



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

TESIS

**IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS
POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO
DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018.**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADO

AUTOR:

Bach. HUAMAN CARRASCO EDUARDO ANTONIO

LIMA - PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

.....

Dr. VÍCTOR VIVAR DÍAZ

JURADO EXAMINADOR

**Dr. ROBLES ROSALES WALTER MAURICIO
PRESIDENTE**

**Dr. QUIROZ ROSAS JUAN HUMBERTO
SECRETARIO**

**Dr. FERNANDEZ MEDINA JUBENAL
VOCAL**

DEDICATORIA

A mis padres, Julia Carrasco Espinoza y Amador Huamán Larianco, por haber forjado mí camino en el sendero correcto.

A mi Esposa e hijo Mayquel (Nene), que hicieron de mi vida un verdadero reto.

AGRADECIMIENTO

A LA UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP,
Por haber dado la oportunidad de realizar el
presente informe de tesis para el logro del
título de Abogado.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está orientado a demostrar que existe vicios en el acto administrativo del (PAD), previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, principio de presunción de inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

Asimismo, la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, publicado en el diario oficial el peruano el 04 de junio del 2013, marcando importante desenlace histórico de la reforma del servicio civil peruano, en acorde al debido proceso administrativo disciplinario, con que se quiere sancionar una presunta falta al servidor que trabaja al servicio del Estado, por autores que desconocen la Ley del servicio civil, terminando con el desorden de incapacidad por parte de los malos funcionarios, que fuerzan el acto administrativo, por la falta de capacitación, y desconocimiento de las Leyes en comento, asimismo el régimen disciplinario se acoge a la precitada Ley ,que trajo consigo muchas innovaciones que al ser desglosados en el desarrollo del presente tema, sin la intención desmerecer el esfuerzo que opte el “estado” por reconocer el sistema de gestión de Recursos Humanos; en los desaciertos que se han visualizado, tales como las ficciones Jurídicas en concordante con las sanciones a los servidores Civiles, o como la ejecución inmediata para las sanciones Administrativas Disciplinarias sin considerar acto firme o que sea resuelto en segunda y última instancia Administrativa que lo determina una falta.

El análisis del estudio del Régimen Disciplinario; establece que la Ley del Servicio Civil Ley N°30057, que consiste en la motivación del desarrollo de una falta administrativa sin embargo la Ley en comento nos indica de manera exclusiva en pro de un justo procedimiento administrativo disciplinario, dado en que se respete las garantías de una sanción administrativa, y que no vulnere los derechos fundamentales que los coge.

El trabajo se desarrolló en el Hospital de Chancay, debido a que cautelaba información relevante que ayudo a cumplir con el propósito de la investigación del

trabajo de tesis, utilizándose un enfoque cualitativo, con estudio de casos y análisis documental.

ABSTRACT

This research work is aimed at demonstrating that there are defects in the administrative act of the (PAD), provided in numeral 2 of Law 27444, principle of typicality provided in numeral 4 of Art. 230 of Law 27444, principle of presumption of innocence provided in numeral 9 of Art. 230 of Law 27444.

Likewise, the Civil Service Law - Law No. 30057, published in the official Peruvian newspaper on June 4, 2013, marking an important historical outcome of the reform of the Peruvian civil service, in accordance with the due disciplinary administrative process, with which He wants to sanction an alleged failure of the servant who works at the service of the State, by authors who do not know the Civil Service Law, ending the disarray of incapacity by the bad officials, who force the administrative act, due to the lack of training, and Ignorance of the Laws in comment, the disciplinary regime also adheres to the aforementioned Law, which brought with it many innovations that, when broken down in the development of this issue, without the intention of detracting from the effort chosen by the “state” to recognize the system Human Resources management; in the errors that have been visualized, such as the legal fictions in accordance with the sanctions to the Civil servants, or as the immediate execution for the Administrative Disciplinary sanctions without considering firm act or that is resolved in second and last Administrative instance that determines it a penalty.

The analysis of the study of the Disciplinary Regime; establishes that the Civil Service Law No. 30057, which consists in the motivation for the development of an administrative offense, however, the Law in question indicates us exclusively in favor of a fair disciplinary administrative procedure, given that the guarantees are respected of an administrative sanction, and that does not violate the fundamental rights that take them.

The work was carried out at the Chancay Hospital, because it guarded relevant information that helped fulfill the purpose of the thesis research, using a qualitative approach, with case studies and documentary analysis.

ÍNDICE

Carátula.....	i
Asesor de Tesis.....	ii
Jurado Examinador.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	viii
Índice de Contenido.....	ix
Generalidades.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1 Aproximación Temática.....	23
1.1.1 Marco Teórico.....	25
1.1.1.1 Antecedentes de la Investigación.....	28
1.1.1.1.1 Antecedentes Nacionales	28
1.1.1.1.2 Antecedentes Internacionales	31
1.1.1.2 Bases Teóricas de la Categorías.....	33
1.1.1.2.1 Bases Legales	34
1.1.1.2.2 Bases Teóricas.....	34
1.1.1.3 Definición de Términos Básicos.....	36
1.2 Formulación del Problema de Investigación.....	46
1.2.1 Problemas Generales	46
1.2.2 Problemas Específicos (1), (2), (3)	46
1.3 Justificación.....	47
1.4 Relevancia.....	47
1.5 Contribución	48
1.6 Objetivos de la Investigación.....	48
1.6.1 Objetivo General	48
1.6.2 Objetivos Específicos	48
II. MARCO METODOLÓGICO	49
2.1 Supuesto.....	49
2.1.1 Supuestos Principal	49

2.1.2	Supuestos Secundarios.....	49
2.2	Categorías.....	49
2.2.1	Categoría Principal.....	49
2.2.2	Categoría Secundaria.....	50
2.3	Tipo de Estudio	50
2.4	Diseño de Investigación.....	50
2.5	Escenario de Estudio	51
2.6	Caracterización de los Sujetos	51
2.7	Trayectoria Metodológica	51
2.8	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51
2.8.1	Técnicas de Recolección de Datos	52
2.8.2	Instrumentos de Recolección de Datos.....	52
2.9	Rigor Científico.....	52
2.10	Aspectos Éticos.....	54
III.	RESULTADOS	55
3.1	Análisis de Resultados	55
IV.	DISCUSIÓN	56
4.1	Análisis de la Discusión de Resultados	56
V.	CONCLUSIONES	61
5.1	Conclusiones.....	61
VI.	RECOMENDACIONES	63
6.1	Recomendaciones.....	63
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
VIII.	ANEXOS	67
	Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	68
	Anexo 02: Instrumento.....	69
	Anexo 03: Informe Validación - Experto 01.....	73
	Anexo 04: Informe Validación - Experto 02	74

GENERALIDADES

Título: IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018.

Autor: EDUARDO ANTONIO HUAMÁN CARRASCO

Asesor: Dr. VÍCTOR VIVAR DÍAZ

Tipo de Investigación: Cualitativa, Básica, no Experimental

Línea de Investigación: Derecho Laboral

Localidad: Distrito de Chancay

Duración de la Investigación: 8 meses.

INTRODUCCIÓN

IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018.

En la presente Tesis, se abordará temas relacionados al Procedimiento Administrativo Disciplinario, en aplicación de la Normativa de la Ley del Servicios Civil, Ley N°30057.

En tal sentido el Procedimiento Administrativo Disciplinario, tiene como principal objetivo sancionar a un servidor público por una falta cometida dentro de la institución que lo amerita. Las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario están previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°2744, que son de aplicación supletoria a los Procedimientos Disciplinario, señalados en la Ley, de Bases de la Carrera Administrativa, del Decreto Legislativo N°276, como también la Ley del Servicio Civil Ley N°30057.

En esta Ley, se establecen sus etapas, las diferencias más claras para determinar el procedimiento administrativo disciplinario antes de su vigencia.

En tal sentido el derecho administrativo se proporciona con el tema fundamental, al procedimiento administrativo disciplinario, que establece el conjunto de diligencias y actos administrativos por parte de una entidad hacia el servidor.

Asimismo, el procedimiento administrativo está regulado por la Ley N°27444, que establece de manera especial a los servidores públicos del estado, sin embargo, en la actualidad se proporciona el nuevo procedimiento administrativo disciplinario, que, en margen a la Ley, del servicio civil, Ley N°30057, los servidores públicos serán regulados por la constante investigación para una presunta falta administrativa disciplinaria.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En el Sistema Administrativo de Gestión de RRHH, del Hospital de Chancay no se gestiona, la Política Nacional del Servicio Civil, que establece metodologías y procedimientos e instrumentos que deben aplicar o utilizar, esta entidad para realizar el monitoreo de los procesos de gestión de RRHH, deben de involucrarse del hecho y proseguir con dicha sanción si lo hubiera, asimismo interviene en caso se detecten graves irregularidades en los procesos de la sanción Administrativa. De igual forma Resuelve las controversias individuales que se susciten al interior del Sistema en última instancia administrativa en las materias de su competencia.

En tal sentido el Hospital de chancay no respeta los procesos administrativos disciplinarios (PAD), del cual desproporciona las Leyes sin causa alguna de las personas que trabajan al servicio del Estado, llamados servidores civiles, asimismo el Servicio civil son las medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de cada persona.

A la fecha, conforme a la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM (publicado el 13 – 06 - 2014), lo referente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (dispuesto en el Título VI), entró en vigencia a los 3 meses de publicada la referida norma, esto es al 13 – 09 – 2014, cabe precisar que los mencionados cuerpos Legal, constituyen a la base de la carrera administrativa, Del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento.

Asimismo regula los deberes, derechos, obligaciones de los servidores públicos, con el fin crucial, es que estos actúen en premisas durante el desarrollo de sus funciones sin embargo esto no ocurre en el Hospital de Chancay, cuando es de precisar que los mencionados cuerpos normativos, constituyen en la base de la carrera administrativa, sin embargo, a la actualidad se tiene la ley del servicio civil Ley N° 30057, la cual pretende unificar al estado y sus trabajadores,

introduciendo cambios, que para la investigación importa la vigencia de su régimen disciplinario, el cual es a partir del 14 de setiembre de 2014.

Asimismo el Decreto Legislativo N°276 y su reglamento, estos regulan los deberes, obligaciones y derechos de los servidores públicos, el fin crucial es que estos actúen conforme estas premisas durante el desarrollo de sus funciones, sin embargo, este mismo cuerpo legal, que establece las responsabilidades a quienes no cumplen con las normas establecidas por Ley, y presupuestos establecidos para el desarrollo de sus funciones, para que las entidades se adecúen internamente al procedimiento, con lo cual es de aplicación o alcance para las modalidades de contratación y regímenes laborales de la siguiente Ley: 276, 728, 1057, Ley 30057, y la Carreras especiales, sólo supletoriamente.

Que la prescripción de la acción administrativa, en los procesos administrativos sancionadores a los servidores públicos del Hospital Chancay SBS. En acorde a lo previsto en el Decreto Legislativo 276, y su Reglamento debe de regirse también por las normas del procedimiento administrativo general, contenido en la Ley 27444.

Asimismo, en su artículo 229.2 prevé (...) *se aplican con carácter supletorio a los procedimientos que establece en leyes especiales que deberán observar, necesariamente en los principios de la potestad sancionadora administrativa*, de igual forma en su Artículo 230°, señala (...) *“las estructuras, garantías previstas en el procedimiento administrativo sancionador, nos hace referencia en su procedimientos especiales; no podrán imponer condiciones, menos favorables a los administrados”, es así del cual nos hace referencia la norma específica referente a las disposiciones de los Procesos Administrativos Disciplinarios en contra de los Servidores Públicos del estado*, en referencia del Artículo 173° del Decreto Supremo 005-90- PCM (1990), que prevé (...) *“En el Proceso Administrativo Disciplinario, deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1), contado a partir del momento en que la autoridad competente, tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad”*.

Que algunas experiencias suscritas en otros contextos en relación al acto administrativo del (PAD), encontramos, distintas experiencias desarrolladas en nuestro continente:

En el Perú; se señala que la prescripción del acto administrativo, en función del procedimiento administrativos disciplinario a los servidores públicos del Estado, en acorde a lo previsto en el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento debe de regirse también por las normas del procedimiento administrativo general, contenido en la Ley 27444. En su artículo 229.2 se prevé (...) las disposiciones contenidas en el presente párrafo, se aplican con carácter supletorio a los procedimientos establecidos en leyes especiales, del cual deberán observar necesariamente los principios de la potestad de la falta administrativa a que se refiere el artículo 230°, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador, los procedimientos especiales no podrán imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este párrafo. En tal sentido que la norma específica referente a la disposición de los procesos administrativos disciplinarios en contra de los servidores públicos al servicio del estado, en concordancia en el Artículo 173 del Decreto Supremo 005-90- PCM (1990), que indica el procedimiento administrativo disciplinario(falta), deberá iniciarse en el plazo no mayor de un año (1) contado a partir del momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo responsabilidad de la citada autoridad”.

Que los procesos administrativos disciplinario, sustituye con la ley del Servicio Civil, Ley N°30057, se establecen sus etapas, las diferencias más claras para determinar el procedimiento Administrativo Disciplinario antes de su vigencia. En tal sentido el Derecho Administrativo se proporciona con el tema fundamental, al Procedimiento Administrativo Disciplinario; que establece el conjunto de diligencias y actos administrativo por parte de una entidad hacia el servidor quedando impune las presuntas faltas administrativas cometidas por los Servidores y funcionarios de la institución que lo amerita, cuya información se puede corroborar según el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°008 - 2018 -

SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, y el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°010-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, que, señala en los informe que de los expedientes calificados por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) del Hospital de Chancay, con fecha (18/04/2018) y del (22/05/2018), del cual existen 2 expedientes prescritos, por lo tanto, se identificó que existe una gran problemática a nivel institucional por el énfasis de la Leyes al momento de calificar dicha sanción, por no tener suficientes ni reveladores pruebas para la Apertura de un (PAD).

Que persigue una sanción irrazonable y desproporcional de AMONESTACIÓN ESCRITA, y de la otra parte de 02 DIAS DE SUSPENSIÓN SI GOCE DE REMUNERACION, al recurrente, en efecto se debería Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del (PAD), ya que del análisis de los medios probatorios que obran en los Expedientes, y el auto de apertura se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

Que, en el derecho existe el principio procesal de inmutabilidad de los hechos, estrechamente ligado con el principio de legalidad, el debido proceso en su vertiente de debida motivación, ergo según la motivación del acto administrativo de apertura de PAD, el procedimiento se inicia con la hoja de reclamación N°00007638-00077, es de una proposición indecente a cambio de un certificado médico sin costo, después sorpresivamente se motivan otros hechos como falta ya que en el Informe de Secretaría técnica se señala expresamente: *"No hay pruebas suficientes y relevantes donde se pueda presumir que existan indicios de acoso sexual"*. No declara NO HA LUGAR la denuncia como lo prescribe la Directiva 002-2015; al contrario procede a imputar hecho que no se han investigado, es decir se debió archivar la denuncia de acoso e iniciarse actos de investigación por los hechos imputados de realizar orientaciones de certificado

médico particular y otros, que al final como lo reafirmo carecen de tipicidad administrativa, por tanto, el presente PAD se encontraría viciado ya que carece de una debida motivación, porque se investiga por un hecho concreto y al final sorpresivamente sin archivar el primer hecho se le imputan otro causal.

De igual forma en la hoja de reclamación N° 00007638 - 00079, sobre una presunta insinuación indecorosa, por parte del servidor, ya que en el Informe de Secretaría técnica se señala en el expresamente: *“No hay pruebas suficientes y relevantes donde se pueda presumir que existan una presunta insinuación indecorosa”*. Que, se debió Declarar "NO HA LUGAR a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD, ya que del análisis de los medios probatorios que obran en el Expediente, y el auto de apertura se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

Que, el INFORME DE PRECALIFICACION N°010- 2018-SECRETARIA TECNICA-H.CH.SBS, señala textualmente (...) *no ha adjuntado ningún medio probatorio (testigos, grabaciones, documentos entre otros)*, es decir, la Secretaría Técnica del Hospital Chancay y SBS, invierte las reglas de juego vulnerando el expresamente al Principio de presunción de Inocencia hacia el servidor, cuando es la Administración Pública quien tiene el deber de recopilar prueba que lo amerita a una sanción administrativa disciplinaria, del cual habría generado afectación a los intereses del Estado los presuntos actores administrativos.

Que, se vulnera el debido procedimiento al momento de calificar y motivar su informe respecto a la falta administrativa disciplinaria, el SECRETARIO TÉCNICO OTRA VEZ FUERZA GROSERAMENTE, el hecho fáctico de las irregularidades del acto administrativo en contra del servidor procesado vulnera el principio del debido procedimiento administrativo, que servir mediante Resolución de Sala Plena 001-2012/SERVIR/TSC, como precedente obligatorio cita:

La S.T.C. N° 4289-2004-AA/TC, señala que: (...) el derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables, y por tanto están garantizados no solo en el seno de un proceso Judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Hacia el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia el respeto por parte de la administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la Jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

(...), Existen determinados derechos que pertenecen al debido proceso, por ejemplo, que no necesariamente forma parte del debido proceso en los procedimientos ante persona jurídica de derecho privado, como puede ser el caso de la pluralidad de instancias. Incluso en un mismo ámbito, como puede ser el debido proceso Judicial, los derechos que lo conforman varían, según se trate de un proceso penal o civil. Si el primero; un derecho que integra el debido proceso es el derecho a que no se aplique la ley penal por analogía; en cambio no sucede lo mismo en el proceso civil, donde el Juez no puede excusarse de poner fin a la controversia si de pretexto de la inexistencia de una norma jurídica positiva. Acorde a ello y de conformidad con lo señalado por la doctrina, así como la Jurisprudencia del TC, el conjunto de derechos que integran “el derecho contiene “denominado derecho al debido proceso, entre otros son:

- a) *Derecho a la presunción de inocencia.*
- b) *Derecho a la Información del estado del proceso Derecho a la defensa.*
- d) *Derecho a un proceso Público.*
- e) *Derecho a la Libertad probatoria.*
- f) *Derecho a la debida motivación de la sentencia de las resoluciones.*
- g) *Derecho a la cosa Juzgada.*
- h) *Derecho a la tutela Jurisdiccional.*

Asimismo, tenemos la Casación N°8125-2009 / de la Santa, prevé que: (...) “El principio al debido procedimiento administrativo pretende garantizar un procedimiento ajustada acorde a los derechos en beneficios de los servidores y a la vez controlar el adecuado ejercicio de las potestades propias de la

administración durante este, en efecto el debido procedimiento administrativo es un derecho fundamental de carácter instrumental que se encuentra conformado por un conjunto de derechos eficiente y esenciales como el derecho de defensa, el derecho a probar entre otros que impiden que la libertad y los derechos individuales sucumban ante la ausencia o insuficiencia de un proceso o procedimiento justo y que no vean afectados por cualquier sujeto de derecho (incluyendo al Estado), que pretenda hacer uso abusivo de estos” Sexto: Respecto de los derechos de los administrados comprendidos en el debido procedimiento administrativo a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas, y a obtener una favorable decisión motivada que se fundamenta en el derecho conforme lo prevé el numeral 1.2 del artículo IV del título preliminar de la Ley N°27444, que debe precisar que:

i). El derecho de los administrados a exponer sus argumentos, está referido al derecho de los servidores a ser oídos, por la autoridad a cargo del procedimiento a fin de garantizar su derecho a defensa, por lo que, a su vez, comprende el derecho a la publicidad del procedimiento y de los actuados en el mismo, oportunidad de expresar argumentos antes de la emisión del acto administrativo, derecho a contar con el patrocinio de un letrado y el derecho a interponer los recursos administrativos que sean pertinentes.

ii). El derecho a ofrecer y producir pruebas, tiene estrecha relación con los principios del derecho administrativo de impulso de oficio y verdad material, regulados en la ley del Procedimiento Administrativo General, y en virtud del cual el marco de los procedimientos administrativos da una actividad probatoria no es exclusivo de los administrados que son parte del procedimiento administrativo, sino vincula una parte también a los servidores, pudiendo afirmar que es esta última quien tiene la carga de las pruebas.

Que mediante OFICIO N°002-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018, y el OFICIO N° 003-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018, del análisis de lo actuado este órgano emite el presente pronunciamiento:

a) Que, se debe ARCHIVAR el presente PAD, por adolecer de una INDEBIDA TIPIFICACIÓN ADMINISTRATIVA, ya que la conducta del servidor no se

encuadraría en el tipo administrativo previsto como falta en el literal a) del artículo 85 de la Ley N° 30057 “EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO”; por haber transgredido las obligaciones establecidas en el numeral a) del artículo 39 de la Ley 30057 que establece como tales: Cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público; concordante con sus obligaciones dispuestas en el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que en su artículo 156 numeral a), d) y g) establecen:

a) Desempeñar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos con puntualidad, celeridad. Eficiencia, probidad y con pleno sometimientos a la Constitución Política del Perú; las Leyes y el ordenamiento Jurídico nacional.

d) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de servicio que esta brinde.

g) Desarrollar sus funciones con responsabilidad, y a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto la función pública. Ya que el orientar y/o conversar con personas dentro del Centro Laboral no constituyen faltas administrativas, en el supuesto hecho de ser faltas las conversaciones dentro del centro laboral, se estaría actuando de una forma abusiva en contra de los trabajadores del Hospital Chancay y SBS.

En esta línea tenemos que el numeral 4 del Art°230 de la ley 27444, señala que *“Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas en normas de rango de ley, mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. (...)”*.

El maestro Morón Urbina nos dice que este principio exige el cumplimiento de tres aspectos concurrentes: i) La reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la Administración ii) La exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas iii) La interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos desde el punto de vista concreto, la tipificación es de interpretación restrictiva y correcta Moron Urbina (p768). En este sentido tenemos que al momento de adecuar la conducta al tipo administrativo tenemos que la conducta

desplegada por el administrado no se adecua al tipo previsto en el inciso a) del artículo 85 de la Ley N°30057 “EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS ESTABLECIDAS EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO, ERGO NO CUMPLE LA EXIGENCIA DEL NUMERAL 4, DE LA LEY 27444”.

b) Que, por otro lado, el numeral 09 del artículo 230° de la Ley 27444, que textualmente prevé: Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuentan con evidencia en contrario, en este sentido al aplicar correctamente este principio no obra en autos, medios probatorios que destruyan la presunción de inocencia del administrado, por tanto, se deben ARCHIVAR los autos por el principio de presunción de inocencia a favor del administrado.

Conforme a esta presunción de inocencia, de corrección o de licitud, las autoridades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario y así sea declarada mediante resolución administrativa firme. Dicha presunción cubre al imputado durante el procedimiento sancionador, y se desvanece o confirma gradualmente, a medida que la actividad probatoria se va desarrollando, para finalmente definirse mediante al acto administrativo final del procedimiento. La presunción sólo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción. (Moron Urbina (p 765)

Del mismo modo, el Tribunal Constitucional ha declarado que “el derecho de presunción de inocencia garantiza que toda persona no sea sancionada si es que no existe prueba plena que, con certeza, acredite su responsabilidad, administrativa o judicial, de los cargos atribuidos. Evidentemente se lesiona ese derecho a la presunción de inocencia tanto cuando se sanciona, pese a no existir prueba plena sobre la responsabilidad del investigado, como cuando se sanciona por actos u omisiones en los que el investigado no tuvo responsabilidad. Siendo tal la situación en la que se sancionó al recurrente, el Tribunal estima que no se

ha acreditado la violación del derecho a la presunción de inocencia” (S.T.C. N°2868-2004-AA/TC).

En el mismo plano de análisis, tal como lo señala José Garberí Llobregat y Guadalupe Buitrón Ramírez, la prueba necesaria para destruir la presunción de inocencia de las personas inculpadas, además de ser cargo o incriminatoria, desde un punto de vista material debe ser también “terminante, clara e indubitable, sin que quepa resquicio alguno de duda, pues de haberla, ésta tiene que favorecer al presunto imputado”. La presunción de inocencia, en suma, puede ser destruida por pruebas incriminatorias “pero sólo por pruebas, esto es, no por impresiones o apariencias no contrastadas en juicio”. En esta línea esta autoridad de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital de Chancay y SBS, recomienda el ARCHIVO de los actuados en contra del servidor, por los fundamentos esgrimidos en los párrafos que anteceden.

En tal sentido el servidor requiere *pronunciamiento del Órgano Sancionador* (JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL CHANCAY Y SBS), Referencia al *OFICIO N° 002-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018*. Y el *OFICIO N°003-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018*. Que se le persigue la presunta falta Administrativo, Que, al ser notificado con el ACTO DE ADMINISTRACIÓN, del Informe del Órgano Instructor de fecha 27 de Diciembre del 2018, donde recomienda el Archivo del PAD, incoado en su contra por la presunta falta EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA ESTABLECIDA EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO, falta tipificada en el inciso a) del Art°85 de la Ley Servir y en atención al estadio procesal correspondiente REQUIERO, la emisión del acto administrativo correspondiente por los siguientes fundamentos de hecho y derecho que paso a exponer:

1) Que, el Art°106 del Reglamento de la Ley Servir prescribe que: El proceso Administrativo Disciplinario cuenta con dos fases, la instructiva y la sancionadora; a) la Fase instructiva está a cargo del órgano instructor, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. b) Fase Sancionadora, esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano Instructor,

hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción que determine la declaración de no ha lugar, disponiendo en este último caso el archivo del procedimiento.

2) En este sentido el Órgano Instructor ya cumplió con emitir su Informe y su despacho recepcionó el informe, ergo con arreglo a ley Usted tiene la obligación de EMITIR PRONUNCIAMIENTO sobre el PAD puesto a su despacho, teniendo la facultad de sancionarme o declarar no ha lugar y archivar los autos; en caso de incumplimiento Usted estaría incurriendo en responsabilidad administrativa disciplinaria de Negligencia en el Desempeño de las Funciones.

Asimismo, el Órgano Sancionador se pronuncia con una CARTA N°062-2019-GRL-GRDS-DIRESA-LIMA-HCH-SBS-OA/UP de fecha 8 de Abril del 2019, que a la letra dice; se remite para su conocimiento y fines pertinentes los siguientes informes emitidos por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) (...), en tal sentido se infiere el desconocimiento de las normas establecidas del Art° 106 del Reglamento de la Ley Servir – Ley N°30057, que señala en la Fase Sancionadora, esta fase se encuentra a cargo del órgano Sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano Instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción que determine la declaración de no ha lugar, disponiendo en este último caso el archivo del procedimiento. En ese sentido el órgano sancionador carece de incapacidad por el incumplimiento de sus funciones dada, al remitir el acto administrativo en acorde a los parámetros que la ley que lo estable para una sanción razonable y proporcional que lo asemeja a una Resolución correcta.

1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA

- **La tesis constituye a un medio de observaciones**, dentro del proceso administrativo disciplinario, que da origen a los Informes de Precalificación de la secretaria técnica del hospital de chancay en el 2018, del cual apertura el acto administrativo del proceso a sanción hacia el servidor forzando groseramente las Leyes, del cual las autoridades del (PAD) desconoces las

leyes, que contribuyen de falta de capacitación y desconocimiento de la normatividad adolecen a las irregularidades que se presentan en las investigaciones del proceso llevadas a cabo.

Sin embargo, bajo este contexto se debe referir la citada ley que producto de trabajos de investigación hubieron observaciones que se deben subsanar considerando como prioritarios, para que mediante un plan de acción se pueda levantar dichas observaciones toda vez que de no hacerlo se estaría infringiendo el incumplimiento de la norma en comento del régimen del proceso administrativo disciplinario.

- **Que mediante estudios relacionados,** a la Ley, de la falta de investigaciones correspondientes, del cual se considera que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del (PAD), ya que del análisis de los medios probatorios que obran en los Expedientes, y el auto de apertura se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

En ese sentido los estudios realizados, del procedimiento administrativo disciplinario, establecido en la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057, pero sin embargo adolece de estudios de la Ley en comento, por parte de la comisión evaluadora para la apertura del (PAD), lo que motiva a un más del tema es el desarrollo de investigación obtenida de un ardo trabajo en conjunto lucrativo, y poder de esta manera aportar con conocimiento planteamientos en pro de un justo proceso disciplinario donde se respeta las garantías constitucionales de un debido proceso administrativo, y se concluya con una sanción administrativa que no vulnere los derechos fundamentales que lo acoge al servidor procesado.

- **Las Preguntas Orientadoras. –**

¿El nuevo modelo del procedimiento administrativo disciplinario establecido por la Ley de Servicio Civil, Ley 30057, genera desconfianza en los Trabajadores

del Hospital de Chancay debido a que se opta la eliminación correspondiente de las comisiones permanentes y especiales del procedimiento disciplinario de la carrera administrativa que da origen a establecer autoridades Unipersonales?

¿Al ser Secretario Técnico del Hospital de Chancay, un servidor Civil, con contrato de Ley 276, de dicha Entidad, su independencia se ve afectada y posible de conflicto de intereses de la norma de Ley, en su conocimiento de positividad de sus labores de investigación y precalificación?

¿La Ley N°30057, otorga al jefe de Recursos Humanos, por su cargo funciones en el procedimiento administrativo disciplinario, como la de intervenir como órgano sancionador en caso de sanciones de suspensión y el órgano Instructor en el caso de destitución, sin embargo, los funcionarios públicos y/o servidores que obtengan dicho cargo no tiene formación jurídica, hecho que genera duda, desconfianza en los trabajadores de la entidad?

¿Desde cuándo son eficaces las amonestaciones y sanciones disciplinarias de acuerdo a la ley en comento establecido por la Ley 30057?

¿Las sanciones Disciplinarias impuestas a ex - servidores civiles son eficaces para un debido proceso?

1.1.1. MARCO TEÓRICO

Antes de referirnos a las “Irregularidades en el desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios por parte del hospital de chancay en el marco de la ley servir y su reglamento, 2018”, es necesario poner en conocimientos algunos puntos importantes en relación a los representantes del (PAD), que da origen a la problemática que se vive incurriendo en el Hospital de Chancay, se origina la mala fe de parte de las autoridades del (PAD), del desconocimiento de las leyes y funciones que deben cumplir para aperturar el acto administrativo disciplinario, del cual se encuentran viciados en el ámbito de las investigaciones por parte de la secretaria técnica, que fuerza groseramente, el hecho fáctico que invierte las reglas de juego vulnerando el expresamente al

Principio de presunción de Inocencia Asia el servidor, cuando es la Administración Pública quien tiene el deber de recopilar prueba que lo amerita a una sanción administrativa disciplinaria, del cual habría generado afectación un proceso NULO.

En la aplicación de la Normativa de la Ley del Servicios Civil, Ley N° 30057, se establecen las diferencias más claras para determinar el procedimiento Administrativo Disciplinario antes de su vigencia. Del cual tiene sentido sancionar a los servidores públicos al servicio del estado, por falta cometida dentro de la Institución que lo amerita, asimismo Las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario están previstas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444, que son de aplicación supletoria a los Procedimientos Disciplinarios, señalados en la Ley, de Bases de la Carrera Administrativa, del Decreto Legislativo N°276, en tal sentido el Derecho Administrativo se proporciona con el tema fundamental, al Procedimiento Administrativo Disciplinario; que establece el conjunto de diligencias y actos administrativo por parte de una entidad Asia el servidor. Asimismo, el procedimiento administrativo está regulado por la Ley N°27444, que establece de manera especial a los servidores públicos del Estado, Sin embargo, en la actualidad se proporciona las irregularidades del acto administrativo por la falta de capacitación de las leyes antes mencionado, que da origen a la mala fe por parte de las autoridades del (PAD).

A los modos de realizar los actos en el proceso de lo señalado, precedentemente se desprende que dicho acto administrativo son irregularidades por falta de capacitación por parte de la Secretaria Técnica, asimismo agregamos además que, dicho procedimiento disciplinario y sancionador se les denomina procedimiento administrativo, sin embargo, infieren distintos tratamientos.

Respecto al sancionador es cierto que nace del acto administrativo establecido en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N°27444, pues el acto administrativo es el resultado del procedimiento administrativo, es decir el mismo que va dirigido a los administrados y a los servidores públicos.

En inferir el poder disciplinario de la administración pública, consiste en la facultad que tiene esta para evaluar la conducta funcional de los servidores civiles, y de ser el caso aplicar sanciones correspondientes, según la gravedad de la falta, mediante la observancia del procedimiento administrativo disciplinario, que establece la norma legal sobre la materia, de un acto administrativo que se instaura al servidor por la presunta falta administrativa, no equivale a atribuir responsabilidad alguna, pero si genera la adopción de medidas pertinentes a efectos de la veracidad de los hechos y la participación de los involucrados en la misma a través de los causales del procedimiento administrativo disciplinario instaurado e instruido dentro de las garantías constitucionales prevista en la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, concordante con los incisos 3 y 5, del artículo 139 de la Constitución Política del Perú de 1993.

En tal sentido hasta antes de la entrada en vigencia del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, esto es antes del 14 de setiembre, los procedimiento administrativo disciplinario eran manejados por una comisión permanente o especial del procedimiento administrativos disciplinarios, en tal sentido como lo dispone las normas legales de los regímenes generales del (D.L.276, D.L.1057 Y D.L. 278), y el propio código de ética (27815), dicha comisión se encuentra formado por tres (03) miembros titulares y tres (03), suplentes, cuya presidencia recaiga en un funcionario de confianza de alta dirección, la secretaria técnica era ejercida por el Jefe de Recursos Humanos y un tercer miembro quien era el representante de los trabajadores “servidor de carrera” elegido por voto democrático.

Conforme a las normas legales antes referidos de la comisión permanente de procesos administrativos disciplinarios (PAD), tenía las siguientes funciones, hasta la categoría remunerativa calificar las quejas o denuncias que les fueron elevados y manifestarse respecto a la procedencia o no de instaurar procedimiento administrativo disciplinario, proponer la inclusión de otros presuntos responsables no considerados en la denuncia, cuando de la calificación previa se evidencien circunstancias que hicieron presumir la comisión de faltas disciplinarias de proceso administrativo disciplinario.

Los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauran, observando los plazos establecidos por la normativa sobre la materia, encontrado al debido proceso, efectuar las investigaciones conducentes a la aclaración de los hechos objeto del proceso administrativo que se le presenta al servidor, realizando las actuaciones necesarias para la determinación de ser el caso de responsabilidad administrativa del funcionario. Evaluar el mérito de los descargos; analizar toda la documentación remitida y demás que obren en los expedientes respectivos, adoptando los acuerdos que correspondan.

Proponer las instauraciones del procedimiento administrativo disciplinario a otros presuntos responsables, si durante la tramitación del procedimiento disciplinario se evidencia circunstancias que hicieron presumir la comisión de falta disciplinaria de unas posibles faltas administrativas. Elevar a la autoridad pertinente el informe final de la investigación, otras que debido a las circunstancias correspondían realizar, previo acuerdo de la comisión permanente o especial.

1.1.1.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

Para el análisis y desarrollo del presente trabajo se han inferido la consulta de diversos trabajos de investigación que se aproximan a las “IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS, EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, este estudio factico de la potestad del acto administrativo, vinculada a modo de sub especie del (Ius Puniendi), del estado mencionando a los más relevantes y que tiene incidencia con las unidades temáticas Regionales Disciplinarias y Procedimiento Sancionador, que servirán de apoyo para el tratamiento de la investigación y de aporte para la discusión de los resultados.

1.1.1.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES.

- **Según Lizárraga G. Víctor (2014), en su artículo “Fundamento del Ne bis in idem en la potestad sancionadora de la Administración Pública” nos dice:**

(...), El principio ne bis in constituye una garantía constitucional el cual está reconocida implícitamente en la Constitución Política del Perú y desarrolla en sentencia del tribunal Constitucional, así como en normas con rango de Ley, no se presenta el non bis in ídem cuando existen fundamentalmente diferentes en los casos de concurrencia de pena y sanción administrativa, siempre en cuando exista una relación de sujeción especial. En relación a la prevalencia del Derecho Penal frente al Procedimiento Administrativo Sancionador, consideramos que constituye una premisa equivocada en razón de la eficacia Sancionadora de la Administración no solo puede detenerse, claro está que debe respetarse las garantías procesales de los administrados, las cuales están sujetos a control en los procedimientos administrativos disciplinarios.

- **Marcco (2014)**, *“El cumplimiento de los plazos establecidos en el procedimiento administrativo Disciplinario, a los docentes de la unidad de Gestión Educativa local de Churcampa Huancavelica 2014”*.- Se ha determinado que el respeto a los derechos de los docentes como administrados en los procedimiento administrativo disciplinario de la UGEL Churcampa, no se van a respetar lo que va estar determinado en que solo el 63,2%, de los casos en estudio ha existido notificación acerca de la apertura del proceso administrativo disciplinario, lo cual estaría vulnerando al derecho de información y contradicción.
- **Paredes (2014)**, en su Investigación de *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley Servicio Civil, Ley N°30057”*. - Prevé (...), que el procedimiento disciplinario y Sancionador comúnmente se le considera como sinónimo, sin embargo, son distintos. Mientras que el procedimiento disciplinario nace en el poder de la dirección del estado en calidad del empleador el procedimiento sancionador se gesta en el ius Puniendi del estado. En relación a los procesos administrativos disciplinarios concluyó señalando que guarda el mismo espíritu que ha caracterizado al régimen público con la sola diferencia de este nuevo modelo propone un régimen disciplinario único.

- **Guevara (2016)**, *“Análisis del Principio de Culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador, a partir de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional”*.- Las Facultad de derecho académico de decadencia de derecho de Piura, partiendo de la conclusión a la que se llegó con respecto a las finalidades de perseguir el derecho penal y el derecho administrativo sancionador, sostenemos que se trata de finalizar distintas y por lo tanto ambas ramas del derechos siguen criterios distintos dentro de su desarrollo, con ello también se confirma la diferencia cualitativa que por obvias razones existen y que deberían tomarse en cuenta en la doctrina, por lo que si bien los autores, que se encargan de defender la inclusión del principio de culpabilidad en el derecho administrativo sancionador, ven como puntos críticos la responsabilidad de las personas Jurídicas, las omisiones formales y la responsabilidad solidaria y subsidiaria que se encuentran patentes en esta rama de derecho, lo cierto es que la finalidad perseguida y la diferencia cualitativa que puede observar entre ambos ramas del derecho también constituyen un punto crítico palpable.

Además, estor tres supuestos que han sido considerados como punto críticos y de los cuales un sector de la doctrina trata de encontrar una solución que se ajusta al criterio que defienden, lo cierto es que tal como se ha sostenido, no ajuste al criterio que defienden lo cierto es que tal como se ha sostenido no han podido ser supuestos, y muchos menos adecuarse a las exigencias de un Derecho Administrativo Sancionador que dada su propio Naturaleza Administrativa necesita una solución dinámica que se ajusta a su realidad Jurídica y social.

- **Terrones (2017)**, En su investigación *“Observancia del principio de proporcionalidad en las sanciones de los procedimientos administrativos disciplinarios de la Ley Servir, en la Municipalidad Provincial de Cajamarca”*. La Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca Perú. Señaló como objetivo general: determinar cuál es el nivel de observancia de los fundamentos del principio de proporcionalidad en las sanciones del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N°30057, impuestas en la Municipalidad Provincial de Cajamarca el periodo 2015 – 2016.

1.1.1.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- **Chamorro (2014)**, *“El principio de imparcialidad en el marco del debido proceso administrativo sancionador”*. SANTIAGO DE CHILE, tiene como objetivo, referente al principio de imparcialidad como se desenvuelve en el proceso sancionador en Chile. Estudio enfoque cualitativo concluye que, el proceso administrativo sancionador cumple sus fines propios, mediante los organismos públicos dotados por la Ley sancionadora en Chile, donde se actúa mediante la imparcialidad, por el hecho de que la administración actúa en pos del interés público mientras que la Jurisdicción no defiende interés alguno.
- **Álvarez y Ramírez (2014)**, en su investigación de: *“El Derecho a no ser Sancionado dos veces en el Derecho Disciplinario Abogado”*.- La actitud sancionadora de la administración en COLOMBIA, señala que, si bien se ha considerado al ius imperium del estado, como el poder único e indivisible, los escenarios actuales exigen que la administración de justicia no sea tarea exclusiva del órgano Jurisdiccional, de manera que se ha confundido a la administración pública, potestad sancionadora con lo que surgió el derecho administrativo sancionador.

En el ius puniendi aparece el derecho disciplinario el cual se ha erigido también como una rama autónoma, e independiente, buscando regular las relaciones del estado con sus funciones y con los particulares que le colaboran en la consecución de sus fines. Así se desarrolla dentro del marco de las reacciones de sujeción especial, en las cuales son individuos que tienen una carga superior a las del especial, en las cuales los individuos tienen una carga superior a las del común de las personas.

- **Vargas L. (2014)**. *“Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador”*. En COSTA RICA. El Derecho Sancionador tiene como Objetivo mantener el orden del sistema y castigar por medios coactivos, las conclusiones que vayan contra las políticas del ente Estatal. El Derecho Administrativo Sancionador es de índole Administrativa, mientras que lo de Sancionador es una rama de dicha índole, por lo que la aplicación de principios básicos del

derecho penal debe estar orientado a garantizar derechos fundamentales de la persona, de lo cual debe entenderse que no existe una relación de subordinación del Derecho Administrativo hacia el Derecho Penal, sino que ambos se encuentran en un mismo plano, siendo su única diferencia el grado de desarrollo alcanzado en materia sancionadora por el segundo.

El Procedimiento Administrativo Sancionador es por completo escrito, lo cual hace necesario la conformación de un expediente donde se constaten todas las actuaciones realizadas tanto por la Administración como por el sujeto investigado y mediante el cual se puede comprobar la existencia o no del hecho atribuido, a fin de determinar la responsabilidad correspondiente.

- **Albornoz, (2014).** *“El Debido Proceso Administrativo y su Reconocimiento en los Procedimientos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del Estado Regidos por la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo”*.- Universidad de Chile. Concluye que (...), regular de un modo típico aquellas conductas que implican responsabilidad administrativa.

Esto ayudaría bastante en el sentido de que se convertiría en una guía muy útil para aquellas personas a las que toque esta tarea, pero que carezcan de suficiente criterio jurídico para resolver ciertas situaciones que puedan darse en el curso de la investigación. Ello por supuestos, en miras de la protección de los derechos del afectado y de que el procedimiento sea correctamente llevado a cabo.

- **Gonzales G. (2014).** *“La Potestad Disciplinaria de la Administración en la Aplicación del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil. Universidad Complutense de Madrid”*. Al realizar un análisis comparativo de las infracciones administrativas contempladas en el régimen disciplinario de la Guerra Civil, en relación a los delitos militares y a las infracciones previstas en el Régimen Disciplinario del cuerpo Nacional de la policía.

Ambos cuerpos policiales homónimos que realizan las mismas funciones y cometidos al amparo de lo preceptuado y dispuesto en la Constitución Española de 1978, y de la Ley de Cuerpos y Fuerzas de seguridad (LOFCS), concluyendo que una de las principales diferencias y que marca distancia más

al régimen disciplinario de las Guardias Civiles, del resto de los Cuerpos de Policía es sin duda la aplicación de la pena de privación de libertad impuesta por la administración en su función y en la aplicación de su potestad Sancionadora, siendo que la privación de libertad por aplicación de medidas disciplinarias es contradictoria y controvertida, no encuentra fácil acomodo en nuestro ordenamiento Jurídico Postconstitucional, y desde luego no es pacífica ni está suficientemente asentada en nuestra Doctrina y Jurisprudencia, tal y como hemos querido exponer, enunciar, estudiar, referir y comparar.

1.1.1.2. BASES TEÓRICAS DE CATEGORÍAS

a) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONADOR.

El régimen disciplinario se encuentra comprendido por un conjunto de normas y recursos administrativo, que buscan prevenir el cometido de faltas y proteger los derechos de los servidores civiles, además indicó que cuenta con principio de potestad disciplinaria, entre los que figuran la inmediatez y la razonabilidad. Sostuvo que se requiere proporcionalidad de la sanción con falta cometida y la oportunidad de aplicación de acuerdo al procedimiento administrativo disciplinario (PAD).

Las sanciones por falta disciplinarias pueden ser:

- Amonestamiento verbal o escrita
- Suspensión sin goce de remuneraciones hasta por treinta días
- Cese temporal sin goce de remuneraciones hasta por 12 meses
- La destitución.

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

b) FALTAS ADMINISTRATIVAS.

Las faltas administrativas son ciertas conductas que no constituyen un delito por no estar tipificadas en el código penal, pero que moralmente no son correctos, como hacer las necesidades fisiológicas a la vista pública.

Las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una ley, conforme a ello la infracción estaría siempre vinculada a una norma imperativa de carácter administrativo cuya vulneración se constituye como infracción lo que condicionaría las infracciones a la existencia de esa previa normativa que impone una determinada conducta a los ciudadanos. Pero no en todos los supuestos en que la norma administrativa tipifica infracciones se da ese presupuesto de incumplimiento de normas, aunque bien es verdad que constituye el grueso de esas tipificaciones, por cuanto la desmesurada amplitud de la potestad sancionadora, ha llevado precisamente vinculadas a las obligaciones que la concreta norma, impone, fenómeno que se aprecia con mayor evidencia en el caso de las infracciones tipificadas.

1.1.1.2.1. BASES LEGALES

El presente Tesis está amparado por los siguientes fundamentos:

- Constitución política del Perú del 1993, Art. 139°
- Ley del Servicio Civil, Ley N°30057
- Ley N°27444, Procedimiento Administrativo General, Art. 229.2, y el Art. 230°
- Ley N°27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Decreto Legislativo N°276 – Ley de Base de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N°728 – Ley de Productividad y compatibilidad Laboral.
- Decreto Legislativo N°1057 – Contrato Administrativo de Servicio – CAS, y su Reglamento.
- D.S. N°040-2014-PCM.
- Decreto Supremo 005-90-PCM, (1990), En su art. 173
- DIRECTIVA N°02-2015-SERVIR/GPGSC.

1.1.1.2.2. BASE TEÓRICAS

a) PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

El procedimiento administrativo sancionador es el que utiliza el principio de las investigaciones y propiamente referidos a los procedimientos administrativos disciplinarios, poco se han cultivado en el Perú, la Ley del servicio civil. Ley N°30057, y su reglamento general aprobado por decreto supremo N°040-2014-PCM, vigente a la fecha que se trajo una serie de innovación de alto desarrollo administrativo las mismas que iremos desglosando paulatinamente en el trascurso del desarrollo del presente trabajo y como consecuencia de su aplicación, en el Hospital de Chancay en el 2018, que se iniciaron irregularmente el acto administrativo mediante INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°008-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, y el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°010-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, las mismas que conllevaron a señalar en los informe que los expedientes calificados por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario son viciados, por lo tanto, se identificó graves problemas a nivel institucional, por el énfasis de la Leyes al momento de calificar dicha falta administrativa, por no tener suficientes ni reveladores pruebas para la Apertura del (PAD), que persigue una sanción irrazonable y desproporcional, Por ello la investigación al trabajo tuvo como unidad temática en lo establecido por la nueva Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, asimismo al estar en el Proceso Administrativo Disciplinario a cargo de funcionarios o servidores civiles al servicio del estado, que no tiene la preparación jurídica suficiente para conducir el acto administrativo, y al haber incurrido irregularidades con la referida Ley N°30057, las reglas del proceso administrativo disciplinario, “procedimentales, sustantivas”, que da alusión a un catálogo de sanciones, sin considerar el análisis del (PAD), señalada por la citada norma legal, los inicios de una sanción disciplinarias, y los actores del citado acto administrativo, desde la instauración del Proceso Administrativo Disciplinario hasta la resolución que pone fin al procedimiento sancionador del cual no se acopla a las leyes que lo estipula en comento de la normativa vigente.

En consecuencia, de su aplicación, en el Hospital de Chancay se resolvieron irregularmente el hecho de una investigación, los mismos que conllevaron a que el Órgano Instructor ARCHIVARE el procedimiento administrativo disciplinario, que le persigue al servidor público, por ello la investigación tuvo como unidad temática de gestión de los procesos administrativos disciplinarios.

En el Hospital de chancay conforme a lo establecido por el nuevo modelo del impuesto por la Ley del servicio civil – Ley N°30057, y su reglamento General; aprobado por el Decreto Supremo N°040-2014-PCM. En ese sentido, al estar el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de funcionarios o servidores civiles al servicio del estado sin la preparación jurídica suficiente para conducir, y al haberse impuesto con la referida Ley N°30057, las reglas del proceso disciplinario (sustantivas y procedimentales), así como un catálogo de sanciones considere oportuno analizar el proceso administrativo disciplinario señalada por la citada norma legal, las sanciones disciplinarias y los actores del citado proceso desde la instauración del debido procedimiento administrativo disciplinario, hasta la resolución que pone fin al procedimiento disciplinario, que se define el Órgano Sancionador.

1.1.1.3. DEFINICION DE TÉRMINOS BÁSICOS.

La investigación se centró en el origen y análisis de las normas que regulaban el Procedimiento Administrativo Disciplinario desde antes de la entrada en vigencia de la Ley del servicio civil – ley N°30057, y su reglamento general aprobado por decreto supremo N°040-2014-PCM, y el análisis propiamente referida para una exhaustiva evaluación de la citada Ley del servicio civil, desde la perspectiva de las comisiones permanentes y autoridades del “PAD” que se formaron en el Hospital de chancay las resoluciones de sanción que se expidieron en el citado nosocomio.

El trabajo de investigación se llevó a cabo en el periodo comprendido del mes de enero del 2019.

CONTEXTUALIZACION: Histórica, Política, Cultural, Social, Supuestos Teóricos.

a) HISTÓRICA. - A través de la historia no se puede determinar cuánto se alude la aparición del poder sancionador de la administración pública, es así que la potestad sancionadora se ha mostrado en distintas facetas evolucionando a través de su desarrollo, pero dicho ejercicio seguido a través de procedimientos determinados, en esa coyuntura, se tiene que las otras

infracciones estarían contempladas en directivas o manuales u otras sin carácter de Ley ni de rango de Ley. En ese sentido el procedimiento administrativo disciplinario en el Perú, según Gózales R. (2014), quien publicó “Docentia et Investigatio” de la facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional de San Marcos, lo siguiente:

El estado está conformado por una compleja estructura con diversos niveles de autoridad y poder de decisión. Siendo el fin del Estado el logro del bienestar general, tratando de satisfacer las múltiples necesidades sociales, debe ejercer su autoridad hacia dentro y hacia afuera.

El logro de los fines estatales depende no solo de la provisión de recursos sino también de un adecuado ejercicio del poder frente a funcionarios y servidores, procurando que cumplan con sus obligaciones, el proceso disciplinario como tal no se instauró en la época republicana sino hasta el año 1896, en que se formó el consejo de disciplina. Anteriormente las normas establecían solo obligaciones por parte de funcionarios y servidores. Asimismo, en 1896, se creó un Consejo de Disciplina, bajo la consideración que “la moral administrativa y el decoro responsabilidad de los funcionarios públicos, aconsejan la creación de un tribunal disciplinario encargado de examinar los cargos suscitados contra los funcionarios civiles de la república y decidir acerca de ellos”.

En aquella época no se estableció propiamente un procedimiento administrativo disciplinario y quienes eran sometidos no recibirán el calificativo de “Procesado” sino de “Acusado”.

En tal sentido se precisa que son faltas de carácter disciplinaria las siguientes:

- a. El incumplimiento de normas del Estatuto y Reglamento;
- b. El faltamiento al Superior;
- c. El abuso de autoridad;
- d. La negligencia al desempeñar las funciones;
- e. La incompetencia o incapacidad para el desempeño del cargo;
- f. La prevaricación;
- g. El uso de la función con fines de lucro;

- h. Percibir dádivas en el desempeño de la función;
- i. La simulación reiterada de enfermedad; y
- j. La práctica de actividades de carácter político.

Este conjunto de faltas incluye lo que en la actualidad se considera típicamente en faltas como también delitos incorporados al Código Penal.

El Estado define gramáticamente por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española como “el estatus” en que esta, asimismo lo define (como la condición en que encuentra una persona o cosa sobre la que influyen determinados cambios).

El estado infiere durante los poderes que se obtengan hacia las autoridades administrativas, para el adecuado funcionamiento del proceso administrativo disciplinario (PAD), como se refieren el ámbito de conocimiento de la normativa vigente, se ha evolucionado conforme se han ido modificando las Leyes de carrera pública al servicio del estado (ius puniendi), pero también propaga los actos de indisciplina y de corrupción cada vez más frecuente en la administración pública que dando sin sanción disciplinaria, asimismo los primeros parámetros de la carrera administrativa en el Perú, se estableció en el año (1950), dado así el Escalafón y Estatuto del Servicio Civil, Ley 30057, Decreto Ley N°11377, para disponer las obligaciones y faltas administrativas en acorde a la sanción de los trabajadores al servicio del estado, asimismo en el año 1984, se promueve el Decreto Legislativo 276 – Ley de la Carrera Administrativa, la inscripción adoptada en parcialidad a la fecha, en el 2013 se expidió la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014- PCM, que señala los derechos y obligaciones de los servidores civiles al servicio del estado, así como también las faltas disciplinarias.

Los servidores nacionales del servicio civil – SERVIR, en el año 2012, se publicó el resumen Jurídico denominado el Servicio Civil Peruano, del cual antecede marcos Normativos que da origen al desafío para la reforma de una norma jurídica, entre otras cosas de poder del estado que da énfasis en el año Noventa que existieron como cinco intentos en reformar el Servicio Civil, del cual en el periodo existieron diferentes modalidades Laborales, consecuentemente las

nuevas obligaciones en función a la normativa en comento, hacia los servidores públicos al servicio del estado, que muchas ocasiones, ante el incumplimiento o inobservancia de la normativa de Ley, la misma no podía ser conocida por las Comisiones Permanentes del estado. Asimismo en la reforma en 1990 y 1992, se fueron adoptando la reducción de ceses colectivos y del personal al servicio del estado, creando un régimen Laboral privado (Decreto Legislativo 728), contratación por PNUD, Apoyo a la Gerencia (FAG) y la contratación por SNP, en tal sentido estos contratos por: PNUD, FAG y SNP, no están en el régimen laboral de la carrera Administrativa, del cual el servidor es denunciado por actos de corrupción y por incumplimiento de sus funciones en agravio del estado, del cual no sería materia de pronunciamiento para ejecutar el acto Administrativo Disciplinario. En tal sentido si nos referimos en el año 1995 y 1997, donde las leyes de contrataciones y adquisiciones del estado acoplan a la ley del servicio Diplomático. En este periodo del año (2004) se dictó la Ley Marco del Empleado Público – Ley N°28175, norma que aplica a los tres regímenes laborales.

, en el 2008, se promulga el Decreto Legislativo N°1023, que señala a SERVIR como un ente regulador de organismo técnico. En consecuencia, al régimen se precisa en el año 2013, fecha en que se publica la Ley del Servicio Civil - Ley N°30057, en este sentido lo aplicativo de la Administración Pública, conllevaron al desorden en materia de la normativa del acto disciplinario; en favorable a la administración pública contaba con tres (03) regímenes laborales al servicio del estado: Ley de Bases de la Carrera Administrativa Decreto Legislativo 276, y la Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo 728 – Régimen Laboral de la Actividad Privada) y la Contratación Administrativa de Servicios CAS – Ley N°1057. En el régimen de la carrera administrativa del Decreto Legislativo 276, consta de un sistema cerrado por niveles, dan doce el ingresa al último nivel por concurso público de méritos asignados como lo prevé el cuerpo legal, se da énfasis a los grupos de profesionales, técnicos y auxiliares según formación académica y/o experiencia dada, los funcionarios Públicos no están comprendidos en la carrera administrativa; pero sí en las disposiciones de la Ley de bases de la carrera administrativa, en lo que les sea aplicable, asimismo el régimen de la actividad privada del Decreto Legislativo 728, se categoriza al

sistema abierto de un puesto disponible para determinar la capacidad profesional al servicio del estado, (Público o privado), en acorde a la experiencia obtenida.

Que lo previsto del desnivel de los sueldos adquiridos durante sus funciones hacia las identidades correspondientes no se acogen a los diferentes remuneración, que lo establece el contrato Administrativo de Servicio CAS del Decreto Legislativo 1057, esta Ley se acoge para los trabajadores que estén contratados esporádicamente por un lapso de un año fiscal, o como también el servidor de cada identidad pueda ser renovado a continuar con su contrato laboral, asimismo que la normativa de este cuerpo legal nos señala en el 2010, en acorde a la Ley 29849, que señala el bajo régimen de proveer el ámbito del Marco de la Ley del Empleo Público y la Ley del Código de Ética profesional de la Función Pública.

En tal sentido se ajusta a los parámetros que completa su regulación en términos de derechos laborales que lo competen en la administración pública, que en el numeral 4.1 del art. 4º de la Ley Nº27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, prevé (...) que la consideración como empleo público hacia el servidor Y/o funcionario público al servicio del estado, en cualquiera de los pronunciamientos jerárquicos ya sea por contrato, Nombrado, designado por confianza o de enfatizar el desempeño laboral, por recomendación establece como empleador publico llamados funcionario o servidores públicos, de las entidades de la Administración Pública que lo asemeja, dentro del numeral 4.2 y 4.3, *prevé (...), que no es importante el régimen Jurídico de la entidad pública en lo que se refiere de prestar servicio ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.* El ingreso a la función pública en acorde a sus funciones implica tener conocimiento del presente Código y admitir el compromiso de su debido cumplimiento como lo establece el marco legal, en cuanto a los derechos y obligaciones de los servidores públicos al servicio del estado, se establece en función al vínculo laboral de los servidores con la entidad.

b). POLÍTICA.- Se puede decir que la tradición del Hospital de Chancay, se da inicio con las irregularidades del procedimiento administrativo disciplinario, que sustenta la precalificación de la Secretaria Técnica, esto quiere decir fuerza

groseramente las normas a su antojo vulnerando las Leyes por su falta de capacitación, el debido procedimiento disciplinario por función asegurar los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Política del Estado, dando a toda persona la posibilidad de recurrir a la justicia para obtener la tutela jurisdiccional de los derechos individuales a través de un procedimiento legal en el que se dé oportunidad razonable y suficiente de ser oído, de ejercer el derecho de defensa, de producir pruebas y de obtener un debido proceso que se le persigue.

La Política, es aplicable no solo a nivel Judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares, supone el incumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto administrativo, que pueda afectarlos. Los asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimiento interno, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano instructor. El derecho a la motivación de las Resoluciones...

Que la Constitución Política del Perú, en su artículo 139°, inciso 2 – establece, que (...), ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano Jurisdiccional ni inferir en el ejercicio de sus funciones tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa Juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución.

En tal sentido el Inciso 13, de la norma en comento, señala que la prohibición de revivir procesos fenecidos con resolución ejecutoriada, la amnistía el adulto, el sobreseimiento definitivo y la prescripción producen los efectos de la cosa Juzgada.

Asimismo, en el numeral 2, del artículo 139°, que prevé la observancia del debido proceso y tutela Jurisdiccional, se cumple cuando se aplica la Ley 27444, del Procedimiento Administrativo General, como potestad sancionadora. No obstante, lo frondosa de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional sobre el tema en estudio se considera importante el resultado de la Investigación, porque ello

servirá como ayuda instituciones interesadas a solucionar este problema que afecta a nuestro País.

c). CULTURAL. - Se puede definir como el conjunto de características que dan identidad a un individuo, a una comunidad, a una población o a una nación.

En el Derecho Romano: Desde la creación de la civilización romana, se ha regulado la disciplina entre la ciudadanía como pilar fundamental de la vida social en dicha comunidad, esta regulación permitió que exista una ordenada sociedad la misma que es reconocida por el mundo.

Asimismo, la cultura está basada en sus enseñanzas y el respeto de sus normas internas, basados siempre en la convicción de contar con sus Ejércitos, en los cuales la disciplina era muy rigurosa, la misma que era sancionada drásticamente, muchas de ellas eran reguladas a través de la vida de la persona sancionada.

La disciplina implica en dicha civilización logro forjar la Sociedad Romana reconocida en la historia, con una correcta y ordenada disciplina dentro de sus ejércitos y dentro de la propia sociedad, en la cual se desenvolvía la población en general, regulando su quehacer cotidiano.

En el Derecho Germano: Es cuna de varias tendencias y corrientes legales, ha sido un claro ejemplo la disciplina dentro de sus Ejércitos, estos se han dado a conocer especialmente en la segunda Guerra Mundial, en donde los Ejércitos Alemanes están prohibidas de retorcer o dejar sus puntos de operaciones, bajo pena de ser fusilados en dicho acto, es por ello el gran logro y reconocimiento de la firmeza de sus hombres en combate.

Que, si bien es y será criticado su accionar en el mundo, no lo es su actividad y planeamiento militar, y es en este sentido que se ve como la disciplina reguló la vida interna y la vida civil en dicho país, y los logros que se consiguieron, y lo avanzado de este país.

Es por ello después de haber sufrido dos pérdidas en grandes guerras esta civilización, sigue siendo una de las más grandes, sólidas y avanzadas

economías en el mundo actual, siendo un ejemplo para muchos de los países, asimismo sus tendencias legales han avanzado y son muy reconocidas en otras latitudes.

En tal sentido las autoridades administrativas deben actuar aplicando un enfoque intercultural, coadyuvando a la generación de un servicio con pertinencia cultural, lo que implica la adaptación de los procesos que sean necesarios en función a las características geográficas, ambientales, socioeconómicas, lingüísticas culturales de los administrados a quien se destina dicho servicio.

d). SOCIAL. - El estudio y/o investigación tendrá su aplicación en la Ley 30057, de la Ley del Servicio Civil, cuando se observa y se evalúan los expedientes de la falta administrativa, que se encuentra viciado, por las irregularidades del procedimiento administrativo disciplinario, que da origen a la falta de capacitación por parte de la secretaria técnica del Hospital de Chancay.

La trascendencia del presente Trabajo tiene por finalidad brindar un aporte a los trabajadores de la unidad ejecutora Hospital de Chancay, referente al procedimiento administrativo disciplinario, cuando las instancias del acto administrativo vulneran el derecho de la cosa juzgada, si se sanciona correctamente al servidor, cuando se vulnera las leyes por su falta de estudio y capacitación por parte de los funcionarios que optas en el ejercicio del sancionador.

Desde el punto de vista el Hospital de Chancay, llámese funcionarios públicos que se integran del equipo evaluador y sancionador, encargados en cada uno de sus niveles podrán tener una herramienta con la cual podrán plantear textos normativos o reglamentarios a fin se den cumplimiento de forma oportuna las sanciones administrativas sin perjuicios de las leyes y no queden impunes aquellos que no cumplieron sus labores durante la permanencia en la Administración Pública.

la presente investigación jurídica tendrá un impacto social en el Hospital de Chancay, sobre todo en las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, y la abogado que forma parte de la precalificación que es la

Secretaría Técnica, siendo de suma importancia en conceder de las leyes para un acto administrativo, para definir una presunta falta disciplinaria por parte del servidor, especialmente se pone impone a los administrados por la faltas que comen a la Ley sustantiva de la administración pública.

Que, su trascendencia social, hoy en día adecuar la Ley de Régimen Disciplinario a los servidores del Hospital de Chancay, respecto a los principios rectores del debido proceso, Legalidad, y Proporcionalidad, siempre teniendo en cuenta que no se contrapongan en su aplicación a la constitución Política del Perú, en virtud que se ha venido observando que las sanciones administrativas disciplinarias que se imponen al servidor, las cuales privan de alguna manera el derecho a la libertad personal, derecho fundamental no puede ser vulnerado por ninguna autoridad, lográndose con ello un efectos muy importantes.

El Primero: de ellos es velar por la protección de los trabajadores si no se encuentran las pruebas que demuestra su culpabilidad, procurando con ello no se cometan excesos ni abusos por parte de sus superiores o por las autoridades que forman parte de la investigación.

e). SUPUESTOS TEÓRICOS. - Según MORON URBINA Juan Carlos, “2011”, sus escritos sobre comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, los principales enfoques que a través del tiempo han dado sus puntos de vista sobre el principio non bis in ídem, buscando una fundamentación de índole científica.

Este principio intenta resolver la concurrencia de poderes punitivos o sancionadores, mediante la exclusión de la posibilidad de incrementar, sobre la base de los mismos hechos, dos veces al mismo administrado. Por ejemplo, en el ámbito administrativo, puede producirse afectación a este principio mediante la aplicación de una segunda sanción, por parte de una misma entidad administrativa por el mismo hecho (por ejemplo, si una autoridad pretendiera aplicar una segunda sanción por considerar que la primera ya firme fue muy benigna o de dos o más autoridades administrativas distintas por el mismo hecho.

En todos los casos los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora son tres (03):

- La identidad subjetiva (*aedem personae*), consiste en que la doble incriminación se dirija a un mismo administrado, independientemente de su grado de participación o forma de la infracción de culpabilidad imputable.
- La identidad objetiva (*aedem real*), consiste en que los hechos sustitutos del supuesto de la infracción deben ser lo mismo.
- La identidad casual o de fundamento (*aedem causa pretendí*), consiste en la identidad casual o de fundamento en ambas incriminaciones, esto es que exista

Superposición exacta entre bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persigue en los distintos ordenamientos resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que, si son iguales, no procederá doble punición. Como bien lo estableció el Tribunal Constitucional Español.

Para que la dualidad de sanciones por un mismo hecho penal y administrativa sea constitucionalmente admisible es necesario que la normativa que la impone pueda justificarse porque contempla los mismos hechos desde la perspectiva de un interés Jurídicamente protegido que no es el mismo que aquel que la primera sanción de orden penal – intenta salvaguardar o, si se quiere, desde la perspectiva de la relación Jurídica diferente entre sancionador y sancionado.

Existiendo entonces una formulación material y procesal consecuentemente. Los tratados de derechos humanos y de la carta fundamental han contribuido al reconocimiento progresivo del respecto por las autoridades administrativas y ha facilitado la labor del control de la Jurisdicción Constitucional para racionalizar el poder máximo de punición con que cuenta la Administración Nacional.

Asimismo, que los hechos materia de los supuestos cargos de negligencia de funciones e incumplimiento de las normas, se realizan en los meses de Abril y Mayo del 2018, conforme se puede constatar de los INFORMES DE PRECALIFICACIÓN N°008-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, con fecha (18/04/2018), y el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°010-2018-SECRETARIA

TÉCNICA-H.CH.SBS, de fecha (22/05/2018), que señala en los informes que de los expedientes calificados por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) del Hospital de Chancay.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Que se le imputa al servidor por conversar con una usuaria, sabiendo muy bien que no era paciente, del cual solo solicitaba orientación para una probable cita y sin perjuicio de la entidad que lo acoge, que, se vulnera de debido procedimiento al momento de calificar y motivar su informe, respecto a la falta ya que se imputa al suscrito, el haber conversado con una usuaria sin la presencia del personal médico u otro profesional, y el SECRETARIO TÉCNICO FUERZA GROSERAMENTE este hecho fáctico confundiendo una conversación con la participación del acto médico, siendo dos hechos distintos ya que cito textualmente la Ley 27444, en principio de presunción de Inocencia, en acorde con el numeral 4 del Artículo 230, del marco legal, el principio de tipicidad, ya que en el Informe de Secretaría técnica se señala en el expresamente: *“No hay pruebas suficientes y relevantes donde se pueda presumir que existan una presunta insinuación indecorosa”*. Que, se debió Declarar "NO HA LUGAR a trámite" una denuncia o un reporte en caso, que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué factores se asocian para que existan irregularidades en los procedimientos administrativos disciplinarios del hospital de chancay - 2018?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

¿El factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios del hospital de Chancay, 2018?

¿El factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica influye en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del Hospital de Chancay, 2018?

¿El factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de Secretaría Técnica influye en las irregularidades en las investigaciones disciplinarias del hospital de chancay 2018?

1.3. JUSTIFICACIÓN

En el presente tema se busca identificar los factores de irregularidades del acto administrativo, del cual se puede fortalecer con capacitaciones o estudio relacionado al procedimiento administrativo disciplinario, en el Hospital de Chancay, a fin de establecer y esclarecer la relación jurídica que existe entre la racionalidad y proporcionalidad que lo asemeja.

Razón por el cual se lleva a cabo la presente investigación responde al interés personal por tratar de conocer dicho proceso que da origen a los principios del Procedimiento Administrativo Disciplinario, como lo señala la Constitución Política del Perú, en el numeral 3 del artículo 139° que prevé la Observación del debido proceso y tutela Jurisdiccional, se cumple cuando se aplica la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, como potestad sancionadora. No obstante, lo frondoso de Jurisprudencia del Tribunal constituye sobre el tema en estudio, considerada importante el resultado de la investigación, porque ello servirá como ayuda instituciones interesadas a solucionar este problema que afecta a nuestro País, se considera importante esta temática y este principio ya que servirá para evitar que se cometan abuso y excesos en la correcta sanción administrativa.

1.4. RELEVANCIA.

Proveer la enseñanza de adoptar los procesos administrativos disciplinarios en la nueva Ley del Servicio Civil – Ley N°30057 y su Reglamento, del cual nos proporciona la importancia de un debido proceso de faltas a los servidores y

funcionarios al servicio del estado, del Hospital de Chancay SBS, que en concordancia de la normativa legal se conlleva al acto administrativo clara y contundente para un debido proceso de mejora a los servicios de administración de justicia, en el ámbito administrativo.

1.5. CONTRIBUCIÓN.

Que el aprendizaje y capacitación influye la correcta información a las autoridades del (PAD), del Hospital de Chancay, para una adecuada gestión de capacidad de las leyes para resolver los procesos administrativos disciplinario, ergo se tiene que plantear las investigaciones que lo adopta para un justo acto administrativo donde se respete las garantías constitucionales del debido procedimiento administrativo.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer cuáles son los factores que contribuyen a las irregularidades en las investigaciones administrativas disciplinarias llevados a cabo por la secretaria técnica del hospital de Chancay – 2018.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar si el factor de falta de capacitación en el personal de secretaria técnica Contribuye en las irregularidades en las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios del Hospital de Chancay, 2018.

Precisar si el factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.

Señalar si el factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de la Secretaría Técnica influye en las irregularidades de las investigaciones disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. SUPUESTO

2.1.1. SUPUESTO PRINCIPAL.

El factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica, el factor corrupción de servidores públicos, y el factor desconocimiento de la normatividad de la materia, se asocian para contribuir en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.

2.1.2. SUPUESTOS SECUNDARIOS.

El factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica contribuye a las irregularidades en las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios en el hospital de Chancay, 2018.

El factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica del hospital de chancay, influye en la irregularidad de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.

El factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de la Secretaría Técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.

2.2. CATEGORÍAS.

2.2.1. CATEGORIA PRINCIPAL

- Constitución Política del Perú, Artículo 139.
- Ley del Servicio Civil – Ley N°30057.
- DIRECTIVA N°02-2015-SERVIR/GPGSC
- Ley 27444, Procedimiento Administrativo General.

- Ley N°27815 – Ley del código de Ética de la Función Pública.

2.2.2. CATEGORIA SECUNDARIA.

- Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Decreto Legislativo N°728 – Ley, de Productividad y Competitividad Laboral
- Decreto Legislativo N°1057 – Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
- D.S. N°040-2014-PCM.
- Decreto Supremo 005-90- PCM (1990). En su Artículo 173°.
- Artículo 229.2 y en su Artículo 230°. Ley de Procedimiento Administrativo General.

2.3. TIPO DE ESTUDIO.

El tipo de estudio es cualitativo. Porque se persigue una sanción atípica de irregularidades que de acuerdo a las investigaciones no se encuentran indicios de pruebas para la apertura del proceso administrativo disciplinario, del cual se resuelve en determinar los problemas que se asemejan a una falta de capacitación Y estudio de las leyes en acorde de la ley del Servicio Civil - Ley N°30057, para una adecuada sanción razonable, que se le persigue por las autoridades de (PAD), del Hospital de Chancay.

2.4. DISEÑO DE INVESTIGACION.

Este diseño de estudio conlleva a la investigación que se inició en el año 2018, con N°088, de expediente administrativo, que permitió aperturar el acto administrativo forzando un hecho que no existe. Del cual se visualiza la incapacidad y Razonabilidad de las autoridades del (PAD), del Hospital de Chancay.

2.5. ESCENARIO DE ESTUDIO.

Se eligió el tema, como escenario de estudio por las irregularidades en las investigaciones administrativas, que se persigue al servidor, debido a que mediante INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°008-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, y el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°010-2018-SECRETARIA TÉCNICA-H.CH.SBS, que, señala en los informes que de los expedientes calificados por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) del Hospital de Chancay, se define como entidad del estado, conforme a su Manual de Organización y Funciones que tiene atribuida la competencia para contratar, sancionar y despedir, cuenta con una área de recursos humanos, (órgano sancionador), y un titular por el de la entidad por lo que se considera que es el lugar donde se puede obtener información relevante que ayuda a cumplir con los propósitos de este tema.

2.6. CARACTERIZACIÓN DE SUJETOS.

Al servidor que se le investiga es personal asistencial del nosocomio Hospital de Chancay, hacia como el conjunto de documentos y bases legales.

2.7. TRAYECTORIA METODOLÓGICA.

En la presente investigación cualitativa, se opta el diseño del tema de investigación y el estudio de todas las cosas básicas; con el propósito de exponer los factores que señala la mala adecuación de las leyes de las autoridades de (PAD), del Hospital de Chancay, para Iniciar el Proceso Administrativo Disciplinario 2018.

2.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las Técnicas de recolección de datos, son de distintas maneras y formas del cual puedan obtener diferentes informaciones del procedimiento administrativo

disciplinario, que se le persigue al funcionario o al servidor, al recopilar los datos va a depender de los dispositivos o formatos ya sea documentos, papel en forma digital, asimismo teniendo en consideración de los caracteres cualitativos; se utilizara la guía de observación de cuestionario y los documentos para diseñar una ficha con preguntas abiertas en relación al proceso administrativo disciplinario, que se realizó por medio de secretaria técnica del Hospital de Chancay – 2018, no se aplicó en concordante con la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, las Técnicas e Instrumentos para el proceso administrativo disciplinario.

2.8.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Las principales técnicas a utilizar son las siguientes:

a) Técnicas de Recolección de Información Indirecta.

Se realizó mediante la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas, y Estadísticas, recurriendo a las fuentes originales como libros, revistas, periódicos escritos, Trabajos de Investigaciones anteriores y otros.

b) Técnicas de Recolección de Información Directa.

Este tipo de información se obtuvo mediante la aplicación de entrevista a los trabajadores del Hospital de Chancay, con la ayuda de las normativas del procedimiento administrativo General Ley N° 27444, y la Ley N° 30057. Ley del servicio Civil y su Reglamento.

2.8.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

El principal instrumento que se utilizó fue el cuestionario que se aplicó a 12 Servidores Públicos de diversas especialidades.

2.9. RIGOR CIENTÍFICO.

El trabajo de investigación se desarrolla con el método científico del cual se utiliza los instrumentos de recolección de datos, en función al marco teórico, los resultados del tema fueron obtenidos en un procedimiento cualitativo.

Asimismo, se consideró el análisis minuciosamente de la entrevista donde la secretaria técnica del (PAD), procedimiento administrativo disciplinario, del Hospital de Chancay por ser la persona que asesora a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, que se realizó la entrevista con preguntas abiertas, del cual se tuvo la posibilidad que el entrevistado se desplaye en sus respuestas, permitiendo obtener información sumamente valiosa.

✓ La validez Interna que indica al investigado son:

La forma más fácil de describir la validez interna es la confianza que podemos poner en la relación de causa y de efecto de un estudio, en este sentido la validez Interna se realizó a través del acervo documentario, custodiado por la secretaria técnica de las autoridades del (PAD), procedimiento administrativo disciplinario del Hospital de Chancay.

✓ Asimismo, se realizó la validez externa:

Este contexto hace alusión a la capacidad de generalización de las conclusiones del estudio de casos, en ese sentido consideramos que la validación externa es la metodología del caso, que incluso ha supuesto una barrera importante para la realización de las mismas, de hecho los críticos afirman que los casos ofrecen una base muy débil para la generación, lo que constata con otras estrategias de investigación tales como las encuestas con sus indicadores estadísticos, sin embargo como ya hemos mencionado, esta analogía muestran que se tratan de estudios de casos de imponer una presunta falta administrativa, dado que estos se basan en la generación analítica de un conjunto particular de resultados a una teoría más amplia.

Bajo este contexto debemos citar que producto del trabajo de investigación hubieron observaciones de irregularidades en el proceso que se le persigue al servidor, que debe ser considerados como prioritarios, que mediante un plan de acción se puedan levantar dichas observaciones toda vez que de no hacerlo se

estaría incumpliendo normativas en materia de régimen disciplinario y procedimiento sancionador.

2.10. ASPECTOS ÉTICOS.

La ética del aspecto exige una relación minuciosa entre los científicos, en razón que la ciencia es una actividad que se asume que existe obligaciones en estado de imparcialidad que no esté basado en suposiciones y falsos testimonios que observe el proceso disciplinario, de los datos que conduzcan a las conclusiones. Por lo antes expuesto, en el presente trabajo de investigación se han utilizado fuentes confiables que dan origen a las irregularidades del acto administrativo que se le persigue al investigado sin causa alguna, forzando un tema o una materia que no es sustentado por la Leyes, y por desconocimiento alguna o por falta de capacitación no distinguen las correctamente para una apertura del (PAD), en ese sentido la información extraída responde a criterios de veracidad. En conclusión, este trabajo, se ajusta a los parámetros de propiedad intelectual de cada autor citado; así como el respeto a los lineamientos estipulados por la escuela profesional de derecho y la Universidad Privada Telesup. En tal sentido, el autor manifiesta haber utilizado cada recurso con cuidado, ética y reglas de autenticidad.

III. RESULTADOS

3.1 ANÁLISIS DE RESULTADO

En esta parte del tema se precisan los resultados de la investigación que consiste en el análisis documentarios, análisis de entrevista realizada a las personas dedicadas a la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios, marco normativo, expediente administrativo, la cual se efectuaron permitiendo conocer la importancia del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, regulado por la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento en general, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, y sobre todo del papel preponderante que tiene la Secretaria Técnica del (PAD), al realizar su Informe de precalificación, que hace elucidó a los funcionarios del servicio del estado, para aperturar el tipo de falta ocasionado por el servidor, para la apertura de procedimiento administrativo disciplinario. Se observó las Irregularidades del inicio del proceso administrativo disciplinario que lo persigue al servidor, desproporcionalmente una sanción sin causa alguna, sin pruebas, sin Investigación alguna, los procedimientos disciplinarios que se llevaron a cabo en el Hospital de Chancay, desde la etapa preliminar a cargo de la Secretaria Técnica y el papel que realizaron las autoridades a cargo de conducir el “PAD”.

De la revisión de los expedientes administrativos se advirtió que algunos se encontraban viciados, desproporcionados, forzados, sin tipicidad del hecho, del cual se dio como resultado una adecuada conducción del proceso administrativo disciplinario, que no respeta las garantías constitucionales, por otro lado, se evidenció la necesidad de capacitación de todos los servidores del Hospital de Chancay, debido al desconocimiento de los actos procesales que trae consigo el nuevo Régimen SERVIR, del cual el acto administrativo que se le imputa al servidor es ATÍPICO.

IV. DISCUSIÓN

4.1. ANÁLISIS DE LA DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

- Que según la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil” en su numeral 8.1 facultaba a que la Secretaria Técnica podría contar con servidores civiles que colaboran con el Secretario Técnico. Por el principio de flexibilidad, la entidad podría definir la composición de Secretaria Técnica en razón de las dimensiones de la entidad, carga procesal, entre otros criterios.

La norma legal prevé ..., que las autoridades del procedimiento contarán con el apoyo de un Secretario Técnico, que debe ser en preferencia abogado, quien realizara labores correspondientes al órgano Instructor, es decir se encargara de impulsar la fase de instrucción, elaborando la propuesta de resolución sobre las actuaciones administrativas más importante el cual debe garantizar los derechos fundamentales y principio constitucionales de los administrados, dicha propuesta debe estar fundamentado en base al ordenamiento jurídico administrativo y señalar expresamente la existencia o inexistencia de la comisión u omisión de infracción por responsabilidad disciplinaria, proponiendo la imposición de sanción ejecutando la actividad probatoria tipificado las infracciones disciplinarias sin embargo la Ley menoscaba la actuación de los secretarios técnicos al establecer que no tienen capacidad de decisiones y sus informes no son vinculantes, el cual podría poner en peligro la independencia de la etapa de instrucción.

Ahora bien respecto a las actuaciones del Secretario Técnico del Hospital de Chancay, la misma que se vio debilitada, debido a que el hecho de que recaiga en una sola persona la labor de investigar, acusar y sancionar opacando su imparcialidad, funciones señaladas dado que las autoridades del PAD, no tienen formación jurídica y hacen del expediente una irregularidades al querer sancionar una presunta falta sabiendo bien lo que se encuentra en el expediente carece de pruebas, y sin embargo la sanción es atípico.

De la revisión de los expedientes obrando en el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°008-2018-SECRETARÍA TÉCNICA-H.CH.SBS, y el INFORME DE PRE CALIFICACIÓN N°010-2018-SECRETARÍA TÉCNICA-H.CH.SBS, que, señala en los informe que de los expedientes calificados por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) del Hospital de Chancay, con fecha (18/04/2018) y del (22/05/2018), del cual existen 2 expedientes prescritos, por lo tanto, se identificó que existe una gran problemática a nivel institucional por el énfasis de la Leyes al momento de calificar dicha sanción, por no tener suficientes ni reveladores pruebas para la Apertura de un (PAD), que persigue una sanción irrazonable y desproporcional de AMONESTACIÓN ESCRITA, y de la otra parte de 02 DIAS DE SUSPENSIÓN SI GOCE DE REMUNERACIÓN, al recurrente, en efecto se debería Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios suficientes para dar lugar a la apertura del (PAD), ya que del análisis de los medios probatorios que obran en los Expedientes, y el auto de apertura se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

Que, en el derecho existe el principio procesal de inmutabilidad de los hechos, estrechamente ligado con el principio de legalidad, el debido proceso en su vertiente de debida motivación, ergo según la motivación del acto administrativo de apertura de PAD, el procedimiento se inicia con la hoja de reclamación N°00007638-00077, es de una proposición indecente a cambio de un certificado médico sin costo, después sorpresivamente se motivan otros hechos como falta ya que en el Informe de Secretaría técnica se señala expresamente: *“No hay pruebas suficientes y relevantes donde se pueda presumir que existan indicios de acoso sexual”*. No declara NO HA LUGAR la denuncia como lo prescribe la Directiva 002-2015; al contrario procede a imputar hecho que no se han investigado, es decir se debió archivar la denuncia de acoso e iniciarse actos de investigación por los hechos imputados de realizar orientaciones de certificado

médico particular y otros, que al final como lo reafirmo carecen de tipicidad administrativa, por tanto, el presente PAD se encontraría viciado ya que carece de una debida motivación, porque se investiga por un hecho concreto y al final sorpresivamente sin archivar el primer hecho se le imputan otro causal.

De igual forma en la hoja de reclamación N°00007638-00079, sobre una presunta insinuación indecorosa por parte del servidor, ya que en el Informe de Secretaría técnica se señala en el expresamente: *“No hay pruebas suficientes y relevantes donde se pueda presumir que existan una presunta insinuación indecorosa”*. Que, se debió Declarar "NO HA LUGAR a trámite" una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD, ya que del análisis de los medios probatorios que obran en el Expediente, y el auto de apertura se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

Que, el INFORME DE PRECALIFICACION N°010- 2018-SECRETARIA TECNICA-H.CH.SBS, señala textualmente (...) *no ha adjuntado ningún medio probatorio (testigos, grabaciones, documentos entre otros)*, es decir, la Secretaría Técnica del Hospital Chancay y SBS, invierte las reglas de juego vulnerando el expresamente al Principio de presunción de Inocencia hacia el servidor, cuando es la Administración Pública quien tiene el deber de recopilar prueba que lo amerita a una sanción administrativa disciplinaria, del cual habría generado afectación a los intereses del Estado los presuntos actores administrativos.

Que, se vulnera el debido procedimiento al momento de calificar y motivar su informe respecto a la falta administrativa disciplinaria, el SECRETARIO TÉCNICO OTRA VEZ FUERZA GROSERAMENTE, el hecho fáctico de las irregularidades del acto administrativo en contra del servidor procesado vulnera el principio del debido procedimiento administrativo.

En tal sentido el servidor requiere *pronunciamiento del Órgano Sancionador* (JEFE DE RECURSOS HUMANOS DEL HOSPITAL CHANCAY Y

SBS), Referencia al *OFICIO N°002-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018*. Y el *OFICIO N°003-ÓRGANO INSTRUCTOR H.CH.SBS/2018*. Que se le persigue la presunta falta Administrativo, Que, al ser notificado con el ACTO DE ADMINISTRACIÓN, del Informe del Órgano Instructor de fecha 27 de Diciembre del 2018, donde recomienda el Archivo del PAD, incoado en su contra por la presunta falta EL INCUMPLIMIENTO DE LA NORMA ESTABLECIDA EN LA PRESENTE LEY Y SU REGLAMENTO, falta tipificada en el inciso a) del Art°85 de la Ley Servir y en atención al estadio procesal correspondiente REQUIERO, la emisión del acto administrativo correspondiente por los siguientes fundamentos de hecho y derecho que paso a exponer:

1) Que, el Art°106 del Reglamento de la Ley Servir prescribe que: El proceso Administrativo Disciplinario cuenta con dos fases, la instructiva y la sancionadora; a) la Fase instructiva está a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria b) *Fase Sancionadora, esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción que determine la declaración de no ha lugar, disponiendo en este último caso el archivo del procedimiento.*

2) En este sentido el Órgano Instructor ya cumplió con emitir su Informe y su despacho recibió el informe, ergo con arreglo a ley Usted tiene la obligación de EMITIR PRONUNCIAMIENTO sobre el PAD puesto a su despacho, teniendo la facultad de sancionarme o declarar no ha lugar y archivar los autos; en caso de incumplimiento Usted estaría incurriendo en responsabilidad administrativa disciplinaria de Negligencia en el Desempeño de las Funciones.

Asimismo, el Órgano Sancionador se pronuncia con una CARTA N° 062-2019-GRL-GRDS-DIRESA-LIMA-HCH-SBS-OA/UP de fecha 8 de Abril del 2019, que a la letra dice; se remite para su conocimiento y fines pertinentes los siguientes informes emitidos por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) (...), en tal sentido se infiere el desconocimiento de las normas establecidas del Art°106 del Reglamento de la Ley Servir – Ley

N°30057, que señala en la fase sancionadora se encuentra a cargo del Órgano Sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor; hasta la emisión de la comunicación al servidor que determina la imposición de sanción que o en efecto la declaración de no haber lugar disponiendo en este último caso el archivo del procedimiento administrativo disciplinario.

En ese sentido el órgano sancionador carece de incapacidad por el incumplimiento de sus funciones dada, al remitir el acto administrativo en acorde a los parámetros que la ley que lo establece para una sanción razonable y proporcional que lo asemeja a una Resolución correcta.

Del cual el jefe inmediato sería quien instruye (Órgano Instructor), y el Jefe de Recursos Humanos (Órgano Sancionador) sanciona tal como lo prescribe la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057, y la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N°27444, finalmente resulta improcedente señalar que si a una persona vinculada a la administración pública se debe iniciar el procedimiento administrativo disciplinario sin tener pruebas alguna se inician con dicha apertura de sanción al servidor, nos referimos que el contexto del dicho proceso es atípico y viciado.

V. CONCLUSIONES

1. Es determinante; el factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica, el factor corrupción de servidores públicos, y el factor desconocimiento de la normatividad de la materia, se asocian para contribuir en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.
2. El grado de la aplicación del principio (non bis in ídem), como derecho fundamental incide positivamente en el control de procedimientos administrativos disciplinarios, por parte de la Secretaria Técnica del Hospital de Chancay – 2018.
3. La observancia al debido proceso incide positivamente en la previsión de las consecuencias administrativas que no afectan la libertad y los derechos del servidor.
4. Al hacerse efectivo el Procedimiento Administrativo Disciplinario, generadas por un mismo hecho, se estaría violando el principio de (ne bis in ídem), que señala que nadie puede ser sancionado dos veces por el mismo hecho, situación que debe ser solucionada, subsumiendo la falta administrativa, con lo que adicionalmente se estaría solucionando también la incoherencia existente, entre los límites de factor desconocimiento de la normatividad de la materia, se asocian para contribuir en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.
5. La existencia de parte de los servidores públicos que vulneran los principios del debido procedimiento administrativo disciplinario, ello debido a que no tienen un correcto nivel de estudios y capacitaciones, origina que obvien procedimientos y emiten opiniones que no son debidamente motivadas el debido procedimiento administrativo, el mismo que se convierte en inoperante, ello en razón a la falta de especialización en el tema.

6. Las sanciones disciplinarias impuestas al servidor del Hospital de Chancay que Trabaja al servicio del Estado en el 2018, dicho proceso presentan vicios de Nulidad, a pesar de todo la Secretaria Técnica, fuerza groseramente el acto administrativo vulnerando la Ley del Servicio Civil “Ley 30057”, se vulnera el Principio de Debido Procedimiento previsto en el numeral 2 de la Ley 27444, Principio de tipicidad previsto en el numeral 4 del Art°230 de la Ley 27444, Principio de Presunción de Inocencia previsto en el numeral 9 del Art°230 de la Ley 27444.

7. Las autoridades instructoras y sancionadoras del Hospital de Chancay, no tienen formación de un proceso administrativo, no cuentan con documentación que acredite capacitaciones en el Régimen Disciplinario, Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

VI. RECOMENDACIONES

Luego de haber analizado e identificado los factores que afectan el procedimiento administrativo disciplinario del Hospital de Chancay; se propone las siguientes órdenes:

DE ORDEN EXTERNO.

Primero. - Se establece que la secretaria técnica proporcione las normas acorde a Ley para iniciar una probable sanción administrativa.

Segundo. -Se modifica la Ley del Servicio Civil en el extremo de que disponga el Jefe de Recursos Humanos, deba tener conocimiento en Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador.

Tercero. - Se debe considerar la Ley del Servicio Civil Ley N°30057, y su Reglamento, para calificar una presunta falta administrativa, que en parte la secretaria técnica desconoce por su falta de capacitación, influyendo las irregularidades para aperturar el acto administrativo disciplinario, por su incapacidad de desconocimiento de la norma acotada.

DE ORDEN INTERNO.

Primero. -El Hospital de Chancay, deberá incorporar en su manual de Organizaciones y Funciones que el Jefe de Recursos Humanos, necesariamente debe conocer de procedimiento administrativo disciplinario.

Segundo. - El Hospital de Chancay, a través de la jefatura de Recursos Humanos deberá elaborar una directiva interna en la cual se establezca los lineamientos para el procedimiento administrativo disciplinario, debiendo considerar al personal bajo contratación Civil.

Tercero. - El Hospital de Chancay a través del área de Personal sub área de capacitación, deberá programar en su plan de desarrollo de las personas,

capacitación para los Jefes o encargados en Régimen Disciplinario y
Procedimiento Sancionador – Ley N°30057

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albornoz, J. E. El debido Proceso Administrativo y su reconocimiento en los Procesos Disciplinarios de los Órganos de la Administración del estado. (tesis para optar el grado de magister en Derecho). Faculta de derecho: Universidad de Chile. Chile.

Ramírez, M. (2015). Debates contemporáneos sobre derecho público en Colombia. Colombia: Grupo Editorial Ibáñez.

Gonzales, E. (2014). El proceso disciplinario en la administración pública. Perú: Revista jurídica "Decentia et Investigatio" UNMS.

Lizárraga, G (2014), El Régimen Disciplinarios en la Función Pública. Perú Gaceta Jurídica.

Martínez, T., & Paredes, E. (2014). Manual de Servicio Civil y Régimen Laboral Publico. Perú: Gaceta Jurídica.

Morante, L. (2014). El Funcionario Público en el procedimiento administrativo sancionador. Perú: Pacifico Editores.

Obregón, T. (2014). Manual Práctico de Nuevo Régimen del Servicio Civil. Perú: Pacifico Editores.

AA-VV. (2014). La responsabilidad Administrativa y el principio non bis in ídem, acuerdo Plenario N° 01-2013-CG/TSRA. Perú: Gaceta Jurídica.

Guzmán, C. (2013). Manual del procedimiento administrativo general. Perú: Pacifico Editores.

Rubio, C. (2013). Solución de controversias y Régimen Sancionador en la contratación Estatal. Perú: Gaceta Jurídica.

Soto, C.A. (2013). Régimen del Servicio Civil. Perú: pacifico Editores.

Rodríguez, J. (2013). La dimensión ética de la función pública. Derecho Administrativo en el siglo XXI (Vol.II). Perú: Adrus D&L Editores.

Rojas, v. (2012). Aportes para un estado eficiente. Perú: Ediciones Palestra.

Estela, J. (2012). El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística (Tesis para optar el grado de magister en derecho). Facultad de Derecho: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú.

Morón, J. C. (2011). Comentarios a la Nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. Perú: Gaceta Jurídica.

Álvarez, P. & Ramírez, M. (2010) El derecho a no ser sancionado dos veces en el derecho disciplinario Abogadil. Colombia. Revista Ius et Praxis.

Nieto A. (2008). Derecho Administrativo Sancionador. Madrid, España: ed. Tecnos.

Priori, G. (2006). Comentarios a la Ley del proceso contencioso administrativo (3° ed.). Perú: Ara Editores.

Morón, J. C. (2005). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana Perú: Revista ADVOCATUS de la Universidad de Lima.

Sarmiento, J. (2002). Reseña al Libro el Régimen Disciplinario de los funcionarios Públicos de Belén Marina Jalbo. Revista Española de Derecho Administrativo: España.

VIII. ANEXOS

ANEXO N°01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018”				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORIAS	METODOLOGIA
<p>GENERALES: ¿Qué factores se asocian para que existan irregularidades en los procedimientos administrativos disciplinarios del hospital de chancay - 2018?</p>	<p>GENERAL: Establecer cuáles son los factores que contribuyen a las irregularidades en las investigaciones administrativas disciplinarias llevados a cabo por la secretaria técnica del hospital de Chancay – 2018</p>	<p>Los factores faltan de capacitación en el personal de secretaria técnica, el factor corrupción de servidores públicos, y el factor desconocimiento de la normatividad de la materia, se asocian para contribuir en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.</p>	<p>-Constitución Política del Perú, 1993, Artículo 139. -Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. -DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC -Ley 27444, Procedimiento Administrativo General. -Ley N° 27815 – Ley del cogido de Ética de la Función Pública.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: Básico DISEÑO: No experimental NIVEL: Descriptivo, Explicativo. METODO: Inductivo, Experimental ENFOQUE: Cualitativo</p>
<p>P. ESPECIFICOS: ¿El factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios del hospital de Chancay, 2018o? ¿El factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica influye en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018? ¿El factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de Secretaría Técnica influye en las irregularidades en las investigaciones disciplinarias del hospital de chancay 2018?</p>	<p>O. ESPECÍFICOS: Determinar si el factor de falta de capacitación en el personal de secretaria técnica contribuye en las irregularidades en las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios del Hospital de Chancay, 2018. Precisar si el factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018. Señalar si el factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de la Secretaría Técnica influye en las irregularidades de las investigaciones disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.</p>	<p>SUPU. ESPECÍFICOS El factor falta de capacitación en el personal de secretaria técnica contribuye a las irregularidades en las investigaciones en los procesos administrativos disciplinarios en el hospital de Chancay, 2018. El factor corrupción de servidores públicos en el área de secretaria técnica del hospital de chancay, influye en la irregularidad de las investigaciones administrativas disciplinarias del hospital de Chancay, 2018. El factor desconocimiento de la normatividad de la materia en el área de la Secretaría Técnica contribuye en las irregularidades de las investigaciones disciplinarias del hospital de Chancay, 2018.</p>	<p>SUB CATEGORÍA -Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa. -Decreto Legislativo N° 728 - Ley. de Productividad y Competitividad Laboral -Decreto Legislativo N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios – CAS. -D.S. N° 040-2014-PCM. -Decreto Supremo 005-90-PCM (1990). En su Artículo 173°. -Artículo 229.2 y en su Artículo 230°. Ley de Procedimiento Administrativo General.</p>	<p>TECNICA O INSTRUMENTOS DE RELACION DE DATOS: Se aplica Técnicas de Entrevista, afiches, Encuestas, Bibliográfica documentos, cuestionario, análisis documental, observación científica, uso de internet.</p>

ANEXO Nº 2: INSTRUMENTO

FICHA DE ENTREVISTA

NOMBRE Y APELLIDOS :

CARGO ACTUAL :

LUGAR DONDE LABORA :

Estimado Doctor (a), este cuestionario contiene preguntas que pretenden medir opiniones sobre el tema **“IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018”**. Por lo que, se le requiere conteste con la mayor sinceridad posible, de acuerdo a su experiencia y punto de vista.

1.- ¿CONSIDERA USTED, QUE ALGUNOS SERVIDORES SON AFECTADOS POR EL INFORME DE PRECALIFICACIÓN DE LA SECRETARIA TÉCNICA DE LAS IRREGULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO DEL HOSPITAL DE CHANCAY 2018?

.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿CONSIDERA USTED, CON QUÉ FRECUENCIA EXISTE LAS IRREGULARIDADES EN LAS INVESTIGACIONES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY 2018?

.....
.....
.....
.....

3.- ¿CONSIDERA USTED, QUE EL ÓRGANO INSTRUCTOR SUSTENTA LOS MOTIVOS DE LA INFRACCIÓN ADMINISTRATIVA QUE LE PERSIGUE AL SERVIDOR?

.....
.....
.....
.....
.....

4.- ¿CONSIDERA USTED, EL HOSPITAL DE CHANCAY EXISTE EL PERSONAL CAPACITADO PARA ASUMIR LA COMISIÓN DEL PROCESOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS?

.....
.....
.....
.....
.....

5.- ¿CONSIDERA USTED, QUE SUS DERECHOS ESTÁN RECONOCIDOS Y PROTEGIDOS POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO?

.....
.....
.....
.....
.....

6.- ¿CONSIDERA USTED, LA PRESUNCIÓN DE LEGALIDAD Y PRESUNCIÓN DE INOCENCIA FAVORECEN AL SERVIDOR EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO?

.....
.....
.....
.....
.....

7.- ¿CONSIDERA USTED, QUE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL LEY 30057 ESTABLECE UNA CONDICIÓN SUBJETIVA?

.....
.....
.....
.....
.....

8.- EN RAZÓN, A LA PREGUNTA ANTERIOR ¿CONSIDERA USTED, LA CONDICIÓN SUBJETIVA DE LA NORMA DE LA CAUSAL DE PERJUICIO ES POCO RELEVANTE AL PRINCIPIO DE SEGURIDAD JURÍDICA?

.....
.....
.....
.....
.....

9.- ¿CONSIDERA USTED, LA FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS Y LA CAUSAL DE PERJUICIO ES LA PROBLEMÁTICA ESENCIAL DE IMPUNIDAD?

.....
.....
.....
.....
.....

10.- ¿CONSIDERA USTED, ES COMPLEJO PROBAR LA CAUSAL DE PERJUICIO AL AGRAVIADO?

.....
.....
.....
.....
.....

11.- ¿CONSIDERA USTED, EXISTEN ALTOS ÍNDICES DE CASOS ARCHIVADOS EN EL HOSPITAL DE CHANCAY IRREGULARIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO 2018?

.....
.....
.....
.....
.....

12.- ¿QUÉ OPINA USTED, ESTÁ DE ACUERDO QUE EL ÚNICO MEDIO DE MANTENER LA DISCIPLINA EN EL HOSPITAL DE CHANCAY ES LA IMPOSICIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS DISCIPLINARIAS?

.....
.....
.....
.....
.....

ANEXO N° 03: Informe Validación - Experto 01

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: DRA. ESCOBAR DELGADO, LUISA DOMINGA
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del Instrumento: EDUARDO ANTONIO HUAMÁN CARRASCO
 1.5 Título de la Investigación: "IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	5	11	16	6	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																					/
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					/
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					/
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					/
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																					/
8. COHERENCIA	Entre los índices e indicadores																					/
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					/
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					/

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

LUGAR Y FECHA : LIMA, 05 DE AGOSTO 2019

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 10587264 TEL: 948880051

ANEXO N° 04: Informe Validación - Experto 02

INFORME DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN CUALITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: Mg. NUÑEZ ZUJETA ARTURO WALTER
 1.2 Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de la Evaluación: CUESTIONARIO
 1.4 Autor del Instrumento: EDUARDO ANTONIO HUAMÁN CARRASCO
 1.5 Título de la Investigación: "IRREGULARIDADES EN EL DESARROLLO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS POR PARTE DEL HOSPITAL DE CHANCAY EN EL MARCO DE LA LEY SERVIR Y SU REGLAMENTO, 2018"

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0	5	11	16	6	26	31	36	41	45	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X
2. OBJETIVIDAD	Está 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 cantidad y calidad																				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
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																				X

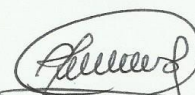
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

91%

LUGAR Y FECHA : LIMA, 05 DE AGOSTO del 2019



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI N° 16691279 TEL: 943057310