciplinario de 30 días hábiles y prorrogables, por lo que el delito contra la administración pública y peculado por falsificación de boletas para sustentar viáticos, puesto que los documentos que se encontraban en poder de la gente emisor tenía un monto menor a los presentados por el procesado, lo que permite concluir que éste pretendía apropiarse indebidamente del dinero entregado para

viáticos, puesto que para rendir gastos falseó boletas de venta. Ese es el fundamento que me han puesto dentro de mi documento.

Entrevistado N° 02:

Sí, efectivamente me someten a un proceso disciplinario por 30 días por haber conducido la mencionada moto con fines personales fuera del horario de trabajo, el cual llegó a la pérdida y es por el delito de mal uso de bienes del Estado.

Entrevistado N° 03:

Sí, decía, se somete a un proceso administrativo disciplinario de 30 días hábiles y prorrogables, por el delito contra la administración pública y peculado por adulterar boletas para sustentar gastos del presupuesto aprobado para la remodelación del Puesto de Salud; lo que permite concluir que usted pretendía apropiarse indebidamente del dinero del presupuesto, puesto que para rendir gastos falseó boletas de venta.

Entrevistado N° 04:

Sí, justamente decía, usted se somete a un proceso administrativo disciplinario de 30 días hábiles y prorrogables, por el delito contra la administración pública y peculado por falsificación de documentos para sustentar gastos de presupuesto asignado a su Puesto de Salud, puesto que los documentos que se corroboraron en poder del emisor tenía un monto menor a los presentados usted, que al momento de rendir los gastos falseó las boletas de venta, lo que permite concluir que usted pretendía apropiarse indebidamente de más del 50% del total del presupuesto.

Análisis:

Podemos diferenciar que, las faltas encontradas en estos Procesos Administrativos comprenden desde el uso indebido de los bienes materiales tangibles (moto) y también los intangibles como los presupuestos asignados a sus establecimientos de salud a su cargo.

5. ¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?

Entrevistado N° 01:

Dentro de cuatro (04) días.

Entrevistado N° 02:

Dentro de cinco (05) días hábiles.

Entrevistado N° 03:

Dentro de tres (03) días.

Entrevistado N° 04:

Dentro de tres (03) días hábiles.

Análisis:

Se ha corroborado que, las notificaciones a los trabajadores implicados se vienen dando entre los tres y cinco días hábiles, a partir del día siguiente a su expedición del documento.

6. ¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

Sí, bueno, yo al inicio nomás hice mi descargo con mi abogado dentro de los cinco (05) días.

Entrevistado N° 02:

Fue inmediatamente, dentro de los tres (03) días.

Entrevistado N° 03:

Sí, yo ahí nomás hice mi descargo con la ayuda de mi abogado dentro de los cinco (05) días.

Entrevistado N° 04:

Sí, yo hice mi descargo dentro de los cinco (05) días, con ayuda de un abogado.

Análisis:

Se ha confirmado que, los descargos de los hechos imputados a los implicados se vienen dando entre los tres y cinco días hábiles, mediante el apoyo de un letrado contratado por los propios implicados.

7. ¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

Bueno, las responsabilidades de mi caso fueron analizadas dentro de los diez días y ratificaron el informe remitido.

Entrevistado N° 02:

Lo analizaron en 15 días mi caso.

Entrevistado N° 03:

La existencia de responsabilidades en mi caso, lo analizaron dentro de 13 días hábiles.

Entrevistado N° 04:

Se tardaron 20 días para analizar mi caso.

Análisis:

Se ha demostrado que, el órgano instructor vienen analizando los actuados de todos los casos presentados dentro de un mes, con la finalidad de determinar adecuadamente la existencia o no de responsabilidades en los implicados.

8. ¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

Bueno, sí, parece que estaba hecho por un abogado.

Entrevistado N° 02:

Sí, estaba redactado por un abogado.

Entrevistado N° 03:

El documento, sí estuvo sustentada por un abogado.

Entrevistado N° 04:

Sí, al parecer, estaba redactado por un abogado.

Análisis:

Se ha verificado que, los informes remitidos estuvieron motivados con los hechos reales que sucedieron y también estuvieron fundamentados de acuerdo a las normas legales estipuladas en la Constitución Política del Perú, en las leyes de las modalidades de contrato y en la ley del servicio civil.

9. ¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?

Respuestas:

Entrevistado N° 01:

A mí me hicieron la imposición de mi sanción dentro de los tres meses de mi proceso, en el mismo año.

Entrevistado N° 02:

En mi caso, se demoraron un mes.

Entrevistado N° 03:

Mi sanción se dio dentro de los dos meses de mi proceso, del mismo año.

Entrevistado N° 04:

A mí me impusieron la sanción dentro de los tres meses de mi proceso, en ese mismo año.

Análisis:

Se ha demostrado que, las imposiciones y/o archivamiento de las sanciones de todos los casos presentados se han realizado dentro de los tres meses, con la finalidad de determinar adecuadamente si se continúa con el proceso o no de acuerdo a las apelaciones de los implicados.

IV. CONCLUSIONES

De los resultados de la investigación y el análisis realizado, se concluye que:

1. En la Red de Salud Cutervo, se ha cumplido con el debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias dentro de la Ley del Servicio Civil o Ley Servir en la Red de Salud Cutervo durante el año 2019.
2. En la Red de Salud Cutervo, las sanciones que mayormente aplican son: la amonestación escrita seguida por la suspensión y en ningún caso la destitución. En los casos de amonestación escrita y suspensión, se ha evidenciado que si se viene aplicando casi en todas sus dimensiones los principios y fundamentos estipulados en la Ley Servir.
3. En la Red de Salud Cutervo, si se viene respetando el derecho de ofrecer y producir pruebas; además se ha cumplido con el derecho de exponer argumentos en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias dentro de los principios y fundamentos estipulados en la Ley del Servicio Civil.
4. En la Red de Salud Cutervo, con respecto a los plazos razonables dentro de la aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias, no se está ejecutando adecuadamente, por lo que presenta algunas falencias.
5. En la Red de Salud Cutervo, en relación al derecho de recibir una decisión fundada en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias, si se está dando cumplimiento de acuerdo a lo establecido en la Ley Servir.

VI. RECOMENDACIONES

De acuerdo a esta investigación, recomendamos a la Red de Salud Cutervo lo siguiente:

1. Al momento de fundamentar las resoluciones que imponen las sanciones a los servidores públicos, tengan en consideración los principios establecidos en la Ley Servir, para evitar arbitrariedades.
2. Seguir respetando el derecho de ofrecer y producir pruebas; también con el derecho de los implicados de exponer sus argumentos de acuerdo con los hechos dentro de la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil.
3. Que, se respete los plazos razonables dentro del proceso de aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias, con la finalidad de no dilatar el tiempo de los procesos y pueda verse comprometida la institución o agravio del imputado.
4. Siempre se debe contar con profesionales capacitados en temas de derecho administrativo y disciplinario, con la finalidad de no vulnerar el derecho a que los implicados o imputados deban recibir decisiones fundadas en la aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias, dentro de la Ley Servir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, L. (2010). *El derecho humano al debido procedimiento administrativo en la gestión migratoria*. Lima: Comisión Andina de Juristas.
- Albornoz, J. (2011). *El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley 18.834 sobre Estatuto Administrativo*. Tesis de Grado, Universidad de Chile. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/dealbornoz_j\(magister\).pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/111833/dealbornoz_j(magister).pdf?sequence=1)
- Anaya, J., & Muñoz, J. (2018). *La intervención de la oficina de asesoría jurídica y su influencia en el procedimiento administrativo disciplinario en materia de destitución bajo la ley servir en el Hospital Hermilio Valdizán*. Tesis de Pre Grado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Bacacorzo, G. (1997). *Tratado de derecho administrativo*. (2 ed.). Lima, Perú.: Gaceta Jurídica.
- Baqués, J. (2010). *El Estado*. (3 ed.). Madrid., España: Tecnos.
- Boyer, J. (2017). El Procedimiento Administrativo Disciplinario: Del crimen y castigo hacia una política de integridad. *ENAP*, 1, 41. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/1560/1632>
- Campal, A. (2015). *El régimen disciplinario del personal laboral al servicio de las administraciones públicas*. Tesis Doctoral, Universidad de Oviedo., Madrid, España.
- Chávez, L. (2018). *Análisis del Proceso Administrativo Disciplinario del Personal Asistencial del Hospital Santa Rosa de Puerto Maldonado*. Informe de Post Grado, Univerisida César Vallejo., Puerto Maldonado.
- Cortez, J. (2012). El debido procedimiento administrativo y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Gaceta Constitucional*.(52), 183.
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. (14 de setiembre de 2014). Nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario. *Diario Oficial "El Peruano" - Normas Legales*. Lima, Perú.
- Droghetti, P., & Pérez, M. (2017). *La actividad probatoria en el derecho administrativo sancionador a la luz de la ley de bases de los procedimientos administrativos*. Tesis de Pre Grado., Universidad de Chile., Santiago.
- Ferrajoli, L. (2015). *Pasado y futuro del Estado de Derecho*. En: CARBONELL, Miguel (editor). *Neonstitucionalismo (s)*. Madrid: Trotta.
- Flores, S. (2018). *Proceso Administrativo y Gestión Empresarial en Coproabas, Jinotega*. Tesis de Grado., Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua., Managua, Nicaragua.

- García, J. (2004). La interpretación constitucional. *Revista Jurídica de Castilla y León*(número 2.), p. 74.
- Grijalva, E. (2014). *Inobservancia de la aplicación del debido proceso y derecho a la defensa en los sumarios administrativos a los servidores públicos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano*. Tesis de Pre Grado, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Hernández, J. (2016). *El Debido Proceso en el Sumario Administrativo Establecido en la Legislación Ecuatoriana y el Perfeccionamiento en su Aplicabilidad*. Tesis de Pre Grado., Universidad Central del Ecuador., Quito, Ecuador.
- Jara, J. (2019). Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley núm. 30057. *Legis.pe.*, 5. doi:<http://www.servir.gob.pe>
- Landa, C. (2001). Debido proceso y tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*(8), 448.
- Landa, C. (2012). *Derecho al Debido Proceso en la Jurisprudencia*. Lima, Perú: Diskcopy.
- Ley N° 27444. (13 de Junio de 2014). Ley del Procedimiento Administrativo General. *Diario Oficial "El Peruano"*. Lima, Perú.
- Ley N° 30057. (13 de junio de 2014). Ley del Servicio Civil. *Diario Oficial "El Peruano" - Normas Legales*. Lima, Perú.
- Melendez, W. (2011). *Técnicas de Investigación Cuantitativa*. Lima: CREA. Lima: CREA.
- Montero, D., & Salazar, A. (2013). *Derecho Penal en la Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Universidad de Costa Rica, Instituto de Investigaciones Jurídicas,. San José: Isolma.
- Morales, C. (2016). Régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la Ley del Servicio Civil. *Noticias: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.*, parr. 4 y 5. Obtenido de <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/regimen-disciplinario-y-procedimiento-sancionador-en-la-ley-del-servicio-civil>
- Naranjo, V. (2000). *Teoría Constitucional e Instituciones Políticas*. Bogotá, Colombia.: Temis S.A.
- Paucar, J. (2016). *El debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en el gobierno regional de Huancavelica – periodo 2013*. Informe de Pre Grado, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Puertas, J., & Taquia, W. (2017). *Proceso Disciplinario Sancionador de la Ley Servir en las faltas administrativas de la Red de Salud Chupaca*. Informe de Pre Grado, Universidad Peruana los Andes., Huancayo, Chupaca.
- Ramírez, M., & Aníbal, H. (2015). *Sanción Administrativa en Colombia*. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia: Vniversitas, núm. 131.

- Ramírez, W. (2018). *La Responsabilidad Administrativa: El debido proceso en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Regional Docente las Mercedes de Chiclayo, 2015*. Informe de Pre Grado, Universidad Señor de Sipán., Lambayeque, Chiclayo.
- Ramón, M., & Diez, J. (2000). *Ordenación jurídica de la Administración: Manual de Derecho Administrativo*. Valencia, España: Universidad de Alicante.
- Rubio, M., Eguiguren, F., & Bernal, E. (2010). *Los Derechos Fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Análisis de los Artículos 1, 2 y 3 de la Constitución*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sáenz, D. (2010). Pedagogía en el Derecho Disciplinario. *Revista Principia Iuris.*, 2(14), 209-224. Recuperado el 29 de Setiembre de 2019, de <http://revistas.ustatunja.edu.co/index.php/piuris/article/view/410#title-0>
- Sagüés, N. (1993). *Elementos de Derecho Constitucional*. (Vol. 2). Buenos Aires: Astrea.
- Tícas, A. (2014). *Visión Crítica del Precedente Administrativo en el Sistema Jurídico Salvadoreño*. Tesis Doctoral. , Universidad Autónoma de Barcelona., El Salvador.
- Villar, L. (2015). Estado de derecho y Estado social de derecho. *Revista Derecho del Estado*(20).

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	SUPUESTO PRINCIPAL	CATEGORIAS	DISEÑO METODOLOGICO
¿Se ha dado cumplimiento al debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?	Se ha cumplido con el debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo - 2019.	<p>CATEGORÍA PRINCIPAL: <i>Cumplimiento del debido procedimiento.</i> Constituye un principio aplicable a quienes ejercen función jurisdiccional, sino también un derecho fundamental (Rubio, Eguiguren, & Bernales, 2010). En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales. Por un lado, constituye un derecho subjetivo, que resulta exigible por todas las personas, y, por otra parte, un derecho objetivo, dado que contiene una dimensión institucional que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia (Rubio, Eguiguren, & Bernales, 2010).</p> <p>CATEGORÍA SECUNDARIA: <i>Aplicación de las sanciones administrativas disciplinarias.</i> Una falta es una acción u omisión, voluntaria o no, que contraviene las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de una sanción respectiva. En tanto que una sanción corresponde a la determinación de una responsabilidad administrativa del servidor civil por una conducta de acción u omisión, irregular o ilegal, en desmedro del servicio civil, la entidad o un administrativo. Además, se requiere proporcionalidad de la sanción con la falta cometida y la oportunidad de aplicación (Morales, 2016).</p>	<p>Tipo de Investigación El tipo de investigación es aplicativa.</p> <p>Diseño de la investigación La presente investigación tiene un diseño no experimental – transversal y específicamente de tipo descriptivo correlacional.</p> <p>Caracterización de sujetos y escenario de estudio Se tiene como sujetos de estudio a todos los trabajadores profesionales de la salud de la Red de salud Cutervo quienes han cometido faltas administrativas y fueron procesados con el régimen disciplinario sancionador de la ley del servicio civil.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Cuestionario.</p> <p>Trayectoria metodológica. La metodología aplicativa nos permitirá visualizar el escenario cultural y a las personas en una perspectiva holística. Con la finalidad de comprender el fenómeno en estudio, entraremos en contacto con las personas que participarán voluntariamente en la investigación, destacando la importancia del contexto, la función y el significado de los actos humanos frente a este fenómeno.</p>
PROBLEMAS ESPECIFICOS	SUPUESTOS SECUNDARIOS		
¿El derecho de ofrecer y producir pruebas en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias ha sido respetado en la Red de Salud Cutervo - 2019?	S.1 Si se ha respetado el derecho de ofrecer y producir pruebas en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.		
¿El derecho de exponer sus argumentos en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias ha sido cumplida en la Red de Salud Cutervo - 2019?	S.2 Si se ha cumplido el derecho de exponer sus argumentos para la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.		
¿Se ha respetado los plazos razonables en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019?	S.2 Si se han respetado los plazos razonables para la aplicación de las sanciones administrativas disciplinares en la Red de Salud Cutervo - 2019.		
¿El derecho de exponer los argumentos en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias ha sido cumplida en la Red de Salud Cutervo - 2019?	S.3 Si se ha dado cumplimiento del derecho de recibir una decisión fundada en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo - 2019.		

Anexo 2: Instrumento

Cuestionario: Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo, 2019.

Con el objetivo de analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo – 2019; el presente cuestionario tiene como propósito recolectar información con fines de investigación, los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales y de carácter anónimo. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa las proposiciones que a continuación se mencionan:

1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?
2. ¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?
3. ¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?
4. ¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?
5. ¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?
6. ¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?
7. ¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?
8. ¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?
9. ¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?

Anexo 3: Validación de Instrumentos

Abog. Arturo Walter Nuñez Zuloeta



FORMATO A

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: **GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019**

Investigador: BACH. Delgado Becerra, Segundo Máximo

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario 1 respecto a los **"GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019"** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5
Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019

Item	CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019	1	2	3	4	5
		1	1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?			
2	¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?					
3	¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?					
4	¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?					
5	¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?					
6	¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?					
7	¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?					
8	¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?					

9	¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?					
---	--	--	--	--	--	--



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279 Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y Adolescencia

Lugar y fecha: 01/06/2020-LIMA





FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019**

1.2 Nombre del Instrumento: **CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019.**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
			0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																			X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			X		
4. Organización	Existe una organización lógica																			X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																			X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																			X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																			X		
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																			X		
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			X		



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: Arturo Walter NUÑEZ ZULUETA

DNI N°: 16691279

Teléfono/Celular: 943057310

Dirección domiciliaria: block 22 Dpto. 503 RES JJ INCLAN S.J.M

Título Profesional: Abogado

Grado Académico: MAGISTER

Mención: Derecho del Niño y Políticas Públicas para la Infancia y Adolescencia

Lugar y fecha: 01/06/2020-LIMA



Abog. Odalis Naylet Solf Delfin

FORMATO A



VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019

Investigador: BACH. Delgado Becerra, Segundo Máximo

Indicación: Señor certificador, se le pide su colaboración para luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario 1 respecto a los **“GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019”** se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala de 1 a 5
Donde:

1= Nunca	2=Casi Nunca	3= A Veces	4=Casi Siempre	5= Siempre
----------	--------------	------------	----------------	------------



TESIS: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019

Item	CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019	1	2	3	4	5
1	1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?					
2	¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?					
3	¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?					
4	¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?					
5	¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?					
6	¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?					
7	¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?					
8	¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?					

9	¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?					
---	--	--	--	--	--	--



PROMEDIO DE VALORACIÓN



OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199, Dpto.403, SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma

Lugar y fecha: 01/06/2020-LIMA



FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019**

1.2 Nombre del Instrumento: **CUESTIONARIO 1: GESTIÓN DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019.**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios																				1 0 0			
		5	1 0	1 5	2 0	2 5	3 0	3 5	4 0	4 5	5 0	5 5	6 0	6 5	7 0	7 5	8 0	8 5	9 0	9 5				
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																						X	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																						X	
4. Organización	Existe una organización lógica																						X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																						X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																						X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																						X	
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																						X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																						X	



PROMEDIO DE VALORACIÓN

90%

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular **d) Buenas** e) Muy buena

Nombres y Apellidos: ODALIS NAYLET SOLF DELFIN

DNI N°: 4186378

Teléfono/Celular: 962225882

Dirección domiciliaria: Calle las Letras 199. Dpto.403. SAN BORJA

Título Profesional: CIRUJANO DENTISTA

Grado Académico: MAGISTER

Mención: MAESTRO EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

Firma

Lugar y fecha: 01/06/2020-LIMA

Anexo 4: Cuestionario de entrevista

Cuestionario: Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo, 2019.

Con el objetivo de analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo – 2019; el presente cuestionario tiene como propósito recolectar información con fines de investigación, los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales y de carácter anónimo. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa las proposiciones que a continuación se mencionan:

1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

..... No

2. ¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?

..... La licitación no se llevó a cabo dentro de la fecha señalada

3. ¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?

..... Mediante la presentación de un informe de la unidad de Costos

4. ¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?

..... La gran diferencia de precios de los productos

5. ¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?

...A los 3 días.....

6. ¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?

...Luego de 10 días.....

7. ¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?

...La Oficina de Control Interno luego de 30 días.....
determinó una decisión.....

8. ¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?

...El Comité... evaluador... de acuerdo a las pruebas... y documentos.....
presentados... y dentro del marco legal del Estado fue llevada.....
todo el proceso.

9. ¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?

...A los 30 días se emitió una resolución en el cual se.....
dejaba libre de toda investigación y sanción, procediéndose a.....
desestimar todos los documentos presentados.

Cuestionario: Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo, 2019.

Con el objetivo de analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo – 2019; el presente cuestionario tiene como propósito recolectar información con fines de investigación, los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales y de carácter anónimo. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa las proposiciones que a continuación se mencionan:

1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

Si

2. ¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?

NO SE CUMPLIO CON LOS REQUISITOS DE ACUERDO A LAS BASES

3. ¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?

MEDIANTE UN OFICIO SE PRESENTA UN RECLAMO

4. ¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?

SE DETALLO VARIAS IRREGULARIDADES

5. ¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?

A LOS 5 DIAS, LUEGO DE LA CONVOCATORIA.....

6. ¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?

A LOS 2 DIAS.....

7. ¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?

10 DIAS DESPUES.....

8. ¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?

SE CUMPLIÓ ESTRICTAMENTE AL RECLAMAMIENTO DE LICITACIONES EN BIENES DEL ESTADO.....

9. ¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?

A LOS 20 DIAS SE TOMA POR DECISION EL ARCHIVAMIENTO DEL EXPEDIENTE, POR NO TENER SUFICIENTE PRUEBAS, QUE ESTEN ENMARCADAS DENTRO DE LOS ESTATUTOS DE COMPRAS Y BIENES

Cuestionario: Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley del Servicio Civil en la Red de Salud Cutervo, 2019.

Con el objetivo de analizar el cumplimiento del debido procedimiento en la aplicación de sanciones administrativas disciplinarias en la Red de Salud Cutervo – 2019; el presente cuestionario tiene como propósito recolectar información con fines de investigación, los datos obtenidos serán estrictamente confidenciales y de carácter anónimo. Es muy importante que usted conteste de manera sincera y precisa las proposiciones que a continuación se mencionan:

1. ¿Considera usted que tuvo conocimiento sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario?

NO

2. ¿Qué faltas cree usted que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario?

LA PRESENTACION DE UN RECLAMO, DE UN LICITADOR

3. ¿Con qué documento legal cree usted que se inició el procedimiento administrativo disciplinario?

MEDIANTE UNA NOTIFICACION

4. ¿Usted puede señalar el contenido de dicho documento?

EN EL SE SEÑALAN, LO QUE SE VA A INVESTIGAR

MEDIANTE UN PROCESO

5. ¿Dentro de cuantos días contados a partir del día siguiente a su expedición del documento, fue notificado?

LUEGO DE 7 DÍAS HÁBILES

6. ¿Dentro de cuantos días, usted realizó su descargo de los hechos imputados, mediante el apoyo de un letrado o no?

A LOS 6 DÍAS

7. ¿En cuántos días, el órgano instructor analizó todos los actuados para determinar la existencia de o no de responsabilidades?

15 DÍAS DESPUES

8. ¿El informe remitido estuvo motivado con los hechos y fundado en derecho?

ESTUVO DIRIGIDO DENTRO DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS
Y LOS NORMATIVOS DE LA INSTITUCIÓN

9. ¿En qué tiempo se realizó la imposición de la sanción o el archivamiento del procedimiento administrativo?

LUEGO DE 3 DÍAS SE EMITIÓ UN DICTAMEN, EL CUAL CONSISTE
DE 60 DÍAS DE SUSPENSIÓN DE FUNCIONES SIN GOCE DE HABER

Anexo 5: Informe Temático y Metodológico de Aprobación de la Tesis



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

INFORME TEMÁTICO Y METODOLÓGICO DE APROBACIÓN DE LA TESIS

A : Dr. Anaximandro O. Perales Sánchez
Jefe de Grados y Títulos-UPTelesup
DE : **Mg. ODALIS NAYLET SOLF DELFIN**
Asesor de tesis metodológico
Mg. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA
Asesor de tesis temático
ASUNTO : Informe Metodológico y Temático
FECHA : 01 de Junio del 2020

El que suscribe, tenga a bien presentar como APROBADO LA TESIS: **GESTION DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LA LEY DEL SERVICIO CIVIL EN LA RED DE SALUD CUTERVO, 2019**; elaborado por el bachiller: **Bach. SEGUNDO MAXIMO DELGADO BECERRA**; para optar el Título Profesional de abogado; así mismo informo que dicha Tesis cumple con todos los requerimientos metodológicos, temáticos y estilo exigidos para su respectiva inscripción.

Lima, 01 de Junio del 2020

MG. ODALIS NAYLET SOLF DELFIN
ASESOR METODOLÓGICO



MG. ARTURO WALTER NÚÑEZ ZULUETA
ASESOR TEMÁTICO