

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**FACTORES DETERMINANTES DE LA VULNERACIÓN DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO – 2017**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN:
DERECHO ADMINISTRATIVO Y GESTION PÚBLICA**

PRESENTADO POR BACHILLERES

DANNY MEZONES ABAD

SOFIA TRINIDAD GONZALO

LIMA-PERÚ

2019

**“FACTORES DETERMINANTES DE LA VULNERACIÓN DE LOS
PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL HOSPITAL
NACIONAL DOS DE MAYO – 2017”**

ASESOR: Dra. Yasmina Riega Virù

MIEMBROS DE JURADO: Dra. Denisse Balarezo Mares

Presidente

MIEMBROS DE JURADO: Dr. Freddy Miguel Castro Verona

Secretario

MIEMBROS DE JURADO: Mg. Cesar Quiñones Vernazza

Vocal

DEDICATORIA

A nosotras...

Por el profundo anhelo de superación

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento al Abogado Jorge Willy Pajuelo Flores, “Secretario Técnico” de “Procedimientos Administrativos Disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo” de Lima, por permitirnos acceder a la información necesaria para realizar esta investigación.

ÍNDICE

PORTADA	
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática	
16	
1.1.1 Formulación del problema	
18	
1.1.2 Problema general	
18	
1.1.3 Problemas específicos	
18	
1.2 Objetivos de la investigación	
19	
1.2.1 Objetivo general	
19	
1.2.2 Objetivos específicos	
19	
1.3 Justificación e importancia de la investigación	
20	
1.3.1. Justificación teórica	20
1.3.2. Justificación Metodológica	21

1.3.3.	Justificación	Práctica
21		
1.3.4.		Importancia
22		
1.4 Limitaciones	del	estudio
23		
1.5 Delimitación	del	estudio
23		

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedentes internacionales	24
2.1.2 Antecedentes nacionales	28
2.2 Marco legal	33
2.2.1 Marco legal nacional	33
2.3 Bases teóricas	36
2.3.1 Factores determinantes de la vulneración de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios	36
2.3.1.1 Evaluación de denuncias internas	36
2.3.1.2. Evaluación del informe de precalificación de denuncias	37
2.3.1.3. Elaboración del Acto que determina la sanción	38
2.3.1.4. Notificación de Resolución	41
2.3.2. Procedimientos Administrativos Disciplinarios	45
2.3.2.1 Reglas sobre el procedimiento administrativo disciplinario	50
2.3.2.2. Ambiente donde se aplica los Procedimiento Administrativo Disciplinario	51
2.3.2.3. Autoridades que intervienen en el Procedimiento Administrativo Disciplinario	51
2.3.2.4. Oficina de la Secretaría Técnica de los Procedimientos	

Administrativos Disciplinarios	53
2.3.2.5. Las fases del procedimiento administrativo disciplinario	54
2.3.2.5.1. Fase Instructiva	54
2.3.2.5.2. Fase Sancionadora	55
2.3.2.6. Tipos de faltas	57
2.3.2.7. Tipos de sanciones	58
2.3.2.7.1. Amonestación	59
2.3.2.7.2. Suspensión	60
2.3.2.7.3. Destitución	62
2.4 Marco conceptual	64
2.5 Formulación de la hipótesis	69
2.5.1 Hipótesis general	69
2.5.2 Hipótesis específicos	69
2.6 Identificación de variables e indicadores	71
2.6.1 Definición conceptual de variables	71
2.6.2 Definición operacional	72
2.7 Operacionalización de variables	73
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	
3.1 Diseño metodológico	74
3.1.1 Tipo y Nivel de investigación	74
3.1.2 Diseño	74
3.1.3 Método	75
3.2 Población y muestra	75
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
3.3.1 Técnicas	75
3.3.2 Instrumentos	76

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	77
3.5 Aspectos éticos	77

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados	79
----------------	----

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión	103
5.2 Conclusiones	110
5.3 Recomendaciones	115

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas	117
----------------------------	-----

ANEXOS

Anexo N° 1: Declaratoria de Autenticidad	119
Anexo N° 2: Declaratoria de Autenticidad	120
Anexo N° 3: Matriz de Consistencia Interna de la Investigación	121
Anexo N° 4: Base de Datos de Expedientes Administrativos	123
Anexo N° 5: Hoja de Entrevista	129
Anexo N° 6: Carta N° 01	131
Anexo N° 7: Carta N° 02	132
Anexo N° 8: Carta N° 03	133

Anexo N° 9: Carta N° 04	134
Anexo N° 10: Carta N° 05	135
Anexo N° 11: Carta N° 06	136

ÍNDICE DE TABLAS:

Tabla N° 01: Definición conceptual de variables	71
Tabla N°.2: Definición operacional	72
Tabla N° 03: Operacionalización de variables	73
Tabla N° 04: Codificación de la Tipificación errónea de la falta	81
Tabla N° 05: Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios	82
Tabla N° 06: Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios	82
Tabla N° 07: La Inaplicación de principio de razonabilidad a cargo del Órgano Instructor	86

Tabla N° 08: La Motivación defectuosa del Acto Administrativo a cargo del Órgano Sancionador	88
Tabla N° 09: El incumplimiento de estándares de notificación	90
Tabla N° 10: ¿Cree usted que existen Factores determinantes que vulneran los Procedimientos administrativos disciplinarios?	93
Tabla N° 11: ¿Cree usted que la Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios?	95
Tabla N° 12: ¿Cree usted que la Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios?	97
Tabla N° 13: ¿La Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?	99
Tabla N° 14: ¿El Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico N° 01: Etapas del procedimiento administrativo sancionador de Ley 30057	49
Gráfico N° 02: Autoridades Intervinientes en el PAD	52
Gráfico N° 03: Funciones de la Secretaría Técnica	53
Gráfico N° 04: Fases del procedimiento administrativo disciplinario	56
Gráfico N° 05: Tipos de sanciones	63
Gráfico N° 06: Factores determinantes que vulneran los Procedimientos Administrativos Disciplinarios	94
Gráfico N° 07: Tipificación errónea de la falta	96

Gráfico N° 08: Inaplicación de principio de proporcionalidad	98
Gráfico N° 09: Motivación defectuosa del Acto Administrativo	100
Gráfico N° 10: Incumplimiento de estándares de notificación	102

RESUMEN

“El tema de investigación” que se plantea en la tesis tiene como sustento la siguiente interrogante: ¿Cuáles son “los factores determinantes” de la vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo” – 2017?, para tal solución se tuvo que explicar “los factores determinantes” de la vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo” – 2017; asimismo se tuvo que explicar “el procedimiento administrativo disciplinario” vigente en nuestra legislación y analizar los factores de vulneración en sentido

exacto tácito en la “Ley de Servicio Civil”. Se plantea la siguiente hipótesis: “Si existen factores determinantes que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”, trasgrediendo el desarrollo de los procedimientos, lo que incide en un incorrecto desarrollo de los procedimientos administrativos disciplinarios. Para demostrar la hipótesis, se hizo uso “la investigación descriptiva y analítica”, ya que se obtiene desde una “premisa particular” un resultado general, tuvo “un diseño de investigación básica de casos” constituidos por “172 expedientes administrativos disciplinarios” que tienen el objetivo de enunciar los diversos “factores” que afectan el desarrollo de “los procedimientos disciplinarios administrativos en el Hospital Nacional Dos de Mayo”, se discuten los resultados de que si existen “Factores determinantes” que vulneran “los procedimientos administrativos disciplinarios”. Finalmente, se llegó a concluir que “la Tipificación errónea de la falta”, la Inaplicación del “principio de razonabilidad”, la Inaplicación del “principio de razonabilidad” y el Incumplimiento de “estándares de notificación” son “factores determinantes” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

Palabras clave: expediente administrativo disciplinario, procedimientos administrativos disciplinarios, vulneración, factores determinantes, principio de razonabilidad.

ABSTRACT

“The research topic” that is raised in the thesis is based on the following question: What are the “determining factors” for the violation of “disciplinary administrative procedures” of the “Dos de Mayo National Hospital” - 2017 ?, for such solution had to explain "the determining factors" of the violation of "disciplinary administrative procedures" of the "National Hospital Dos de Mayo"- 2017; It was also necessary to explain “the disciplinary administrative procedure” in force in our legislation and analyze the violation factors in an

exact sense in the “Civil Service Law”. The following hypothesis is posed: "If there are determining factors that violate the disciplinary administrative procedures of the National Hospital Dos de Mayo - 2017", transgressing the development of the procedures, which affects an incorrect development of the disciplinary administrative procedures. To demonstrate the hypothesis, “descriptive and analytical research” was used, since a general result is obtained from a “particular premise”, had “a basic case investigation design” constituted by “172 disciplinary administrative records” that have The objective of stating the various "factors that affect the development of administrative disciplinary procedures at the Dos de Mayo National Hospital", discusses the results that if there are "determining factors" that violate "disciplinary administrative procedures." Finally, it was concluded that "the misstatement of the offense", the Inapplication of the "principle of reasonableness", the Inapplication of the "principle of reasonableness" and the breach of "notification standards" are "determining factors" of violation of "Disciplinary Administrative procedures".

Keywords: disciplinary administrative record, Disciplinary Administrative procedures, violation, determining factors, principle of reasonableness.

INTRODUCCIÓN

“La metodología de la investigación científica” ha sido objeto de innumerables y recurrente debate a lo largo de la historia de la ciencia y aún más en el Derecho, y muchos eminentes filósofos naturales, científicos y juristas “han argumentado” a favor de “la primacía de uno u otro enfoque” para establecer el

concepto del “conocimiento científico”. Ha habido muchas tendencias identificables durante los varios milenios de desarrollo del “método científico” hasta llegar a las formas actuales

“La investigación” titulada **“factores determinantes de la vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”** se inició con la finalidad de encontrar si hay y de qué tipo son “las vulneraciones” y concluir dando recomendaciones a “los servidores públicos”, que les faculte tramitar eficientemente “los procedimientos administrativos disciplinarios” en las diversas entidades del “Estado Peruano”. Lo cual servirá como instrumento para que en un futuro se realicen con eficiencia “los procesos administrativos disciplinarios” comenzando por “el Hospital Nacional Dos de Mayo”.

Al utilizar el término “procedimientos administrativos disciplinarios”, pensamos en que “los servidores civiles” están propensos a sanciones por parte del “Estado”, quien es su “ente rector”.

en los “Capítulos I y II” detallamos “el planteamiento del problema”, donde se ha contemplado la problemática que tiene “el Hospital Nacional Dos de Mayo” con los “factores determinantes” de la vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios”, revisión de “la bibliografía” pertinente así como “normas que regulan los regímenes laborales”, la revisión de “expedientes administrativos” consistentes en asuntos disciplinarios, lo cual se valoró “del Hospital Nacional Dos de Mayo”, los cuales sirvieron para reconocer el marco legal, bases teóricas, marco conceptual y la formulación de la hipótesis, antecedentes con los cuales se analizó el problema planteado, el mismo que nos permitió distinguir la eficiente gestión en los “procedimientos administrativos disciplinarios” durante todas las fases en el “Hospital Nacional Dos de Mayo”, conforme a lo establecido por “SERVIR”.

En “el Capítulo III” se ha mencionado “la metodología de estudio” en el transcurso de la investigación, que tiene concordancia con “el Objetivo General, Objetivos

Específicos, y la Hipótesis General”, igualmente se precisa el “Tipo de Investigación, el método, las técnicas y los instrumentos” que es el asunto del estudio.

En “el Capítulo IV” se alude “el resultado e interpretación de la entrevista” que se realizó a los abogados de “la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

Así también en “el Capítulo V” tenemos “la discusión, las conclusiones y las recomendaciones”, que es la “deliberación crítica” de la investigación, las cuales son realizadas en afinidad a la entrevista realizada; que admite verificar las sugerencias para llegar al resultado de que existen “Factores determinantes” de la vulneración de “los Procedimiento Administrativos Disciplinarios”. En cuanto a “las recomendaciones” se dan resultados y aportes que permitan alcanzar los objetivos del presente “trabajo de investigación”.

Como “recomendación principal” a la “Oficina de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, es que se priorice su dependencia directa del “Tribunal del Servicio Civil – SERVIR”.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad problemática

La unidad sanitaria perteneciente al “Hospital Dos de Mayo” de la ciudad de Lima, está trabajando con las innovaciones del Procedimiento Disciplinario Administrativo alineados a “la Ley SERVIR – 30057”, habiendo empezado el día 12.09.2014, fecha en que mediante “Resolución Directoral N° 0421-2015/D/HNDM” se resolvió crear “la Secretaria Técnica para los Procedimientos Disciplinarios Administrativos” realizados en contra de los trabajadores del Hospital, cumpliendo así exigencias legales normativas que en su primera disposición complementaria dispone que su implementación del régimen se debe realizar progresiva y gradualmente por espacio de seis años, lo que a la fecha ya se cumplió el plazo y el organismo de salud se adecuó a la regulación de la norma. (congreso de la republica 2013)

Como es sabido públicamente la norma “SERVIR (Ley del Servicio Civil)” se promulgó un 13.07.2013 y el “Hospital Nacional Dos de Mayo” como institución gubernamental no fue ajeno a la implementación de esta ley, ya que en este momento se ha implementado al cien por ciento “la Ley del Servicio Civil” en esta institución.

En la ley tenemos un capítulo que hace mención a los tipos de sanciones que debería recibir el servidor público de acuerdo a las faltas cometidas, ya que tenemos faltas leves y graves y de acuerdo a la graduación de estas faltas la “Oficina encargada de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios” recomendaría una posible sanción a imponer al “servidor público”.

Luego de momentos de observación y aprendizaje esta unidad de apoyo legal administrativo, reapertura con innovación el procedimiento interno administrativo disciplinario que se lleva a cabo para amonestar verbalmente y/o escrita, sancionar sin goce de haber o la destitución del personal, bajo la regulación de las normas legales administrativas como “la Ley N° 30057, llamada Ley del Servicio Civil – Servir”, la “Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444” y la “Directiva N° 02-2015/SERVIR/GPGSC”, respectivamente.

Lo que dio como resultado la vulneración de los derechos fundamentales de segunda generación de los trabajadores: la colisión entre la infracción del servidor y la sanción impuesta por el órgano sancionador, al no tener en cuenta el principio de proporcionalidad y los principios de idoneidad, Juicio de necesidad y de proporcionalidad en el sentido estricto.

“El Tribunal Constitucional” encargado del control concentrado de la legalidad jurídica en nuestro país, en su “expediente N° 00579-2008-AA”, incluye la renombrada prueba de seguridad, a fin de valorar la proporcionalidad entre la infracción y la resolución sancionadora de la autoridad administrativa sancionadora.

“El Tribunal Constitucional” expresa en el mismo expediente, numeral 6.25, que por unanimidad el colegiado establece que el test de proporcionalidad debe incluir a su vez, tres sub principios, ellos son: el de idoneidad, el de juicio necesario o de necesidad y el de proporcionalidad en su estricto sentido, debido que al afectar el derecho fundamental a trabajar, será sometido primeramente a un juicio de adecuación o llamado también de idoneidad, si la restricción pertinente por si misma busca tutelar el deber omitido por el trabajador; en el término segundo indica que se debe analizar la medida

restrictiva desde la necesidad de la sanción o si se puede emplear otros medios alternos que el que desea adoptar el legislador, y por último, la de proporcionar en el sentido estricto de la gravedad de la infracción y el grado de la sanción.

Se toma de conocimiento que, en el nosocomio de la presente investigación, existen Factores Determinantes que Vulneran administrativamente el Procedimiento Disciplinario normados en “la norma legal SERVIR-30057”.

1.1.1. Formulación del Problema

Se formulan los siguientes problemas de investigación.

1.1.2. Problema general

La pregunta general ante esta problemática es la siguiente:

¿Cuáles son los factores determinantes de la vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios” normados por la norma “SERVIR-30057 – Ley para el Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”?

1.1.3. Problemas específicos

Problema Específico (1):

¿Cómo la Tipificación errónea de la falta podría ser un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”?

Problema Específico (2):

¿Cómo la Inaplicación de principio de razonabilidad podría ser un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”?

Problema Específico (3):

¿Cómo la Motivación defectuosa del Acto Administrativo podría ser un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”?

Problema Específico (4):

¿Cómo el Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Explicar los factores determinantes de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

1.2.2. Objetivos específicos

Objetivo específico (1). -

Determinar si la Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

Objetivo específico (2). -

Determinar si la Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de los “procedimientos administrativos disciplinarios” normados por “la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

Objetivo específico (3). -

Determinar si la Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

Objetivo específico (4). -

Determinar si el Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo” – 2017

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Esta investigación procura identificar “los factores que determinan la vulneración de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, teniendo como finalidad instaurar el vínculo existente entre “los factores del procedimiento administrativo disciplinario”, y el desarrollo de los procedimientos disciplinarios, amparando al estado como empleador del poder disciplinario que posee.

Señalando que todo contrato laboral debe contar con los tres elementos esenciales: “remuneración, prestación personal de servicios y la subordinación”, donde la subordinación es un factor convincente, calificador, distintivo de un acuerdo laboral ante los otros que no contienen esta propiedad. La subordinación establecida por los empleadores, se rige por la capacidad de direccionar, que abarca capacidades imprescindibles y obligatorias para el

funcionamiento de la institución y en la situación del servidor, está la obligación y acoplamiento a la autoridad, realizando los mandatos y funciones impartidos.

El estado tiene la capacidad disciplinaria, por lo que es su deber emitir sanciones a los servidores, que incumplan las funciones o mandatos que se les impartió.

1.3.2. Justificación Metodológica

Esta investigación pretende lograr los objetivos de estudio, precisar la afinidad de las variables, las cuales son: “los factores que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios”, buscando entender esa labor importante que tiene el “Secretario Técnico” y “las autoridades inmersas en el procedimiento administrativo disciplinario en el Hospital Nacional Dos de Mayo”, con el único propósito de mejorar las gestiones de “los procedimientos administrativos disciplinarios en las instituciones públicas de nuestro país”.

La presente investigación es de diseño cualitativo, debido a que se buscó que arroje la Investigación inicial o básica”, porque su fin es tratar de resolver las problemáticas que se dan cuando se gestionan “los procedimientos disciplinarios Administrativos”.

Asimismo, precisar la relación que las variables tienen, es la intención que esperamos obtener de la presente investigación, y estas se apoyan en las técnicas e instrumentos de la investigación, las cuales se realizan a los especialistas en “procedimientos administrativos disciplinarios”, con estos resultados se tendrá la probabilidad de sugerir cambios si los resultados no son satisfactorios, o que no mejoren los “procedimientos administrativos disciplinarios” planteados como objetivos.

1.3.3. Justificación Práctica

De acuerdo a los resultados se proponen recomendaciones de las acciones que se deben realizar para lograr que los factores determinantes no vulneren “los procedimientos administrativos disciplinarios”, y demostrar así que se está

realizando las gestiones en forma transparente, sin que ninguna autoridad inmersa en el procedimiento, actúe de manera parcial.

Esta investigación faculta tener la información adecuada que permita una certera y firme determinación cuando se esté ejecutando los “procedimientos administrativos disciplinarios” y generar así la confianza del servidor civil y en los administrados, de que no se está vulnerando ninguno de sus derechos, sino al contrario, hacerle ver que se está actuando de acuerdo a ley.

Esperamos que la aportación obtenida, será de mucho valor para los que brindan apoyo en los procedimientos administrativos disciplinarios y los que están inmersos en los ellos: Secretario Técnico, autoridades de los procedimientos, servidores civiles y los administrados que denuncian, por consecuencia a nuestra sociedad, así, con su puesta en práctica reforzará con los conocimientos, las causas y las posibles consecuencias que implican los factores determinantes que vulneran “los procedimientos administrativos disciplinarios”.

1.3.4. Importancia

- esta investigación determinó qué tan importante son “los factores que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios” antes mencionados, y así permitir que no se cause ningún vicio que propicie la nulidad de los mencionados procedimientos administrativos disciplinarios.
- Lo importante para “los trabajadores de esta subunidad”, que llevan casos de “procedimientos administrativos disciplinarios”, ya que aprenderán a reconocer “los factores determinantes de la vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios normados por la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.
- esta investigación también será de suma importancia para los jefes de las diferentes áreas, quienes actuarán de autoridades en los futuros

“procedimientos administrativos disciplinarios”, ya que, recibirán los conocimientos jurídicos de cómo actuar ante una instauración y posible sanción de un “procedimiento administrativo disciplinario”.

- Será de importancia relevante para los servidores civiles, quienes están siendo investigados o aquellos que ya han sido instaurados el “procedimiento administrativo disciplinario”, ya que aprenderán y ejercerán su debida defensa ante la autoridad competente y en los plazos correspondientes.
- También será de suma importancia para el público en general que realizan denuncias a los servidores de una institución pública, para que tengan la confianza al realizar una denuncia, y que esta va a ser resuelta y no va a quedar en el olvido, como siempre ha venido sucediendo.

1.4. Delimitación del problema

La presente investigación se realizó con los expedientes evaluados durante el año 2017 que tiene en el archivo “la secretaria de procedimientos administrativos sancionadores” del “hospital Nacional Dos de Mayo” de Lima Perú

1.5. Limitaciones

Como podemos observar en el tema investigado es que está sujeta a que:

- Tenga la autorización de “la secretaria de procedimientos administrativos sancionadores” del “hospital Nacional Dos de Mayo” de Lima Perú.
- Aceptación del asesor legal (abogado) “Secretario Técnico” de “la oficina de procesos administrativos sancionadores”.
- A que los expedientes archivados contengan toda la documentación necesaria para la investigación, de acuerdo con los instrumentos formula.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

Para realizar la investigación, se tomó debida nota de lo sustentados por diferentes autores paralelos y anteriores a nuestra investigación, que han realizado trabajos en lo concerniente a los procedimientos administrativos, quienes servirán de apoyo y brindarán el aporte necesario para los resultados requeridos.

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Figuroa, Rodríguez, y Paredes (2016) sustentan la investigación: - *“Función del tribunal de ética Gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizada por servidores públicos de institutos nacionales de educación”*-; realizó una investigación de lineamiento cualitativo comparado, sobre las normas jurídicas en concordancia con la estructura ética de la legislación del país de El Salvador, con la estructura de la legislación de Panamá, Perú como Bolivia.

Concluyendo que en los países nombrados el encargado de la lucha contra todos los actos administrativos y judiciales de corrupción, deben ser procesados por un Tribunal Ético Gubernamental exclusivo, su importancia en el interior de las sociedades de los países en mención, reducirán la brecha de la corrupción por los diversos funcionarios a cargo de las oficinas de gobierno,

de control, de administración, de fiscalización, las de justicia y todos aquellos funcionarios de mando medio y servidores públicos. (figueroa 2016)

La ciudadanía en general necesita apoyar a este organismo de control ético, para la eliminación progresiva de la corrupción en los estados de Bolivia, El Salvador, Perú y Panamá. Asimismo, el autor sustenta fomentar una escala de valores éticos, desde los inicios de la enseñanza en los colegios de primaria como de secundaria, prosiguiéndose gradualmente en incentivar que las instituciones universitarias públicas, privadas y los centros tecnológicos, desarrollen charlas y conferencias sobre el daño que causa el delito de corrupción cometido por los funcionarios del estado.

Paredes Hurtado, D. (2013), de la Universidad Católica de Chile, en su tesis: *“El debido proceso administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico”*, sustenta que las diversas normas administrativas de la república de Chile que regulan el procedimiento administrativo sancionador, reorientan, limitan y encausan la potestad sancionadora administrativa del estado y de sus diversos organismos que lo conforman, a nivel ejecutivo, legislativo, judicial, haciendo extensión general hacia las carteras ministeriales, esto quiere decir a nivel educativo, sanitario, laboral, ambiental y todos los ministerios que se encuentran dentro de la esfera administrativa del estado.

Se está de acuerdo con la autora cuando sostiene que el objeto de regular y tener el control de las instituciones encargadas directamente de sancionar al usuario o a su personal que labora en los diversos estamentos administrativos del estado, conlleva a reorientar y limitar la potestad sancionadora administrativa por parte de los organismos que conforman la organización estatal del país.

Sin un control y limitación del poder sancionador administrativo, llevaría a que se conforme un caos y aumentaría la carga procesal judicial, al no encontrar respuesta basada en el principio de proporcionalidad y sus subprincipios, que equilibran el poder administrativo sancionador legado a las autoridades del

estado, para el mejor desarrollo de sus instituciones y mejora en la atención del público usuario.

La autora también expresa de la existencia de una marcada diferenciación entre los actos administrativos y las restricciones penales en la república chilena; mientras las sanciones administrativas son usadas para el usuario y los servidores del estado, las sanciones penales rigen para toda la sociedad y están reguladas por el Código Penal de Chile.

Luego la investigadora hace una cronología jurídica del poder sancionador administrativo, sustentando que nace de una de las ramas del Derecho Público, netamente del Derecho Administrativo, expresando enfáticamente que el objeto de estas ramas del derecho en general es usado para proteger los intereses de la sociedad que hace uso de las oficinas y de los estamentos gubernamentales del estado y también para regular la actuación de “los funcionarios y servidores públicos del estado chileno”.

Se discrepa de la autora, debido a que el IUS PUNIENDI del estado se da a nivel penal y administrativo, siendo la diferencia entre los procesos penales y procedimientos administrativos la sanción a imponer por la identidad ontológica diferenciada. (Hurtado 2013)

También se sustenta, que la actividad sancionadora del procedimiento administrativo sancionador debe orientarse y desarrollarse con arreglo a las directrices del ordenamiento administrativo de la Ley Servir, que ordena, regula y orienta todas las actividades administrativas de nuestro estado. (p: 8, 9, 10).

Lameda Añez, Y. (2007), en su tesis titulada: *“Principios del procedimiento administrativo sancionatorio en Venezuela”*, sostiene que los diversos medios por el cual el estado venezolano tutela el Orden Público es justamente la Potestad Sancionadora Administrativa del país.

Sigue sosteniendo que al ejercitar el IUS PUNIENDI por el estado, brindando a los órganos de administración gubernamental la facultad para ejecutar y sancionar a los usuarios y a sus servidores, cuando ellos en su actividad diaria

omitan, actúen, incumplan o contravengan las normas jurídicas de administración establecidas para regular las acciones propias en el interior de los organismos públicos administrativos sean sancionados respetando lo enarbolado por los principios universales de la administración pública, como son el de proporcionalidad y debido procedimiento.

Además, sigue sustentando que la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos de su país, presenta un vacío legal, debido a que la norma establecida no delinea ni establece un procedimiento único para imponer las regulaciones sancionatorias, lo que puede dañar y perjudicar al público o al servidor público de todos los niveles y al propio gobierno venezolano. (Añez 2007)

Salvador Soto, J. (2015), en su investigación de tesis presentada ante la Universidad San Francisco de Quito: *“Infracciones y sanciones administrativas en materia laboral en la legislación Ecuatoriana”*, explica que debido al desarrollo de la productividad en las actividades y relaciones laborales, el control a las empresas se ha incrementado exponencialmente, debido al aumento de la actividad administrativa por parte de “los funcionarios y servidores públicos del estado de Ecuador”, la esfera administrativa sancionadora ha dado lugar a la imposición de sanciones en su mayoría con apego al orden administrativo.

Pero existe un porcentaje considerable de procedimientos y sanciones en las cuales no se ha observado el debido procedimiento, como también la ineficacia del principio de proporcionalidad al no habersele tomado en cuenta en la investigación preliminar, en el procedimiento, como en la sanción, debido a que las sanciones impuestas no han sido previstas por la Ley Marco, que regula el procedimiento sancionador en Ecuador, formulando preguntas relacionadas con el principio de legalidad, las cuales se desarrollarán en esta investigación. (oto 2015)

Cordero Quinzacara, E. (2012), en su artículo: *“El Derecho administrativo sancionador y su relación con el derecho penal”* nos ilustra

sobre el desacierto de la interacción entre la rama Penal y la vertiente Administrativa facultado para sancionar, partiendo sobre los conceptos del ilícito penal y las infracciones en la administración, sostiene que la doctrina y la jurisprudencia siguieron las teorías y posiciones comparadas sin tener en cuenta la posición de ambas ante la constitución chilena, afirmando que antológicamente la identidad entre las penas y las sanciones administrativas son admisibles en la esfera del marco represivo que debe desarrollarse a partir del legislador nacional chileno, las cuales deben estar sujetas a limitaciones sustantivas evidenciadas como totalmente enunciadas por los doctrinarios constitucionales de ese país.

Sigue expresando que las sanciones e infracciones administrativas acarrear discusiones y problemas que se han extendido casi un siglo sin llegar a un entendimiento y a una respuesta que satisfaga su naturaleza jurídica, debido a no respetar el debido procedimiento en las sanciones administrativas para sostener la existencia del IUS PUNIENDI en la administración del estado para los usuarios y sus funcionarios como para los servidores públicos.

Sustentando que en el estado chileno el discernimiento entre la penalización, la sanción disciplinaria y la sanción administrativa se han constituido en un problema y sus consecuencias graves por su práctica, agudizan y distan de ser paralelas, de satisfacción y unánimes desde la perspectiva dogmática doctrinaria y legal, en vista que el estudio del procedimiento sancionador chileno tiene exigencia y limitaciones para conectar y coordinar ambas (Quinzacara 2012)

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Portilla García, K. (2018) en su investigación titulada *“El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del régimen laboral privado y la afectación al principio de inmediatez en la Ley del Servicio Civil en el Perú.”* En la que fundamenta su investigación en la contradicción de del plazo de prescripción en sentido amplio para los sistemas laborales en la actividad administrativa del sector, afecta el principio de Inmediatez, al inicio

del procedimiento administrativo disciplinario, genera una afectación al “Principio de inmediatez” de actores municipales que están bajo el régimen del Decreto Ley N° 728, porque ellos, al momento de su labor manual diaria al cometer actos contra la administración fáciles de advertir, por lo tanto, inmediatamente ser sancionados.

Entonces el investigador enfoca su investigación desde un ángulo cualitativo, porque al realizar las encuestas respectivas arroja que el proceso sancionador que se aplica a los servidores municipales regidos por el D.L N° 728, afecta al principio de inmediatez que estructura radicalmente el procedimiento sancionador del personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, Además sigue sustentado el investigador, que el método utilizado es netamente descriptivo por el uso de métodos utilizados en la hermenéutica dogmática en materia jurídica administrativa, es por esta fundamentación, que emplea la técnica de recopilación documental y del análisis cualitativo, para determinar la colisión entre “el proceso administrativo sancionador, el principio de inmediatez y el derecho de defensa del servidor edil de la actividad privada municipal conforme a la Ley SERVIR-30057”. (Katuska 2018).

Barsallo Delgado, O. (2018) en su tesis titulada *“Factores limitantes del procedimiento administrativo disciplinario y la objetividad funcional de la secretaría técnica del Hospital Cayetano Heredia, 2018”* cuyo enfoque fue cualitativo, y concluyó en que: la Secretaria Técnica tendría menos objetividad funcional si aumentan los factores condicionantes del Procedimiento Administrativo disciplinario. (Genaro 2018)

Castro Miranda, J. (2018) en su tesis titulada *“Gestión de los procesos administrativos disciplinarios en la Ley 30057 Ley del Servicio Civil – Hospital Vitarte”*

Su instigación está basada en identificar y medir el grado de eficiencia del procedimiento disciplinario en contra del personal que labora administrativamente en el nosocomio ubicado en el distrito de Vitarte, también

sustenta de en su investigación y da a conocer la escases de investigaciones relacionadas al régimen de sanción a los administrativos del Hospital nacional ubicado en el distrito de Ate Vitarte, desde que la vigencia de la norma SERVIR, nos referimos a la Ley N° 30057; este hecho motiva al investigadora desarrollar su tema y así aportar con planteamientos enriquecidos con la doctrina administrativa, para enriquecer y aportar lineamientos que sustenten un proceso administrativo con justicia y respetando los principios en que reposa la norma administrativa que regula las actividades del funcionario y trabajador administrativo del principal centro hospitalario del distrito de Ate.

La forma de una buena actuación redundará en una sanción disciplinaria que dé las garantías necesarias del debido procedimiento sancionador, el respeto al derecho de defensa y que evite la vulneración de los derechos fundamentales del funcionario y del trabajador administrativo.

El investigador recalca que su investigación se realizó exclusivamente en el interior del sistema administrativo laboral del hospital distrital de Ate Vitarte, el mismo que en su acervo documentario contenía muy buena información para los lineamientos en su trabajo de investigación por tal motivo, hace uso del enfoque cualitativo que apoyó el estudio y los análisis de la documentación (Higinio 2018)

La investigación se llevó a cabo dentro del “Hospital Vitarte, órgano desconcentrado del Ministerio de Salud” ya que contaba con informes muy importantes, los cuales ayudaron en la finalidad de la investigación, utilizando el planteamiento cualitativo, para lo cual se llevó estudios de “casos y análisis documental”. (Higinio 2018)

Concluyendo en su tesis que los factores que describe en su investigación afectan el desenvolvimiento del proceso de sanción disciplinario en las etapas

de la cual se compone la Ley SERVIR-30057, en la actividad diaria laboral cuando el empleado o ex empleado, está sujeto a una sanción por su falta administrativa en el nosocomio de Vitarte; incidiendo que las sanciones son eficaces, pero también inejecutables:

En este punto las investigadoras discrepan con lo sostenido por el tesista, debido a que la norma legal SERVIR, canaliza y orienta a la sub unidad responsable de asesorar desde un inicio hasta el final los procedimientos de sanción en la actividad administrativa, porque guardando el irrestricto respeto al principio de proporcionalidad y a sus sub principios que en conjunto y paralelo sostienen los procedimientos administrativos, se hace ejecutable una debida investigación, el respeto a un debido procedimiento, y sobre todo al resultado de una sanción proporcional a la falta cometida por los empleados de la administración pública.

Bartra Choclott, E. (2017) en su tesis “La afectación del debido procedimiento por La aplicación del régimen de competencia disciplinaria previsto en la Ley Del Servicio Civil”; el investigador analiza la conformación estructural de la competitividad disciplinaria en las sanciones a aplicar por la norma SERVIR, la confronta con los lineamientos anteriores llevados a cabo por la SUNARP (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos); para este efecto ha utilizado a la exploración como método de lineamiento para su trabajo de investigación, también ha utilizado la técnica de recolección de datos, entre los instrumentos de recolección se sustentó en la individualización grupal de empleados de la SUNARP, pertenecientes a la Zona Registral IX y a la Sede Central ubicada en el centro de Lima, también analizó la organización estructural de la institución sobre todo a sus órganos de gestión y revisó un número considerable de procedimientos administrativos disciplinarios, realizados desde el 14.09.2014 al 31.10.2016, pertenecientes a la Sede Registral IX y a la Zona Registral Central ubicada en Lima Centro.

Concluyendo el investigador que, la aplicación de la norma SERVIR-30057 afecta el principio al debido procedimiento en tres niveles dimensionales, se refiere a que en primer lugar colisiona con el principio de jerarquía, en segundo lugar, viola la naturaleza jerárquica de los recursos de apelación y por último trasgrede con su colisionar con el principio de imparcialidad (Eduardo 2017)

Estela, (2014) Con su tesis *“El procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo, casuística”*; el investigador sostiene que las evidencias que se generan a nivel del Poder Ejecutivo se inician cuando el tesista se pregunta: “¿La normatividad legal vigente de los servidores públicos del Poder Ejecutivo produce efectos discordantes en las sanciones administrativas de la Administración Pública?”; para lo cual el tesista finiquita su investigación concluyendo que la ausencia de un sistema de conjunción y acumulación en un solo compendio incide en forma negativa al momento de aplicar las sanciones administrativas y en segundo lugar, sustenta que los organismos que dependen del Poder Ejecutivo, mantienen a sus trabajadores sin la debida capacitación de reconocer sus derechos, obligaciones y deberes administrativos (Estela 2014)

Las investigadoras del presente trabajo, no coincidimos con lo afirmado por el autor, debido a que “la norma SERVIR-30057”, muy por el contrario está unificando la doctrina y jurisprudencia administrativa, respetando los principios fundamentales en que reposa la rama del derecho administrativo, asesorando jurídica y prudencialmente al órgano encargado de ejecutar las sanciones, provisionándolo de la Secretaría Técnica Disciplinaria, la cual conoce e interpreta la norma SERVIR, para beneficio del organismo en los que exista trabajadores de la administración pública, en este caso servidores públicos de la “SUNARP”.

Baca Oneto, V (2010), en su investigación *“¿La responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora?”*; Explica un supuesto de

respuesta basado en las normas legales peruanas, en el aspecto objetivo de aplicación de la sanción en las contrataciones del estado peruano, referente a la responsabilidad administrativa de quienes presenten ante el órgano rector administrativo, al Tribunal de Contrataciones o al “OSCE”, documentación amañada, falsa o inexacta, además el tesista hace notar que su investigación no está referida a canalizar una investigación a la jurisprudencia del máximo ente supervisor con relación a la responsabilidad objetiva.

Sostiene además que la sola presentación de documentos falsos configura el acto ilícito, y la normatividad legal no exige otros factores en adición para configurar la falta administrativa con la responsabilidad objetiva que debe ser sancionada, debido a que los proveedores o postores son responsables y están en la obligación de velar, entregar, de la veracidad sustancial y formal de la documentación proporcionada a la entidad del estado, que se supone que los documentos presentados son de pleno y absoluto que no admiten prueba en contrario, entonces partiendo de este principio básico en la tramitación documentaria ante el órgano de las contrataciones por el estado, se comprobaría fehacientemente la responsabilidad objetiva (o iuris et de iure). (Sebastián, ¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora? 2010).

2.2. Marco legal

2.2.1 Marco legal nacional

- “Constitución Política del Perú”

La Carta Magna o constitución política del país, es el amalgamiento jurídico político legal que ocupa el primer lugar en la pirámide de Kelsen en el Perú, ella está por encima de toda norma o enunciado político, legal, administrativo y arbitral.

“El Tribunal Constitucional” en su expediente N° 14-2003, sostuvo explícitamente que “nuestra última constitución, nos referimos a la del año 1993, no es una norma o ley cualquiera, debido a que ella es la Ley Suprema de nuestro país y de la conformación de nuestro estado nacional, todas las normas sin distinción legales que han sido creadas, las que en la actualidad regulan la vida en términos generales y las normas que a futuro sean creadas para beneficio de nuestra sociedad, de nuestro estado y por el bien común, siempre estarán subordinadas a sus preceptos, nada ni nadie está por encima de su estructura, la misma que da origen a todas las instituciones y organismos que conforman el Estado, a cada organismo le ha dado vida propia, para beneficio de todos, y es su principal tarea la acción que defiende la dignidad, los derechos fundamentales de todos los connacionales, de los extranjeros domiciliados en nuestra amplia geografía, y regula el comercio tanto a nivel nacional como el realizado internacionalmente, bajo sus preceptos y en beneficio de nuestra sociedad, se suscriben los convenios internacionales, tratados internacionales, contratos ley y diversos fórums internacionales relacionados a la esfera laboral, hospitalaria, agraria, policial, política de cooperación internacional”.

Los tres poderes del Estado nacen y están regulados en todas sus facultades como sus derechos y obligaciones por la constitución, todos los organismos de cada poder que conforman el “Estado peruano”, son reglados en base a ella. Las normas legales que se crean para el bien común y la paz social en primer lugar no deben colisionar contra los preceptos contenidos en sus disposiciones, de ser así, deviene en inconstitucional, por lo tanto, debe ser derogada, justamente, enarbolando los principios fundamentales de nuestra sociedad y ellos son: el bien común y la paz social.

Además el “Tribunal Constitucional” continúa expresando que la constitución defiende tenazmente todos los derechos inherentes a la persona humana, como son: el derecho a la vida, a su dignidad, la libertad en todas sus formas, a su salud, educación, trabajo, a los beneficios producidos por su desempeño Laboral, a no ser detenido sin orden judicial, a la presunción de inocencia, hasta que un Juez disponga lo contrario, a gozar de un sano esparcimiento, a

la felicidad, a gozar de un ambiente y ecosistema libre de contaminación y equilibrado, elegir y ser elegido, a participar en la vida política del país, tener libertad de expresión y todos los derechos conexos que nacen de los nombrados con anterioridad.

La vida política nacional, la fundación de los partidos políticos y todo cuanto atañe la realización de hacer política por el bien común y la paz social, nace en nuestra constitución, la regula y sancionan a aquellas organizaciones y partidos políticos que no se ajusten a sus preceptos establecidos.

Nuestra constitución contiene preceptos fundamentales como el contenido en los “numerales 3 y 5 del Artículo 139º”:

“El numeral 3 del artículo 139º”:

Nos da a conocer sobre el estricto cumplimiento por parte de las diversas autoridades del estamento estatal, a la observancia de los lineamientos del debido proceso, desde su inicio hasta su conclusión, asimismo, manifiesta que nadie debe ser excluida de la jurisdicción asignada por ley, mucho menos sujetarla a otro procedimiento diferente a los establecidos por las leyes, tampoco se puede juzgar por organismos de excepción, sometido a comisión especial creada para atender su solicitud.

La legalidad del debido proceso proviene del orden constitucional de nuestra nación en “defensa de los derechos fundamentales de todas las personas” que nos encontramos en nuestro territorio, él es inherente a la persona, su reconocimiento acarrea la nulidad de las resoluciones administrativas, judiciales, arbitrales y de todo cuanto vulnere su objetivo principal, que es el de cautelar con apego al derecho, el requerimiento de los tribunales tanto administrativos, judiciales como arbitrales, a llevar eficientemente un proceso que respete “los derechos de las partes procesales”, para lo cual, se debe emplear la normatividad existente y no crear norma reciente para resolver el proceso.

El principio universal al debido proceso es reconocido internacionalmente y es aplicado por todas las cortes del mundo sin excepción. Solamente los países o estados que no respetan los derechos de sus ciudadanos, niegan este principio fundamental a sus integrantes.

“El numeral 5 del Artículo 139º”:

referido a la motivación escrita de las resoluciones, que debe ser debidamente respetada por todas las instancias, tanto administrativas como por las jurisdiccionales, las que deben fundamentar jurídicamente los motivos en que basó su deducción lógica legal, al momento de emitir su resolución, de acuerdo a los principios sobre la realidad de los hechos, al “principio de proporcionalidad” y sus sub principios, al de “presunción de inocencia”, “inmediatez”, “celeridad”, “economía” y los demás principios en donde reposa la lógica jurídica del juzgador, para realizar pronunciamientos coherentes en sus fallos, sabemos que las resoluciones se dan en todo el “*quae ad rationem procedendi route*”, que significa camino procesal en latín.

La característica principal de la aplicación del principio a la debida motivación es que pedagógicamente su jurisprudencia en los fallos, ayuda a mantener proporcionalmente el equilibrio justo entre los actores en pugna, con la finalidad de buscar la estabilidad social en toda su extensión.

- ❖ “Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General”
- ❖ “Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General”.
- ❖ “Decreto Legislativo N° 276 Ley sobre las Bases de la Carrera Administrativa” y su Reglamento
- ❖ “Decreto Legislativo N° 728, Sobre la productividad y Competitividad Laboral”
- ❖ “Decreto legislativo N° 1057 - en el régimen CAS”
- ❖ “Ley 27815 - de la ley del código de ética de la función pública”

2.3. Bases teóricas

2.3.1 Factores determinantes de la vulneración de los procedimientos Administrativos disciplinarios

2.3.1.1 Evaluación de denuncias internas

La Sub Unidad encargada de “los Procedimientos Disciplinarios Administrativos”, sirve como apoyo en todo el proceso, en especial a las autoridades, tanto al “Órgano Instaurador” como al “Órgano Sancionador”, el apoyo es la elaboración de los proyectos de los documentos y los proyectos de las resoluciones, tanto de instauración como de la sanción.

Las denuncias pueden ser por parte de un jefe inmediato o terceras personas, las cuales deben tener anexada las pruebas probatorias, después de haber recibido una denuncia, se iniciarán las investigaciones preliminares, en caso de que faltase documentación probatoria, el “Secretario Técnico” solicitará las pruebas correspondientes, en caso omiso de lo solicitado se puede declarar como un “no ha lugar a trámite”.

Después de terminar la investigación, el Secretario Técnico emitirá el Informe de Precalificación, en el cual se tendría en cuenta el principio de proporcionalidad, ya que de acuerdo con la gravedad de la falta se recomendará una posible sanción.

Esta primera fase culmina con un archivamiento de la denuncia o con el envío del expediente ante el Organismo encargado Instructor, donde se recomienda iniciar el “Procedimiento Administrativo Disciplinario”.

Al expedir “el informe de precalificación”, se le da a conocer al Organismo encargado de la instrucción la iniciación del Procedimiento en la cual se propone la posible sanción que se le aplicará, la cual debe estar sustentada en la gravedad de los hechos imputados o caso contrario se solicitará su archivo.

2.3.1.2. Evaluación del Informe de Precalificación de denuncias

“La Sub Unidad Técnica” encargada de asesoramiento, dirige el Informe de Precalificación al Órgano Instructor para la evaluación pertinente, este puede dejar de lado las recomendaciones de precalificación por considerarlas no competentes o porque según su criterio, no exista razones de que se inicie el “Procedimiento Administrativo Disciplinario”.

En cualquier circunstancia, debe emitir informe con la argumentación correspondiente.

Nos referimos a la adaptación que se aplicará entre lo gravado del hecho y la coherencia proporcional de la sanción que va a ser aplicada. Limitando su acción opresiva de los funcionarios administrativos, que solo podría ser realizada cuando resulte rigurosamente pertinente, razonable y proporcionada para alcanzar los resultados que se buscan.

Los métodos establecidos por los funcionarios a cargo y su efecto de regular y aplicar el correctivo respectivo, por haber cometido determinada falta se enmarcan y están regulados por “el artículo 246, numeral 3, de la “Ley N° 27444” y a continuación se indica:

- a) “El bien negativo resultante por la comisión de la conducta y/o infracción”;
- b) Posibilidad que sea detectada la falta;
- c) El grado de perjuicio jurídico protegido, como el grado de daño al interés público
- d) El daño en la economía estatal y/o personal causado;

- e) El ser reincidente cometiendo la misma infracción desde que quedó firme la primera resolución sancionatoria y debe estar en el período de un año;
- f) El aprovechamiento de las circunstancias en que se cometió la infracción; y
- g) La intencionalidad o no, y si existió al momento en que el sancionado realizó su conducta administrativa.

2.3.1.3. Elaboración del Acto que determina la sanción

El reglamento jurídico prevé la presencia de autoridades administrativas las cuales tienen capacidad represiva o sancionadora que pueden anular la realización de aquellas conductas ilícitas, que los castigos no puedan darse penalmente.

Sin embargo, la primacía de estas potestades no debe ser arbitraria, deben regirse elementalmente porque debe ser concatenado por su “carácter represivo y su incidencia altísima por la esfera personal y jurídica del administrado”. “La potestad sancionadora de toda autoridad administrativa debe darse de acuerdo con las normas jurídicas que regentan el orden jurídico administrativo y la Constitución política”.

La facultad de sanción establece que la seguridad en el círculo de derechos en la esfera administrativa sancionatoria cautela el irrestricto conservacionismo a los principios que regulan el procedimiento sancionador administrativo, como ha aclarado el “TC”, que establece sobre cualquier actuación en los organismos gubernamentales que, en un procedimiento administrativo debe primar el derecho al debido procedimiento.

También el “TC” sostiene que:

“los principios de legalidad, culpabilidad, tipicidad y los que conciernen al mejor desenvolvimiento del procedimiento administrativo, son principios básicos de la norma administrativa sancionadora que deben ser de primerísimo orden en el Derecho Penal, y deben ser tenidos en cuenta con prioridad en el Derecho Administrativo encargado de la sanción de los trabajadores y usuarios del Estado”.

Derecho de la “Debida Motivación” debe examinarse rigiendo del supuesto de que se encuentra relacionado como componente esencial al “Debido Procedimiento”, el cual, está confirmado como un “Principio del Procedimiento Administrativo”, de conformidad a lo expresado en el Título Preliminar de la LPAG, Artículo IV, numeral 1.2), que expresa:

“Artículo IV.- Los principios sobre el procedimiento administrativo.

El principio sobre motivar debidamente las resoluciones del ente administrativo está contemplado en el numeral 4) del “Artículo 3° y en el Artículo 6°, de la LPAG” considerado requisito para ser válidos los actos administrativos, como se aprecia:

Artículo 3°. – “Sobre los requisitos de validez de todo acto administrativo. - Son requisitos de validez de los actos administrativo (...)”

“Motivación. – El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico. (...)”.

“Artículo 6°. - Motivación del acto administrativo”.

6.1º “La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas

que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.”

También se trata de un constitucional principio perteneciente a un Estado Democrático de derecho, definido y expresado en el artículo 3 ° y 43 ° de nuestra primera norma, que se opone a la ilegalidad; un Estado Democrático respetuoso de los derechos fundamentales y de los objetivos democráticos, la “administración pública” y su “IUS PUNIENDI”, se mantiene entre los lineamientos del Derecho, presumiéndose que administrativamente el Estado deberá rendir cuentas con tal de despejar alguna duda de tiranía.

Para obtener los objetivos, las decisiones resueltas deben estar debidamente motivadas, como de los hechos ocurridos, la normativa que se está invocando, o el argumento del funcionario o que funge como órgano sancionador, la motivación debe otorgarle certidumbre jurídica al administrado sobre el funcionario que ejecuta el procedimiento; con más ímpetu se debe motivar la resolución de parte de los funcionarios administrativos porque contiene sanciones para el servidor o administrado.

La motivación se debe dar, ya que con una sanción se afecta los derechos de los sancionados, y no debe ser vista la motivación como una obligación sino como un derecho fundamental del administrado, y pueda amparar su impugnación con el recurso que haga prevalecer su derecho a la defensa que, previstos administrativamente, contravienen las imputaciones del acto administrativo sancionador.

Tratándose sobre un acto administrativo, la motivación permite evidenciar que no se actuó con arbitrariedad y que se sustentó en la razonada aplicación derecho administrativo sancionador; Es primordial que las resoluciones estén debidamente motivadas, para no vulnerar el principio de defensa. Caso contrario se estaría produciendo la indefensión de las resoluciones sancionadoras.

2.3.1.4. Notificación de Resolución

Con la notificación de las resoluciones “se garantiza que los administrados inmersos en un proceso administrativo puedan conocer la sanción impuesta”, la finalidad busca que puedan constituir “el derecho constitucional de defensa”.

Asimismo, “el numeral 3, párrafo 252.1, artículo 252 del Texto Único Ordenado sobre la Ley N° 27444” dispone que:

«Art. N° 252º. Caracteres del proceso sancionador:

252.1 Para ejercer la potestad de sanción, requiere obligadamente seguir el procedimiento administrativo legal o reglamentariamente establecido caracterizado por: (...) 3. Notificar a los administrados los hechos que se le imputen a título de cargo, la calificación de las infracciones que tales hechos pueden constituir y la expresión de las sanciones que, en su caso, se le pudiera imponer, así como la autoridad competente para imponer la sanción y la norma que atribuya tal competencia. (...)»

El Texto Único Ordenado relacionado a “la norma N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General” establece (ley 27444 2001)

Artículo 20.- Las Modalidades de Notificación:

20.1 “Las notificaciones serán efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación”:

20.1.1 “Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio”.

20.1.2 “Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de

recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado”.

20.1.3 “Por publicación en el Diario Oficial y en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley”.

20.2 “La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido en el numeral anterior, bajo sanción de nulidad de la notificación. Puede acudir complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados”.

20.3 “Tratamiento igual al previsto en este capítulo corresponde a los citatorios, los emplazamientos, los requerimientos de documentos o de otros actos administrativos análogos”.

20.4. “El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1”.

También “la notificación debe ser dirigida al domicilio indicado en el correo electrónico señalado por el administrado se debe entender como válidamente ejecutado” cuando el organismo o subunidad, reciba “respuesta de recepción de esa dirección electrónica comunicada por el usuario o administrado”. “Esta notificación surte efectos el día que constituye electrónicamente que ha sido recepcionada, conforme lo previsto en el inciso 2 del artículo 25º”.

“De no recibir respuesta electrónica de recepción con plazo de dos (2) días útiles como máximo, desde el día siguiente de haber sido efectuado el acto de

notificación vía correo web, se procederá a que sea notificado con cédula conforme al numeral 20.1.1”.

Lo que no impide que “el organismo que notifica asigne al usuario o administrado una casilla electrónica, pero debe contar con el consentimiento del administrado, teniendo en cuenta lo dispuesto en la 3ra disposición complementaria final de la norma N° 30229” o Ley que la reemplace o sustituya”.

“La notificación es válidamente realizada” cuando el organismo a cargo del procedimiento sancionador, la vierta en la casilla asignada al usuario o administrado. Surte efecto el día que es recibida, conforme lo previsto en “el numeral 2 del Art. 25° de la Ley”.

“La notificación vía web, el organismo administrativo a cargo del procedimiento, de considerarlo a bien, podrá utilizar certificados y firmas digitales de acuerdo a lo dispuesto por la norma”.

Artículo 21.- “Régimen de la notificación personal”

21.1 “La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año”.

21.2 “En caso de que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación”.

21.3 “En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada,

recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado”.

21.4 “La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado”.

21.5 “En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta juntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente”. (congreso de la republica 2001)

2.3.2. Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Según Northcote, (2013), indica que:

“El proceso administrativo disciplinario, es de vital importancia para comprender la Ley del Servicio Civil, suscita modificaciones relevantes. Y es necesario, verificar la doctrina ya existente, para luego analizarla conforme a la Ley de Servicio Civil, la cual ha efectuado modificaciones notables respecto al sistema administrativo y disciplinario, una de las finalidades de la Ley de Servicio Civil, es establecer la comisión de una infracción y la imposición de la sanción correspondiente” (p. 3).

El autor Vera, (2013), Nos dice que “el Procedimiento Administrativo Disciplinario es el conjunto de actos o trámites a través de los cuales se produce la voluntad administrativa para el cumplimiento de un fin de interés público” (p. 4).

Según Estela Huamán, (2009), expresa:

“Para el procedimiento administrativo disciplinario que se constata en la Ley de Servicio Civil, su principal dirección son las sanciones que se impone a los servidores civiles de una entidad pública. Para lo cual, los funcionarios y servidores civiles son tan responsables administrativamente, civil y penal, por no cumplir con las normas administrativas y legales en el ejercicio de su servicio, sin menoscabar las sanciones disciplinario por las faltas cometidas” (pp. 69-70).

Los “servidores civiles” al cometer faltas son sancionados, y se le aplicará la sanción adecuada, las cuales están expresadas en las diferentes “normativas internas que rigen la institución” donde trabaja dicho servidor y también por la Ley especial la cual es “la Ley del Servicio Civil”.

Según la “Constitución Política Peruana”:

“El Estado peruano, tiene potestad sancionadora, ya que se encuentra en la capacidad de castigar a quien falte a alguna ley específica. La sanción debe estar de acorde con la falta que incurrió el servidor civil, por lo que se invoca el principio de proporcionalidad, el cual se encarga de determinar la correlación que existe entre la falta cometida y la posible sanción a imponer”.

Según Gordillo, (1962), expresa que:

“El procedimiento administrativo disciplinario es toda la actividad que realizan los órganos administrativos, legislativos y jurisdiccionales,

excluidos respectivamente los actos y hechos materialmente legislativos y jurisdiccionales dentro de las funciones de la administración, se tiene el procedimiento administrativo disciplinario; pero, no tiene un poder jurisdiccional ya que la sanción que se aplique administrativamente, es por separado de la responsabilidad penal o civil que acarreen las faltas. (p. 33)”

“El procedimiento administrativo disciplinario” “es la actuación de actos designados a determinar la existencia de responsabilidad en lo concerniente a su desempeño administrativo dentro del organismo”, estamos hablando de la comisión de una falta con ribetes propios de la administración con la consecuente y antagónica sanción al administrado. “El procedimiento garantiza reconocer los derechos fundamentales por el organismo administrativo a cargo del procedimiento y sanción. La actividad que se realiza, llamada procedimiento disciplinario administrativo, garantiza que la acción del órgano sea realizada en forma orientada, para conseguir su finalidad con el respeto a las garantías legales del administrado”.

Si hablamos del “procedimiento administrativo disciplinario” podemos decir que se enmarca en “el artículo 93° de la Norma SERVIR”, la que indica los pasos a seguir por el ente administrativo en su poder sancionador a un trabajador del Estado.

Los procedimientos por seguir se definen en 4 elementos:

PRIMERO:

“El funcionario encargado que funge de órgano instructor, es el que inicia el trámite, este puede ser por medio de una denuncia o de oficio, una vez tomado conocimiento el órgano instaurador está en la obligación de comunicar al servidor civil la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en el cual se le da a saber la falta cometida y la posible sanción que ameritaría, después de esto el servidor tiene plazo de cinco días hábiles para emitir su informe debidamente motivada con los descargos de

defensa el cual tiene que tener anexado la documentación pertinente para fundamentar lo alegado, en caso que el servidor no pueda emitir su informe de defensa en los cinco días hábiles puede pedir ampliación de plazo, lo cual se le da cinco días más; en el caso de que el servidor no presente ningún informe de defensa, el procedimiento sigue su curso”.

SEGUNDO:

Según indica la ley, “el órgano sancionador invita al servidor civil a que solicite informe oral, quien debe solicitar fecha y hora para realizar su informe oral, en su derecho de defensa el servidor puede ejercer este derecho en compañía de su abogado defensor o en forma personalizada. la autoridad sancionadora tiene la obligación de conceder fecha, hora y lugar donde se llevara a cabo el informe oral, ya que su realización es de suma importancia ya que el servidor podrá realizar su exponer oralmente sus descargos de defensa en conjunto con las pruebas documentadas, con la nueva ley Servir, el derecho de defensa cumple una función fundamental, ya que puede que la sanción solicita sea la destitución”, lo que es de carácter necesario para que así no puede darse ninguna arbitrariedad en la “sanción a imponer”.

TERCERO:

En “el procedimiento administrativo disciplinario” las autoridades competentes deben llevar a cabo las investigaciones para recoger la información necesaria para poder así certificar la veracidad de los hechos sindicados a las partes involucradas en el proceso, es aquí donde se deberá solicitar los informes debidos para luego examinar la veracidad de las pruebas presentadas.

CUARTO:

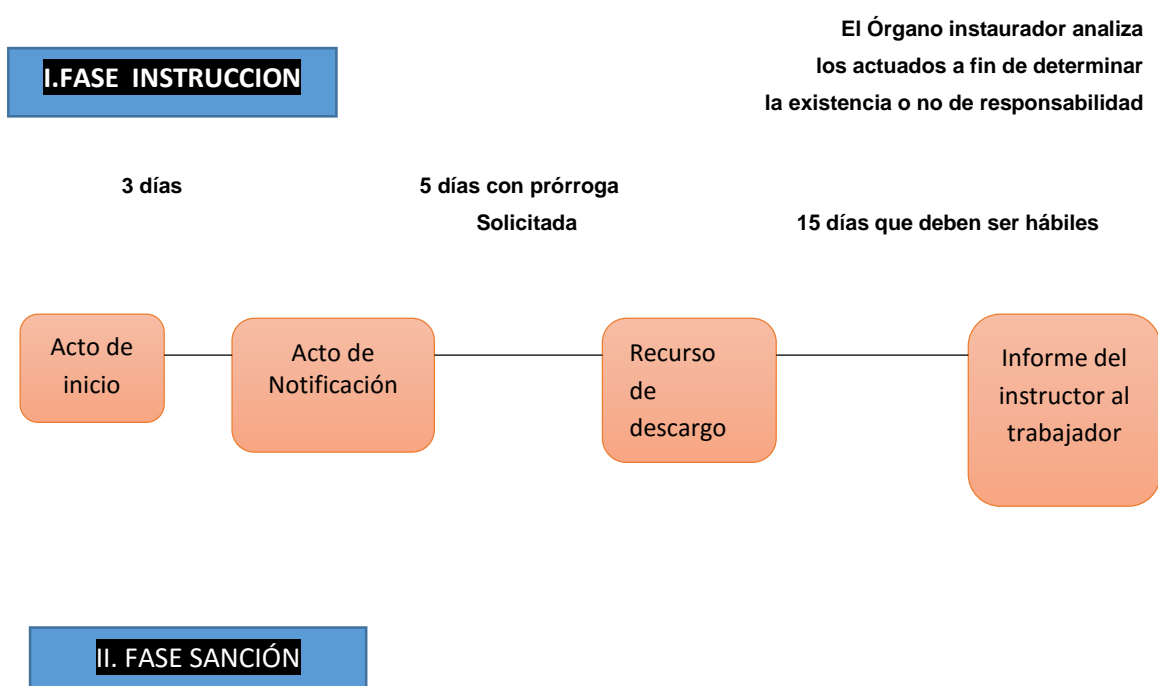
Después “terminar con los lineamientos de la investigación y la aceptación o no de las pruebas, se procede a emitir el correctivo que corresponde al servidor del organismo”.

“El inciso 4, del Art. 39° Ley Servir”, indica “que durante el tiempo en que se lleva las investigaciones, el trabajador investigado, puede ser separado del cargo, dependiendo de la ilicitud administrativa cometida. Al ser separado, ser inmediatamente llevado a la oficina de Recursos Humanos”.

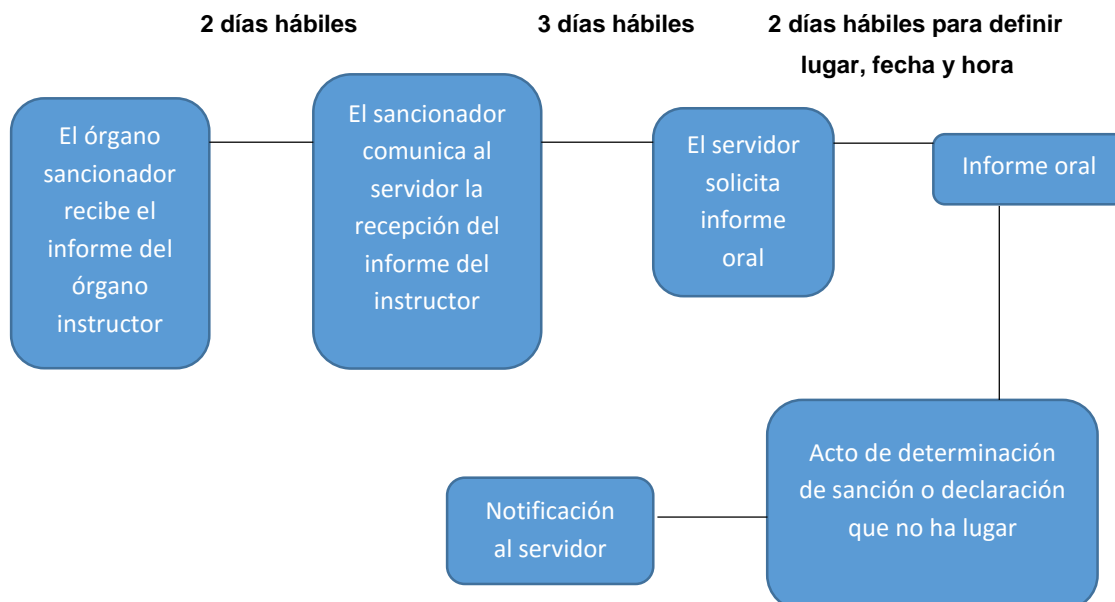
Asimismo, “cuanto dure esta disposición, el servidor deberá percibir la remuneración asignada por su desempeño, debido a que es un derecho fundamental del servidor, pero también está prohibido que solicite su derecho a vacaciones y/o licencias que sean mayores a 5 días o solicitar su renuncia o cese definitivo del organismo sancionador”,

Para Jara Bautista, (2016), “el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley Servir, se encuentra constituido por dos fases, las cuales se grafica de la siguiente manera”:

Gráfico N° 01



10 días hábiles prorrogables por 10 días hábiles adicionales (con sustento)



Nota: El lapso que transcurre iniciado “el Procedimiento Administrativo Sancionador” hasta notificado del final del Procedimiento no debe ser mayor al año calendario.

Graf. N° 1: Etapas del procedimiento administrativo sancionador de Ley 30057

Fuente: Elaboración propia

“El procedimiento disciplinario administrativo” es sencillo como ligero, sus etapas consideradas plazos, en definitiva, son cortas, las cuales deben respetarse. Todo este procedimiento se realiza sólo en la primera autoridad o instancia, teniendo derecho el trabajador a impugnar la resolución de sanción.

2.3.2.1 Reglas sobre el procedimiento administrativo disciplinario

La “Ley del Servicio Civil” indica lo siguiente:

“Los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauraron antes del 14/09/14, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas vigentes al momento de la

instauración del procedimiento hasta que culmine la segunda instancia”.

“Los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauraron a partir del 14/09/14 por faltas cometidas con fecha anterior se rigen de acuerdo con las reglas procedimentales de la Ley N° 30057 y su Reglamento general y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos”.

“Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados a partir del 14/09/14 por faltas cometidas a partir de esa fecha se rigen por las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley N° 30057 y Reglamento general”.

“La instauración del procedimientos administrativos disciplinarios se configura cuando existe una resolución u otro acto de inicio expreso en el que se contenga la imputación de cargos y que haya sido debidamente notificado”.

2.3.2.2. Ambiente donde se aplica los “Procedimiento Administrativo Disciplinario”

El “Procedimiento Administrativo Disciplinario”, según la “Ley del Servicio Civil” se aplica a los “servidores civiles”:

- “Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Registro Civil, los miembros del

Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras de Fondo de Pensiones”.

- “Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los ministros de Estado”.
- “Los directivos públicos”.
- “Los servidores civiles de carrera”.
- “Los servidores de actividades complementarias”.
- “Los servidores de confianza”.
- “Los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N.º 276, 728, 1057 y Ley N° 30057; y, a aquellos comprendidos en el Régimen Especial para Gobiernos Locales el Procedimiento Administrativo Disciplinario”
- “Se aplica, de modo supletorio, a los trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos dentro de los alcances de la Ley N° 30057”.

2.3.2.3. Autoridades que intervienen en el “Procedimiento Administrativo Disciplinario”

De acuerdo al art. 92° de la “Ley del Servicio Civil”, indica que las autoridades participes en un “procedimiento administrativo disciplinario”, son las que a continuación se indica:

- “El Jefe inmediato del servidor”
- “El Jefe de Personal o quien haga de sus veces”
- “Titular de la Entidad”
- “Tribunal del Servicio Civil”

Estas autoridades intervendrán según las condiciones de la falta cometida, ya sea administrativa o disciplinaria, intervendrán de acuerdo a lo siguiente:

Gráfico N° 02

“AUTORIDADES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO”

	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
AMONESTACIÓN	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de Recursos Humanos
SUSPENSIÓN	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de Recursos Humanos	Jefe de Recursos Humanos
DESTITUCIÓN	Jefe de Recursos Humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad

Graf. N° 2: “Autoridades Intervinientes en el PAD”

Fuente: “Artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.

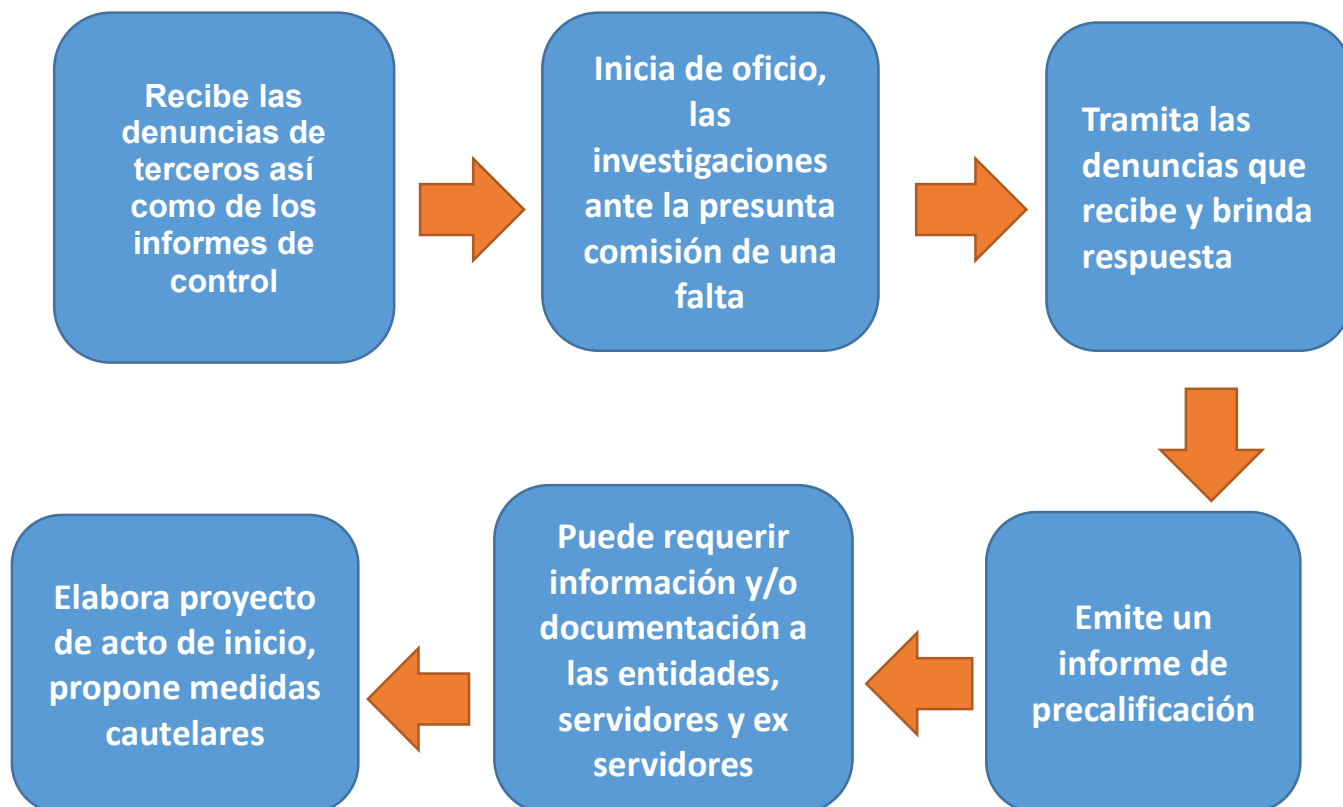
2.3.2.4. “Oficina de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios”

La “Secretaría Técnica”, brinda apoyo a las autoridades encargadas del “procedimiento administrativo disciplinario” la cual tiene las siguientes funciones establecidas en el artículo 101° del “Reglamento General de la Ley N° 30057”, donde indica que:

“El servidor civil que sea autor de alguna falta disciplinaria, puede ser denunciado por cualquier persona ante la secretaria técnica, para lo cual debe exponer lo sucedido y anexar los medios de pruebas, ya sea documentos, videos, fotos grabaciones, etc.”

Gráfico N° 03

“Las principales funciones de la Secretaría Técnica son”:



Graf. N° 3: funciones de la Secretaría Técnica

Fuente: “Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.

2.3.2.5. Las fases del procedimiento administrativo disciplinario

“El procedimiento administrativo disciplinario, regula en el artículo 93º, de la Ley de Servicio Civil”, las siguientes fases:

La “Secretaría Técnica” se encargará de realizar la **investigación preliminar o principal**, para encontrar los elementos necesarios respecto a la falta disciplinaria cometida, una vez finalizada la investigación preliminar la “Secretaría Técnica” realizará un “Informe de Precalificación” de los hechos ocurridos, pudiendo

La “Secretaria Técnica” realiza una previa investigación cuyo objetivo es hallar indicios respecto a la comisión de la falta disciplinaria; una vez finalizada la “Secretaria Técnica” realiza una precalificación de los hechos, pudiendo decidir el archivamiento de la denuncia o enviar el Informe de Precalificación al órgano instructor para el **inicio del “procedimiento administrativo disciplinario”**.

2.3.2.5.1. Fase Instructiva

El “órgano instructor” realiza las diligencias para decidir la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia la Fase instructiva donde al servidor civil se le notifica el memorándum de inicio del “procedimiento administrativo disciplinario” o la resolución que comprende los cargos imputados a la resolución de inicio de “procedimiento administrativo disciplinario”.

En la resolución anteriormente nombrada, se establece el plazo de 05 días hábiles para que el servidor presente los descargos que tenga por conveniencia, donde puede solicitar prórroga si lo cree necesario, y tiene que solicitarlo antes que se cumplan los 05 días hábiles de plazo que se le dio. Una vez culminado el plazo, el órgano instructor en un plazo máximo de 15 días analizará e indagará para concluir con la existencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria, la fase instructiva concluye con el informe del órgano instructor, en el cual se decide con respecto a la falta del servidor denunciado y recomienda al órgano sancionador la obligación de sancionar o no, este informe también se notifica al “servidor civil”.

2.3.2.5.2. Fase Sancionadora

El “órgano sancionador” determina la existencia de falta disciplinaria y atribuye la sanción pertinente. Esta fase se inicia

con la aceptación del informe emitido por el órgano instructor, hasta la decisión de la sanción o la declaración de no haber lugar y el archivamiento de la denuncia.

Dentro de los 10 días de recibido el informe del “órgano instructor”, el “órgano sancionador” manifiesta la resolución pronunciándose sobre la falta imputada al servidor, con la resolución emitida por el órgano sancionador en la que se determina si existe o no la responsabilidad administrativa disciplinaria, se pone fin a esta fase, esta resolución debe estar motivada y dentro de los 05 días hábiles de emitida, será notificada al servidor. Si la resolución dispone la no responsabilidad administrativa disciplinaria, indicará la reincorporación a sus funciones al servidor civil.

Gráfico N° 04

**“LAS FASES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO”**



Graf. N° 4: fases del procedimiento administrativo disciplinario

Fuente: “artículo 93º - Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.

2.3.2.6. Tipos de faltas

Según Coca Caycho, (2012), explica que “la falta disciplinaria se considera como toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios. (p. 19)”.

Según “la Ley del Servicio Civil”, como lo indica en los artículos a continuación:

Artículo 39°.-

“Esta ha incluido cambios muy significativos en el procedimiento administrativo disciplinario, ya que ha regulado las obligaciones y derechos que deben cumplir los servidores civiles, y de omitir sus responsabilidades, serán sancionados. Las obligaciones que tienen los servidores civiles”

Artículo 85.-

Según este artículo, las faltas que se sancionan son las siguientes:

“Faltas de carácter disciplinario Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo”:

- a) “El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”.
- b) “La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores”.
- c) “El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamientos de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”.
- d) “La negligencia en el desempeño de las funciones”.
- e) “El impedir el funcionamiento del servicio público”.
- f) “La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros”.
- g) “La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes”.
- h) “El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro”.
- i) “El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta”.

- j) “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 (treinta) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios”.
- k) “El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública. l) Realizar actividad de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública”.
- l) “Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica”.
- m) “El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”.
- n) “La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil”.
- o) “Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros”.
- p) “La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente”.
- q) “Las demás que señale la ley”.

2.3.2.7. Tipos de sanciones

Las faltas prescritas por la “Ley de Servicio Civil”, se sancionan de tres maneras, “la primera es la amonestación, la cual puede ser verbal o escrita”; “la segunda es la suspensión sin goce de haber, la misma que puede durar de 1 día hasta 12 meses”; y “la tercera sanción es la destitución, que es la más grave de todas”. Estas tres se encuentran desarrolladas en los artículos 89° y 90° respectivamente. (Ley de Servicio Civil).

2.3.2.7.1. Amonestación

La amonestación es una sanción y se encuentra regulada en el artículo 89° en la “Ley del Servicio Civil”, la, el cual dice así:

“Artículo 89°. La amonestación”:

“La amonestación es verbal o escrita”.

“La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita, la sanción se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces”. (Ley de Servicio Civil)

El “servidor civil” que haya incurrido en alguna falta, es susceptible a dos tipos de amonestación, pero, la “amonestación verbal”, como está indicada por la ley, la ejerce el jefe inmediato y puede realizarla en el instante de ocurrido la falta, o sea, que no hay la necesidad empezar un “procedimiento administrativo disciplinario”.

Sin embargo esta situación cambia con la “amonestación escrita”, porque aquí, si hay la necesidad previa de llevar el “procedimiento administrativo disciplinario” con la cual se va a determinar la falta y su responsabilidad. Estos dos tipos de amonestaciones serán aplicadas por el jefe inmediato, quien hará efectiva la sanción.

De igual forma, mediante resolución se oficializará la “amonestación escrita”, la cual es emitida por el jefe de la Oficina de Personal o la que haga su vez. En caso que el servidor sancionado apelara dicha resolución, será el jefe de la Oficina de Personal el que resuelva la apelación.

Según Dessler y Varela, (2011), indica que:

“Es concebible que el jefe de la Oficina de Personal sea el que apruebe la resolución de la sanción, ya que esta oficina es la encargada en lo relacionado a los servidores de la institución, en donde se vela por el bienestar del servidor, inspeccionando que los servidores tengan un adecuado ambiente laboral, donde no se vulneren sus derechos. Mientras tanto, esta oficina se encarga de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de las entidades”.

“Constatando esto, es necesario que la oficina de personal se involucre en todo cuando es sobre sanciones a un servidor, pues debe conocer las incidencias que se presentan en el centro laboral, y así solucionar los problemas que se presentan, realizar las sanciones necesarias para que exista un favorable clima laboral.(p. 1)”.

2.3.2.7.2. Suspensión

Según la “Ley de Servicio Civil”, la suspensión del servidor, que se da por cometer una falta antes señalada, lo regula en el artículo 90°, lo que establece:

“artículo 90°”:

“La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de la oficina de personal o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de la oficina de personal o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal de Servicio Civil”. (Ley de Servicio Civil).

Por lo tanto, la suspensión laboral trae como consecuencia, la suspensión salarial, la que puede darse hasta por 365 días calendario. Por lo que, es necesario que se realice un “procedimiento administrativo disciplinario”, para la

obligación de esta sanción, el cual este resuelto a través de una resolución. Para la aplicación de la suspensión, resulta necesaria la intervención del jefe inmediato del servidor como la del jefe de la oficina de personal.

El que está facultado para determinar la cantidad de días que será suspendido el servidor es el jefe inmediato, y tiene que ser una decisión justa. Los días que señale el jefe inmediato, deberán ser aprobados por el jefe de la oficina de personal, quien será el que decida respecto a la suspensión; en caso, que no esté de acuerdo con los días a suspender, éste tiene la facultad de variar la suspensión, ya sea disminuyéndola o aumentándola.

Una vez que se haya notificado la sanción al servidor, este podrá apelar la resolución, siendo resuelta por el “Tribunal del Servicio Civil”.

Según la Presidencia del Consejo de Ministros; Autoridad Nacional del Servicio Civil, (2017), el “Tribunal del Servicio Civil” es considerado un:

“Órgano integrante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que tiene como función resolver, con independencia técnica, las controversias presentadas al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos que versen sobre las materias de: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo (pár. 1)”.

Y como función que tiene el “Tribunal del Servicio Civil” es dar solución a todas las polémicas referentes al régimen disciplinario, para lo cual funge como una segunda instancia que colabora para que se aplique la ley, en referencia a “procedimientos disciplinarios”.

2.3.2.7.3. Destitución

“Ley del Servicio Civil” en el segundo párrafo del artículo 90º”, regula la destitución, donde indica que:

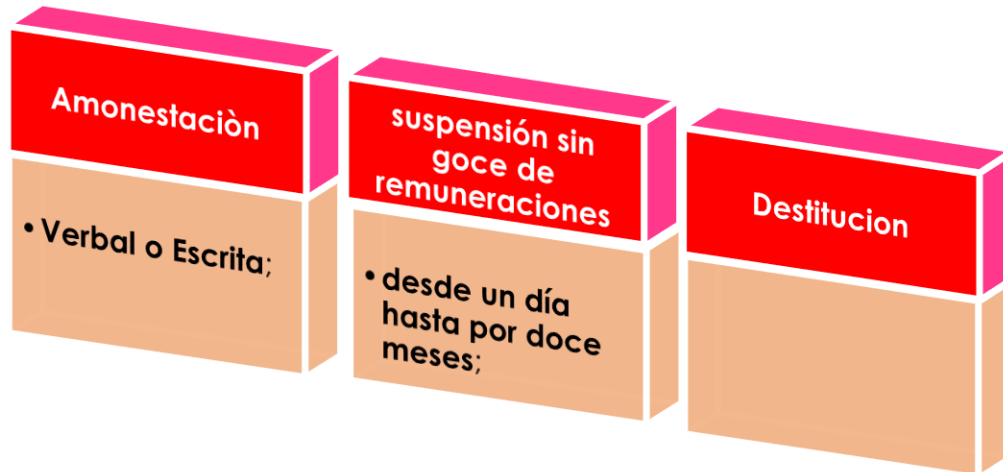
“La destitución se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario por el jefe de la oficina de personal o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de personal o quien haga sus veces y es el titular de la institución quien la aprueba, también puede modificar la sanción propuesta. Se hace oficial por resolución del titular de la entidad pública. El Tribunal del Servicio Civil es quien resuelve la apelación interpuesta por el servidor sancionado”.

Según Toyama Miyagusuku, (2015), indica que:

“Para sancionar al servidor con la destitución, es necesario que haya pasado por un procedimiento administrativo disciplinario, ya que es una de las sanciones más severas, y para determinar la necesidad de la sanción de destitución, se debería tener la certeza de que el servidor cometió la falta atribuida. Para esta sanción es necesaria la actuación del jefe de personal, y es necesario el asentimiento del titular de la institución, quien puede modificar la sanción. La resolución de la sanción se oficializa por el titular de la entidad, y es susceptible de apelación”.

También menciona que “El despido arbitrario, es declarado cuando se omite el procedimiento administrativo disciplinario, cuando realiza el despido del servidor sin causa o en el proceso no se prueba la causa, existiendo los suficientes medios legales para que el servidor ejerza su defensa de un despido arbitrario, donde no se ha logrado probar la responsabilidad del servidor. (p. 154).

TIPOS DE SANCIONES



Graf. N° 5: Tipos de sanciones

Fuente: artículos 89° y 90° - “Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”.

2.4 Marco conceptual

Sanción Administrativa. – “Es la Acción administrativa por la cual los empleados del estado o los administrados son sancionados por haber realizado alguna conducta ilícita contra las normas que regulan la administración pública. La real Academia Española, la define como el castigo que se impone al ciudadano por la autoridad administrativa pública, luego de la comisión de un acto contrario o infracción a las regulaciones administrativas contra el ente estatal”.

“Las faltas administrativas” están categorizadas como de primer, segundo, tercer, cuarto y quinto grado, “dependiendo de la gravedad de la infracción”.

Falta Administrativa.- “El Artículo 239º de la Ley 27444”, la define como “aquella acción cometida por las autoridades y por el personal que labora y presta servicios en los organismos de la administración pública, siendo susceptibles por la comisión de estos actos a ser sancionados en primer lugar, con una amonestación verbal o escrita, a ser suspendidos sin goce de haber, con el cese temporal o también la destitución del cargo que ocupa el funcionario o servidor público”; “todo ello en la debida proporcionalidad con la gravedad de la falta administrativa, operando en su contra la reincidencia, el daño ejecutado y la temeridad o intencionalidad y forma con que haya actuado el administrado, el trabajador o el funcionario público”.

Amonestación Administrativa. - Se considera “una llamada de atención severa, considerada como una autocrítica, para así anular o evitar que el servidor administrativo reitere su comportamiento al momento de sus actividades laborales en función a la labor administrativa que desarrolla; las empresas públicas o privadas las utilizan con mayor frecuencia para amonestar a las gerencias y a sus empleados”.

Derechos del Ciudadano. – “Son las atribuciones naturales que poseen las personas por pertenecer a la raza humana conceptuado por la corriente iusnaturalista y la corriente ius positivista ellos son de primera, segunda y tercera generación, ellos protegen la libertad individual del ciudadano contra la represión del estado y de sus organismos encargados de la administración pública”.

Los derechos del ciudadano “garantizan la participación, la no discriminación, la igualdad ante la norma y ante el IUSPUNIENDI del estado; la vida, la libertad, el trabajo, la atención hospitalaria, la propiedad y los demás derechos inherentes a nuestra sociedad, deben ser respetados por la administración pública”.

Derechos del Servidor Administrativo.- “Los derechos del Servidor Público”, “son aquellas estipulaciones ganadas en base a negociaciones colectivas o a incentivos y reconocimiento de la labor del funcionario o servidor administrativo por parte del estado, entre ellas tenemos a percibir u sueldo basado en su capacidad profesional y cargo que ocupa en el escalafón administrativo del organismo en que labora, también tiene derecho a gozar de un período de vacaciones, a indemnizaciones, a regalías navideñas, aumentos ordinarios de sueldo, a licencia ordinaria sin sueldo, a un seguro de vida y de salud, también a licencias con disfrute de sueldos por maternidad, enfermedad o también por matrimonio, permisos, pensión por enfermedad y jubilación por tiempo de servicios cumplidos, asimismo tiene derecho a sindicalización”.

Obligaciones del Servidor Administrativo.- “Las obligaciones del Servidor se desenvuelven en adecuar con probidad, eficacia imparcialidad y cortesía sus actividades laborales, en la atención e interacción con los usuarios, sus jefes y compañeros en sus tareas cotidianas desempeñadas en el organismo estatal administrativo donde presta servicios; ellos deben resguardar los intereses a nivel general y al interior de la esfera de poder de nuestra constitución y de las demás normas administrativas como la - Ley Servir, la Ley 27444 -, las que comparten las regulaciones del orden administrativo en nuestro país, con sujeción a los principios de igualdad, accesibilidad, rapidez, austeridad, dedicación, confidencialidad, neutralidad, el de igualdad de género, transparencia, honradez, eficacia y sobre todo honestidad, principios que sirven de directriz para la conducta y actividad del empleado público”.

Test de Proporcionalidad.- “El Test de proporcionalidad es la instrumental metodológica utilizado en primer lugar, por tribunales europeos para poder

balancear si las limitaciones como las restricciones a un derecho fundamental del hombre que realiza la autoridad gubernamental, colisiona con lo enarbolado por la constitución en la “defensa de los derechos humanos” y fundamentales de la sociedad afecta a estas restricciones o medidas tomadas por los órganos del estado en la administración a cargo de su responsabilidad”.

Nuestra máxima autoridad, nos referimos al “Tribunal Constitucional” la viene utilizando para medir y balancear los conflictos entre derechos fundamentales o uno específicamente y la regulación de normas por parte de la Autoridad Administrativa, lo que da argumentación legal, fuerza y un valor preponderante de relevancia y aplicación práctica.

Estado.- La Real Academia Española define “al estado como una sociedad con una conformación común y política dentro de un espacio geofísico llamado territorio, con órganos de gobierno propio, esta sociedad es soberana e independiente ante otras comunidades mundiales”.

Según Hobbes (XVII), expresa que “el estado surge para garantizar la existencia de la sociedad humana, realizando para ello un control por parte de la ciudadanía y por el propio estado, esto hace que el estado, en conclusión, viene a ser la convivencia pacífica del control por parte del estado y a la vez ese poder es controlado por la propia sociedad que lo creó”.

Entidad Pública.- “La Presidencia del Consejo de Ministros”, mediante “Directiva N° 002-2010-PCM/SGP”, define “el concepto de Entidad Pública a todas las organizaciones del estado, las que deben contar con personería jurídica de derecho público y creada con norma expresa, en la que se le confiere autoridad, derechos y obligaciones, con los que puede ejercer funciones en la esfera del marco del poder otorgado, su competencia y sus atribuciones, para lo cual debe utilizar recursos públicos, con la finalidad de satisfacer las necesidades y expectativas de nuestra población en general”.

Asimismo ella debe “estar sujeta a la fiscalización correspondiente y a la rendición de cuentas estipuladas para todas las entidades públicas del estado

peruano; existiendo un registro de entidades públicas de sujetas y reguladas por el propio estado, las cuales deben ser validadas y oficializadas mediante norma legal, que la cree, la regule, le confiera potestad, sus limitaciones, sus escalafones de conformación, su organización interna, sus deberes para con la ciudadanía, su propio procedimiento sancionador para sus administrados, funcionarios públicos y para sus trabajadores administrativos, procedimiento sancionador regulado por -la Ley SERVIR-”.

Servicio Civil.- “La Ley N° 30057”, llamada en nuestro país, Ley Servir”, nos explica que servicio civil son los actos de administración que llevan a cabo todas las personas que conforman el estamento administrativo del estado, a quienes se les debe llamar servidores públicos, porque su única función es brindar todos los servicios que otorga el estado para la sociedad nacional peruana, siendo el conglomerado o conjunto de normas legales administrativas y reglas a seguir en la gestión gubernamental de administración de todos los que conformamos la población usuaria en relación a la interacción entre el estado y la sociedad y la población con el estado”.

El objetivo y máxima premisa del servicio civil es “velar por una adecuada armonía que se debe resguardar, proteger y organizar para bien del estado y de la población, para el diligenciamiento armónico entre los derechos y obligaciones de los servidores administrativos y los grandes intereses de nuestra sociedad nacional”, esto quiere decir que se debe buscar “mejorar la calidad y oportunidad” de hacer llegar al administrado una mejor calidad de atención y de oportunidad frente a los requerimientos del estado y sobre todos la necesidad de atención, rápida, oportuna y eficaz que deben recibir los usuarios al momento de entrar en contacto con el servicio civil que brinda nuestro estado.

Oficina de Recursos Humanos. – “La Oficina de Recursos Humanos”, es “la subunidad encargada de organizar y desarrollar al máximo el desempeño idóneo del capital humano con el que cuenta la organización empresarial o gubernamental propiamente dicha, con el único objetivo de buscar el máximo rendimiento de los trabajadores en la atención a sus usuarios”.

La importancia de la “Oficina de Recursos Humanos” se basa en buscar al personal idóneo profesionalizado en todas las áreas de la organización, para el mejor desempeño de la entidad o empresa privada; si la Oficina de recursos Humanos realiza una gestión de selección eficaz del personal que va a interactuar con los usuarios del estado o clientes de la empresa, dará como resultado que la organización del estado logre mayor rendimiento y desarrolle exponencialmente sus actividades propias para con la ciudadanía, lo cual redundará en una mejora de la atención al administrado y por lo tanto, el beneficio de considerar al organismo del estado como un ente gubernamental, puntual, ágil, eficaz y que respeta los derechos del ciudadano.

Si la organización privada posee una buena oficina de recursos humanos, llevará a lograr mayor desarrollo empresarias, la satisfacción de sus clientes, y el aumento significativo de los ingresos económicos por el desarrollo profesionalizado que ha logrado la empresa en todos los niveles de atención al cliente y sobre todo en la organización interna de la institución.

El Tribunal del Servicio Civil. – “Es el principal órgano de la Autoridad Nacional del Servicio Civil”, conforme lo estipula “la Ley Servir”, Este órgano disciplinador y sancionador tiene como única función “resolver las incertidumbres administrativas, las controversias y las faltas cometidas por el personal que conforma el aparato de servicio administrativo por parte de la “oficina de recursos humanos” de las dependencias que conforman la atención al usuario por parte de nuestro estado”.

El también como podemos apreciar, “se encarga de buscar soluciones y resuelve como última instancia, las diversas apelaciones presentadas en los diversos organismos administrativos del estado en relación a la cancelación de tributos, la accesibilidad al servicio administrativo, la evalúa y hace seguimiento de la carrera, también tiene la responsabilidad sancionadora y la culminación de la relación de trabajo con el personal contratado, sindicalizado o que por motivo de cumplimiento del periodo de años de servicio, tiene que ser

pasado a su jubilación y al retiro de la entidad en la cual prestó servicios al estado”.

También en nuestra investigación se ha observado que todos aquellos usuarios que, por servicios, relación laboral o administrativa, podrán apelar ante esta instancia, cuando los organismos del estado haciendo mal uso del “IUS PUNIENDI” del estado, cometen agravios e irregularidades en contra de los usuarios o personal que labora en todas las oficinas administrativas del estado peruano.

2.5 Formulación de la Hipótesis

2.5.1. “Hipótesis general”

Si existen factores determinantes que vulneran “los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

2.5.2. “Hipótesis específicas”

Hipótesis específico (1).

Si existe la Tipificación errónea de la falta estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

Hipótesis específica (2).

Si existe la Inaplicación de principio de razonabilidad, entonces estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

Hipótesis específica (3).

Si existe la Motivación defectuosa del Acto Administrativo esta sería un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

Hipótesis específica (4).

Si existe el Incumplimiento de estándares de notificación estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”

2.6 Identificación de variables e indicadores

2.6.1 Definición conceptual de variables

Tabla N°.1

“Definición conceptual” de variables

LAS VARIABLES	SU DEFINICION
Variable X= Factores determinantes que vulneración los procedimientos	“Son los riesgos que determinan la vulneración de los “procesos administrativos disciplinarios”, produciéndose así la nulidad de estos.
Variable Y= procedimiento administrativo disciplinario	“El objetivo principal es el reconocimiento de la falta cometida por el servidor y la posible sanción que ameritaría”. Llevando a cabo “todas las acciones pertinentes para así determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor público”.

Fuente: Elaboración propia

2.6.2 Definición operacional

Tabla N°.2

“Definición operacional”

Variable X= Factores determinantes que vulneración los procedimientos	Variable Y= Procedimientos Administrativos Disciplinarios
<ul style="list-style-type: none"> -Evaluación de denuncias internas -Evalúa la información con precalificación de denuncias -Elabora el Acto que determina la sanción -Notificación de Resolución 	<ul style="list-style-type: none"> -Tipificación errónea de la falta -Inaplicación de principio de razonabilidad -Motivación defectuosa del Acto Administrativo -Incumplimiento de estándares de notificación

Fuente: Elaboración propia

2.7 Operacionalización de variables

Tabla N°.3

“Operacionalización de variables”

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Variable X= Factores determinantes que vulneración los procedimientos	X1= Evaluación de denuncias internas X2= Evalúa la información con precalificación de denuncias X3= Elabora el Acto que determina la sanción X4= Notificación de Resolución	X1.1= Experiencia del profesional. X.1.2 Incumplimiento de los plazos X2.1= Experiencia del profesional. X2.2 desconocimiento de la normativa y no se apega a lo recomendado por secretaria Técnica X3.1 Experiencia del profesional X3.2 Resoluciones con falta de motivación	-Profesión -Tiempo trabajando en la entidad -Capacitación en PAD -Tipo de relación laboral -Fecha de presentación de las denuncias. -Tipo de denuncias -Cuantas evaluaciones se realiza al día. -Cuantas denuncias se realiza al día -Fecha de entrega de la notificación -Mala elaboración del formato de notificación -No realizó las dos visitas
	Y1= Tipificación errónea de la falta Y2= Inaplicación de principio de razonabilidad Y3= Motivación defectuosa del Acto Administrativo Y4= Incumplimiento de estándares de notificación	X4.1 Experiencia del profesional X4.2 Incumplimiento de los plazos	
Variable Y= procedimientos administrativos disciplinarios			

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo y nivel de investigación

“Las investigadoras” se apoyaron en lo sustentado por el “Dr. SAMPIERI R. (2014)” precisan que “el diseño de investigación es cualitativo debido a que se buscó que arroje la Investigación inicial o básica”, porque su fin es tratar de resolver los problemas en la concesión de “los procesos disciplinarios Administrativos”.

Se usó “la Técnica de Contrastación”: Los pasos de la investigación se orientaron a la comprensión. En concordancia con el “régimen de investigación”: dirigida, por que servirá de utilidad al “hospital Nacional Dos de Mayo”.

3.1.2. Diseño

El diseño de la investigación fue “no experimental, transaccional-descriptivo”, no se manipuló variables, sólo observación, descripción y la recopilación de información de los diversos expedientes que se encuentran en el “archivo central del hospital nacional dos de mayo”, cuales fueron analizados y facultaron la “indagación e identificación” de todas sus peculiaridades y problemáticas antecedentes a la reglamentación de “la Ley del Servicio Civil en el Hospital Nacional Dos de Mayo”.

“Alfonso (1995)” fundamenta que “la investigación documental, científica y sistemática de acopio y/o búsqueda de la información sobre un tema de investigación, que direcciona la investigación para llegar al conocimiento a

través del acervo documentario”; en este caso, los archivos de los procedimientos sancionadores ejecutados en “el Hospital Dos de Mayo”.

3.1.3. Método

Se realizó una “investigación descriptiva y analítica”, ya que se deseó obtener desde una premisa particular un resultado general, tuvo un diseño de investigación básica de casos constituidos por 172 expedientes que tienen el objetivo de enunciar “los diversos factores que afectan el desarrollo de los procedimientos disciplinarios administrativos en el Hospital Nacional Dos de Mayo”.

3.2. Población y Muestra

3.2.1 Población. -

La población a la cual se tuvo acceso consiste en un total de “172 expedientes” de “Procedimientos Administrativos Disciplinarios” realizados por “la Secretaria Técnica”, durante el año 2017 y los “10 abogados” que la conforman.

3.2.2 Muestra. -

La muestra de esta investigación estará conformada por “172 expedientes” del “proceso administrativo disciplinario”, seguidos en el nosocomio materia de nuestra investigación y el personal de la “Oficina de la Secretaria Técnica”.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

Se usaron las técnicas de “el Análisis documental y entrevistas a los involucrados en los procedimientos administrativos disciplinarios”.

Análisis documental

“El análisis e investigación de los expedientes” consistió en reconocer, tanto las fuentes, su localización, fueron consultadas a través de “los abogados” que laboran en la oficina, pasaron un proceso de selección, reclasificadas según el valor que contengan como primarias y secundarias, para lo cual se tomó debida nota, con la “técnica del fichaje”, cuadros enunciativos o llamados sinópticos, se usó un “iter caminis”, plasmado de iconografía y bibliografías.

“El investigador Soriano (2006, pág.107)” sostiene “la validez de la técnica documental que nos da derecho a recopilar información para proclamar las teorías en que se basa la investigación de los fenómenos incluidos en el proceso de indagación”. Incluye “el uso de instrumentos definidos según la fuente documental a que se hace referencia”. También expresa “que la investigación de campo direcciona la técnica de la observación por estar en directo contacto con el fenómeno de estudio”: Los utilizados con la técnica de recolección, nos referimos a los testimonios, nos permiten cruzar lo obtenido mediante la teoría con las experiencias encontradas en la práctica, cuyo objetivo es alcanzar la verdad como objetivo principal de la investigación.

La entrevista:

Se realizó “la entrevista”, el cual se basó en la conversación con una persona, en la que se contó con “el entrevistador” con otras personas “el entrevistado”, y el dialogo giró alrededor de un determinado problema, para extraer datos para la investigación que contribuyan a alcanzar el éxito de los propósitos de la investigación

3.3.2. “Instrumentos”

- “Fichas para el análisis documental”

“La finalidad” del uso de fichas fue acopiar toda la información que se necesitó para el éxito de la investigación, nos referimos a la búsqueda en “los

documentos” de anteriores procedimientos que se realizaron en “el hospital Nacional Dos de Mayo”, relacionados con los documentos. Se debió tener presente que todas las interrogantes de las preguntas debieron tener un sustento de ser verificadas, nos referimos, a los documentos con los que se debió fundamentar la respuesta. Ciertas interrogantes traducidas en preguntas indican las “fuentes de verificación” y que no deben ser iguales para cada circunstancia.

- Guía para realizar la entrevista

Ella es “una técnica” para poder realizar la recopilación de todos los datos e informes, comúnmente denominados información, basados en las diversas preguntas y respuestas directamente a los actores, ello dará a las investigadoras una actitud de “interacción comunicativa”, se hace la ponderación en la entrevista, la cual cuenta con preguntas libres para que les permita luego de la pregunta que el entrevistado responda las preguntas con una comunicación real como sencilla, buscando que exprese los sentimientos y experiencias ante el fenómeno, sin ser interrumpido por el que entrevista o de formulación de respuestas preestablecidas.

3.4. Técnicas para el Procesamiento de la Información

Procesar la información se realizó en “forma manual” y la información se plasmó en “el programa Excel”.

3.5. Aspectos Éticos

“La reserva de la identidad de los profesionales entrevistados” fue de prioridad con la finalidad de que puedan expresar libremente “su sentir y experiencia profesional” y así tener el enriquecimiento de “la investigación” fue de un “porcentaje aceptable” para alcanzar los objetivos en el presente trabajo de investigación.

Además, “se invocó” la ética investigadora y profesional, la cual mantendrá los “lineamientos de los principios deontológicos y éticos que darán forma a toda la actividad a desarrollar en el transcurso de los 4 meses que llevará estructurar el resultado del trabajo.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Descripción de resultado

Se precisaron los resultados de la investigación que consiste en “el análisis documentario, análisis de la guía de entrevista realizada a los abogados” que laboran en “la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, que son “profesionales especialistas” en “Derecho Administrativo” y de “la gestión” de “los procedimientos administrativos disciplinarios”, se ha revisado el marco normativo de “la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”, además se exploró “172 expedientes administrativos, los cuales se efectuaron por dimensiones e indicadores, permitiendo conocer la importancia del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y sobre todo del rol preponderante que tiene el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, quien asesora a las autoridades en procedimiento administrativo disciplinario”.

“Se observó el desarrollo de los procesos disciplinarios que se llevaron a cabo en el Hospital Nacional Dos de Mayo, desde la etapa preliminar a cargo del Secretario Técnico y el papel que realizaron las autoridades a cargo de conducir el Procedimiento Administrativo Disciplinario”.

“De la revisión de los 172 expedientes administrativos, se advirtió que 24 expedientes se encontraban en proceso y otros habían culminado en primera instancia administrativa. Los casos estudiados dieron como resultado la vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios”, que no se dio

las garantías constitucionales, también, “se evidenció la necesidad de capacitación de todos los servidores” del Hospital Nacional Dos de Mayo, debido al desconocimiento de los actos procesales que trae consigo el nuevo modelo SERVIR, con autoridades unipersonales”.

4.2 Resultado de la revisión de Expedientes administrativos de Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

4.2.1. Factores determinantes que vulneran los procedimientos

Se considerado, que existen factores como La Tipificación errónea de la falta, La Inaplicación de principio de proporcionalidad, La Motivación defectuosa del Acto Administrativo, el Incumplimiento de estándares de notificación; los cuales afectan el buen cumplimiento de “los procedimientos administrativos disciplinarios” en el “Hospital Nacional Dos de Mayo”, hemos presenciado factores que son ajenos al Hospital Nacional Dos de Mayo, entre ellos tenemos al factor de método de la contratación del Secretario Técnico.

si bien está estipulado en la normativa de que “el secretario técnico sea considerado servidor civil, y como sumatoria de las funciones que desempeña pueda desarrollar la función de secretario técnico, pero a la institución no le restringe que realice convocatorias CAS y así se encomiende a tiempo completo a un solo trabajador estas funciones, que cuente con estudios de abogacía y la remuneración de su trabajo sea igual a lo que brinda el mercado laboral, también encontramos que se rige por el factor político, que se ve concretado al encargar las funciones al secretario técnico de las autoridades instructoras de los procedimientos administrativos disciplinarios a servidores civiles, quienes no tienen la experiencia jurídica y permitieron que opere la prescripción, limitando así que el estado ejerza su potestad punitiva”.

Entre “los factores internos” encontramos que no existe la capacitación a los “servidores civiles” pertenecientes a todas las áreas laborales, sobre la

competencia de “los procedimientos administrativos disciplinarios”, porque estos trabajadores después fungirían de autoridades tanto instauradoras como sancionadoras en los procedimientos administrativos disciplinarios, también se ha observado que dichas autoridades hayan tenido la iniciativa de instruirse sobre este referida materia, la Jefatura de Personal no ha preparado una directiva que establezcan la adecuada conducción de un procedimiento administrativo disciplinario, más teniendo conocimiento que en el “Hospital Nacional Dos de Mayo” tiene “trabajadores civiles”, y según lo estipulado en la “Ley del Servicio Civil” solo se aplica a trabajadores de “los regímenes laborales 728,1057,276”.

4.3. La “Tipificación errónea” de la falta es un “Factor determinante” de vulneración de los “procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

Tabla N° 4

Codificación de la Tipificación errónea de la falta

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ANÁLISIS DOCUMENTAL
“Etapa de la Tipificación de la falta realizada por el Secretario Técnico”	<ul style="list-style-type: none"> - “Experiencia del profesional”. - “Evaluación de las denuncias o reportes internos”. - “Evaluación del Informe de Precalificación”. 	<ul style="list-style-type: none"> - “Régimen Laboral, profesión, cargo presupuestal, capacitación, otras funciones”. - “Declaratoria de no ha lugar a trámite la denuncia”. - “Proponer la fundamentación”. - “Autoridades del PAD” 	<ul style="list-style-type: none"> - “Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”. - “Directivas emitidas por SERVIR”. - “Expedientes administrativos”.

Fuente: Elaboración propia

La interpretación: de la Tabla N° 4 En la dimensión de la Etapa de la Tipificación de la falta realizada por el “Secretario Técnico”, la precisamos en 3 indicadores

Tabla N° 5

Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios

	Conteo	%
Administrativos	52	30%
Asistencial de Salud	120	70%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

Tabla N° 6

Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios

	Conteo	%
Mujeres	69	40%
Varones	103	60%
TOTAL		100%

Fuente: Elaboración propia

4.3.1 Experiencia del profesional

Se tomó en cuenta el régimen laboral al cual perteneció el “Secretario Técnico” de “Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, ya que tiene un cargo y preparación exclusivo, considerando que así lo estipulado “la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, ya que indica que un “Secretario Técnico” tiene que ser un trabajador de la entidad, de preferencia que sea abogado, y es mediante una resolución emitida por la dirección de

la institución, la que indica que entre las labores a realizar está el de ayudar a los “Órganos inmersos en el procedimiento administrativo disciplinario”, de acuerdo a la evaluación de los expedientes administrativos, y a la guía de entrevistas se tiene que de acuerdo a los denunciados que se presentaron en la “Oficina de la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo” hacen en total 172.

Según la Tabla N° 5, los Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios, el 70% son de personal asistencial de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales y el 30% son personal administrativo, también tomamos conocimiento, según la Tabla N° 6, los Servidores Civiles inmersos en procesos Administrativos Disciplinarios, el 40% de las personas denunciadas son mujeres y 60% son varones, de los cuales pertenecían a diferentes regímenes laborales, los cuales son: “Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa”, “Decreto Legislativo 1057 – Contratación Administrativa de Servicios – CAS”, “y con contratos civiles, denominados como terceros”.

“El Secretario Técnico estaba nombrado con Resolución Directoral N° 489-2015/D/OP/HNDM, de fecha 31 de diciembre de 2015, era trabajador con contrato CAS con una remuneración de S/. 3,500.00 soles mensuales”.

Referente con el “Secretario Técnico; la Ley del Servicio Civil en su artículo 92º, segundo párrafo” establece:

“Que los órganos del procedimiento goza del apoyo de un secretario técnico, que es de prioridad Abogado y es designado mediante resolución del titular de la entidad, como lo establece la presente norma, el secretario técnico puede ser un servidor civil

de la institución que se desempeña como tal, en sumatoria a sus funciones y es el comisionado a precalificar las supuestas faltas, registrar las pruebas, formular, fundamentar y conducir los archivos provenientes del ejercicio sancionador de la entidad”.

“También establece que no tiene potestad para decidir y sus informes de precalificación no son considerados vinculantes, ya que depende funcionalmente de la Oficina de Personal de la entidad o de la que haga sus veces”.

De igual manera “el artículo 94º del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM”, dispone a “la Secretaría Técnica” como “órgano de apoyo” en el “procedimiento administrativo disciplinario”, cuya responsabilidad recae en el secretario técnico, y sus funciones están señaladas en “el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSGSC”, la cual fue aprobada mediante “Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-servir-pe”.

“El Secretario Técnico” brinda apoyo en el “procedimiento administrativo disciplinario”, y su principal desempeño es “precalificar y documentar” el procedimiento administrativo disciplinario, ayudando a los órganos instauradores y sancionadores del mismo.

“En el Hospital Nacional Dos de Mayo, el Secretario Técnico en el año 2017 estaba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1054 – CAS”, tenía profesión de abogado.

En la “Ley de Servicio Civil”, el “Secretario Técnico” necesariamente es un trabajador perteneciente a la institución, que se encuentre en los siguientes regímenes: del “Decreto Legislativo 276”, “Decreto Legislativo 728” o “Decreto Legislativo 1057”, que, en adhesión a sus funciones ejercidas, efectuaría la función de “precalificar y documentar todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario”.

4.3.2 Evaluación de las denuncias o reportes internos.

Una vez evaluadas las 172 denuncias, se ha considerado “la declaratoria de no ha lugar a trámite la denuncia”, pues son dentro de funciones el Secretario Técnico, después de “recibir la denuncia”, debe reunir la “documentación probatoria” y tramitar las denuncias y luego responder al “denunciante”, y es en ese instante que se declararía o no ha lugar una denuncia. Con la revisión de documentos y la entrevista realizada, concluimos en que “el Secretario Técnico del Hospital Nacional Dos de Mayo” es Abogado de profesión, y manifestó según su cargo “no ha lugar” algunas “denuncias”, cuyas faltas de asistencias a laborar no superaba los días impuestos por “la Ley del Servicio Civil”, donde especifica en “el artículo 85 inciso j), que las ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos o cinco días intercalados por un mes o por más de 15 días no consecutivos en el lapso de seis meses”.

4.3.3 Evaluación del Informe de Precalificación

Se observó la preparación del “Informe de Precalificación, se analizó los resultados obtenidos, la fundamentación, la nominación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, permitiéndonos conocer las funciones del Secretario Técnico”. “La argumentación documental y la guía de entrevista nos proporcionó conocer que las funciones del Secretario Técnico van más allá, que solo prestar apoyo a las autoridades del PAD, durante la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios”, desde el momento de la investigación preliminar y la etapa de emitir el informe de precalificación, ya que en ese momento se determinará la si la presunta falta es grave y la propuesta de la sanción que ameritaría, y a la vez determinara el órgano instaurador y sancionador.

También verificamos que el “Secretario Técnico” solo recomienda y sus informes que emite no son vinculantes, ya que solo es apoyo en todo el proceso administrativo.

4.4 La Inaplicación de “principio de razonabilidad” es un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”

Tabla N° 7

La Inaplicación de principio de razonabilidad a cargo del Órgano Instructor

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ANÁLISIS DOCUMENTAL
La Inaplicación de principio de razonabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> - “Evaluación del informe de precalificación de las denuncias o reportes internos”. - “Elaboración del Informe al Órgano Sancionador”. 	<ul style="list-style-type: none"> - “Formación Profesional y Capacitación”. - “Conducir el PAD”. - “Recomienda Sanción o Archivamiento”. 	<ul style="list-style-type: none"> - “Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”. - “Directivas emitidas por SERVIR”. - “Expedientes administrativos”.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla N° 7, en la dimensión de la Inaplicación de principio de razonabilidad a cargo del Órgano Instructor, se detalló en dos indicadores:

4.4.1 Evaluación del informe de precalificación de las denuncias o reportes internos.

En la evaluación del informe de precalificación de las denuncias, se ha tenido como conductor del PAD al “Órgano Instructor”, ya que por mandato legal es “el funcionario autorizado” dar inicio “el procedimiento administrativo disciplinario”, desde la instauración al servidor, hasta remitir el informe con el expediente administrativo al órgano sancionador.

Del repaso de la guía de entrevista, y de la documentación que se encuentra en la oficina de secretaria técnica, nos admitió conocer que existen varias jefaturas que fungen de órgano instructor y órgano sancionador de los servidores, ya que la Ley de Servicio civil establece que sean diferentes el órgano instaurador y el sancionador.

En “el Hospital Nacional Dos de Mayo”, se da cumplimiento a lo dispuesto por “la Ley del servicio Civil”, se apreció que todavía hay expedientes en proceso de investigación, ya que el Tribunal del Servicio Civil ha tenido en bien devolverlos, por presentarse la vulneración del principio del debido procedimiento administrativo, ya que no se habría implementado lo establecido por la Ley antes descrita.

Empero, el hospital ejecuto con lo estipulado en la normativa legal por parte del instructor se advierte que hay desconocimiento, pero es superado con el apoyo del secretario técnico. De la información obtenida por la oficina de Capacitación de pudo advertir que en el año 2017 no se realizaron capacitaciones por parte del hospital, en lo concerniente a temas disciplinarios, así también los jefes por propia iniciativa no se capacitaron en lo concerniente a procedimientos administrativos. También se advirtió que las autoridades sancionadoras no tienen estudio ni conocimientos de derecho, es decir pertenece a otras carreras.

4.4.2 Elaboración del Informe al Órgano Sancionador.

Se recomendó a través del informe del órgano sancionador, la posible sanción a ejecutar, de acuerdo con la falta que se ha cometido, si es que la hubiese en caso contrario se ordenó el enviar al archivo el expediente administrativo.

Después de analizar la documentación de los resultados, nos faculto conocer el aspecto funcional del órgano instructor, el cual se apegado a lo dispuesto por la normativa de la Ley del Servicio Civil, y se apegaron a la recomendación del informe de precalificación emitido por la Secretaria Técnica, y así mismo volvemos a reiterar de que las

autoridades que conducen el Procedimiento Administrativo Disciplinario no poseen los conocimientos jurídicos, ya que casi en su totalidad son profesionales médicos.

4.5. La Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios

Tabla N° 8

La Motivación defectuosa del Acto Administrativo a cargo del Órgano Sancionador

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ANÁLISIS DOCUMENTAL
la Motivación defectuosa del Acto Administrativo a cargo del Órgano Sancionador	-“Resoluciones con falta de motivación”. - “Elaboración del Acto que determina la sanción a imponer o declaración de no haber lugar”.	- “Formación profesional y capacitación”. - “Informe Oral”. - “Notificación al servidor del acto que impone Sanción”. - “Archivamiento”.	“Ley del Servicio Civil”. - “Directivas emitidas por SERVIR”. - “Expedientes administrativos”.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Según la Tabla N° 8, En la dimensión de la “Motivación defectuosa del Acto Administrativo a cargo del Órgano Sancionador” se detalló en dos indicadores:

4.5.1. Resoluciones con falta de motivación

La debida motivación en las resoluciones administrativas es un derecho de gran importancia, ya que propicia la garantía al servidor de que las resoluciones con la cual ha sido sancionado estén bien motivadas y así no se vulnere sus derechos, ya que se estarían actuando de manera

eficiente entre los hechos realizados y la normativa con la cual está siendo sancionado.

Las resoluciones deben estar bien fundamentadas en el raciocinio legal en la cual se está apoyando.

La motivación de un acto administrativo es esencial en el normativa administrativa y jurídica, ya que en la jurisdicción constitucional se llevará el control y la anulación de la misma.

Como postulado necesario en un estado de derecho, es una obligación la vigencia del principio de legalidad, ya que existe empalme entre los derechos de las personas y la actividad administrativa.

Y para no vulnerar las garantías de razonabilidad y no arbitrariedad de la determinación administrativa, es exigible una motivación capaz.

4.5.2. Elaboración del Acto que determina la sanción a imponer o declaración de no ha lugar.

Se analizó las resoluciones determinantes de la sanción impuesta o la liberación de los cargos, los cuales fueron formulados al trabajador durante el proceso en curso, el análisis de la documentación de las conclusiones, concedió conocer de las funciones que cumple el órgano sancionador, las cuales se apegan a la normativa de la Ley del Servicio Civil.

Se logró comprobar que la autoridad sancionadora se apartó de las recomendaciones proporcionadas por la autoridad instauradora, la cual conllevó a que las sanciones fueran benevolentes al servidor.

En las informaciones derivadas por la Oficina de Personal del Hospital Nacional Dos de Mayo, se toma conocimiento de que las autoridades sancionadoras no tienen la formación y los conocimientos jurídicos y durante el periodo del 2017 no recibieron formación sobre los

procedimientos administrativos disciplinarios, reglamentado por la Ley del Servicio Civil.

4.6. El Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Tabla N° 9

El incumplimiento de estándares de notificación

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ANÁLISIS DOCUMENTAL
El Incumplimiento de estándares de notificación	-“Notificación al servidor del acto que impone sanción”. -“Incumplimiento de los plazos”.	-“Fecha de entrega de la notificación”. -“Mala elaboración del formato de notificación”. -“verificar si se realizó las dos visitas”.	“Ley del Servicio Civil”. - “Directivas emitidas por SERVIR”. - “Expedientes administrativos”.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La Tabla N° 9, resume la dimensión del Incumplimiento en “estándares de notificación” se detalló en dos indicadores:

4.6.1 “Notificación al servidor del acto que impone sanción”.

Se ha apreciado como uno de los indicadores la notificación del acto o resolución que aplica la sanción. “El Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en su párrafo primero del artículo 116º dispone que”:

“La eficacia de las sanciones disciplinarias surge efecto a partir del día siguiente de la notificación, también en el artículo 119º de la ley señalada, especifica que la apelación no suspende los efectos surgidos”.

En el análisis realizado se toma en conocimiento que “una vez notificada la resolución con la sanción impuesta por la autoridad sancionadora al servidor, esta surge efecto al día siguiente de su notificación”.

Todo ello se aplica a los trabajadores activos de la institución, que pertenecían al mismo régimen laboral en el momento de los hechos y en la imposición de la sanción, indistintamente si siguen laborando en la misma institución, ya que el empleador sigue siendo el estado.

De la verificación de la documentación procedente y la guía de entrevista, nos concedió enterarse que:

“En el Hospital Nacional Dos de Mayo, las sanciones interpuestas surgieron eficacia a partir del día siguiente de su notificación, ejecutándose la desactivación del marcador de registro de asistencia y procediéndose al descuento efectivo por las inasistencias, solo eso atañe a las sanciones de suspensión sin goce de remuneración y a la destitución”.

4.6.2 Incumplimiento de los plazos

Se tiene en cuenta que una resolución de sanción es eficaz cuando ha sido debidamente notificada y surge efecto al día siguiente de su notificación, pero que pasa si no fue notificada correctamente al servidor o no se cumplieron los plazos para notificarla, no puede entenderse que se exija que esta surja efecto.

Revisando las resoluciones sancionadoras, nos dimos con la sorpresa que algunas de ellas no fueron notificadas en las fechas correspondientes y peor aún, que no fueron notificadas, ya que no consigna la firma de recepción del servidor notificado, razón por la cual se vulneró el procedimiento administrativo disciplinario y se produjo la prescripción de los expedientes.

Se toma conocimiento que las personas encargadas de las notificaciones de las resoluciones durante el periodo del 2017 no tienen la formación y los conocimientos jurídicos y no recibieron formación sobre los “procedimientos administrativos disciplinarios”, reglamentado por “la Ley del Servicio Civil”.

**RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A “LOS ABOGADOS” DE
“SECRETARIA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO”**

Tabla N° 10.

¿Cree usted que existen Factores determinantes que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios?

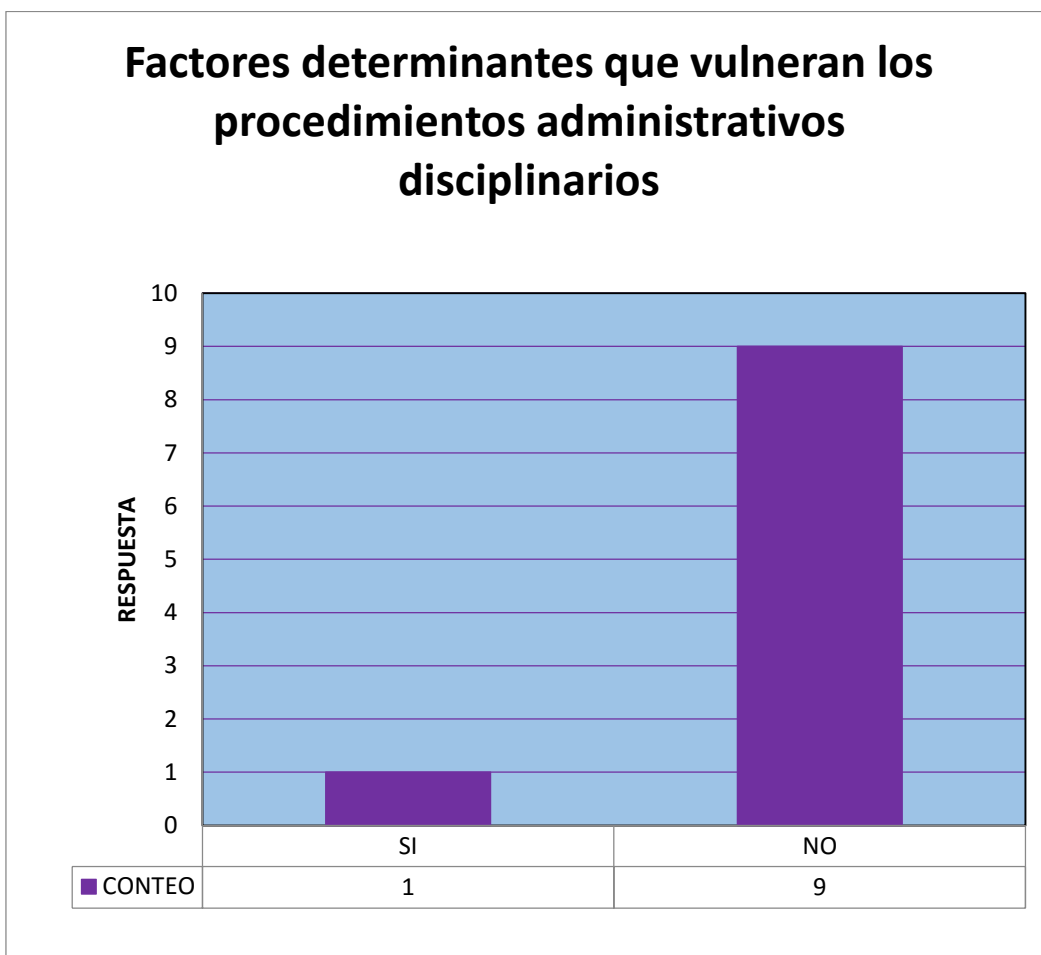
RESPUESTA	CONTEO	%
<i>SI</i>	<i>1</i>	<i>10%</i>
<i>NO</i>	<i>9</i>	<i>90%</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se observa los resultados en la tabla N° 10 de la guía de entrevista a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, a la pregunta: ¿cree usted que existen Factores determinantes que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios?

se observa los resultados en el Gráfico N° 06, de los 10 abogados, 9 contestaron que SI, representando al 90% y 1 contestaron que NO, representando un 10%, dando un resultado completamente positivo, de que existen Factores determinantes que vulneran los procedimientos administrativos disciplinarios? **(Graf. N°6)**

Gráfico N° 06



Graf. N°6.: *Factores determinantes que vulneran los procedimientos administrativos*

**RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A “LOS ABOGADOS” DE
“SECRETARIA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO”**

Tabla N° 11.

¿Cree usted que la Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios?

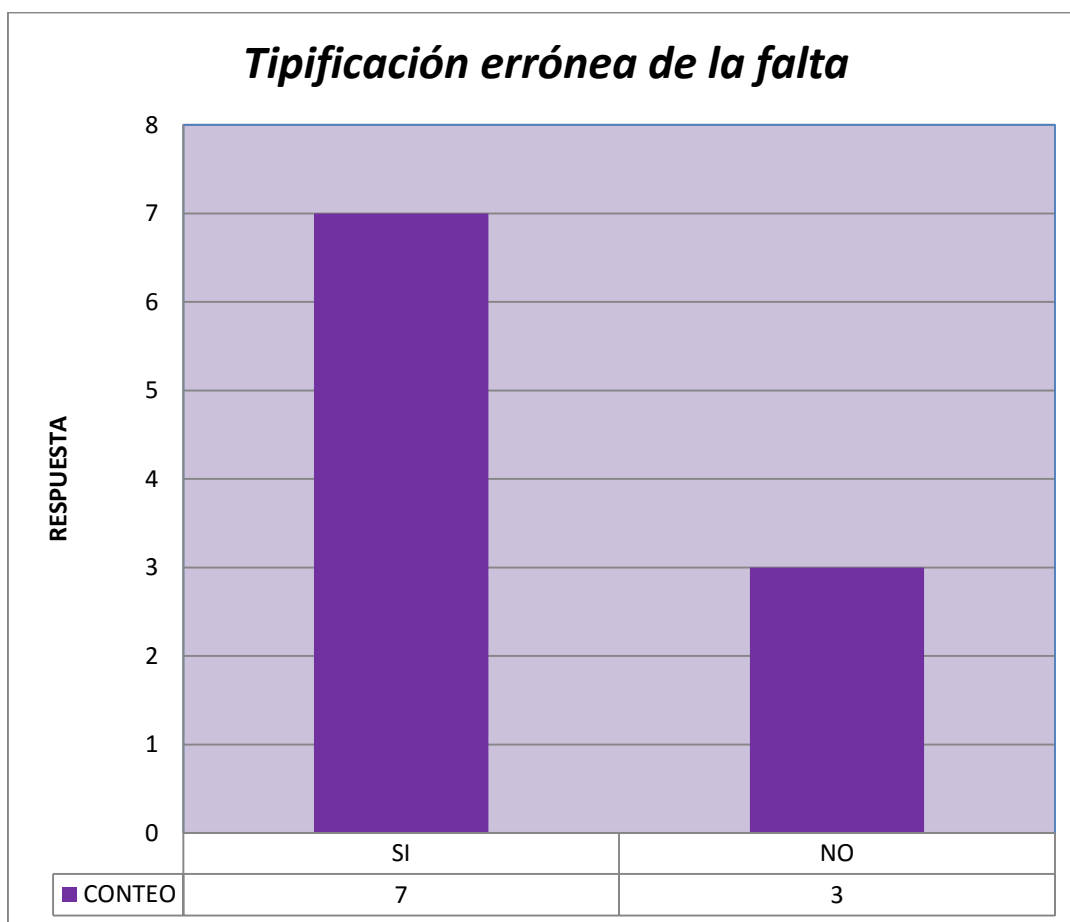
RESPUESTA	CONTEO	%
<i>SI</i>	<i>7</i>	<i>70%</i>
<i>NO</i>	<i>3</i>	<i>30%</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Así también de la tabla N° 11 de la guía de entrevista a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo” a la pregunta: ¿La Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?

Como podemos visualizar los resultados en el Gráfico N° 07, de los 10 Abogados, 7 contestaron que SI, representando el 70% y 3 dijeron que NO, representando el 30%, tomando como información que La Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios. **(Graf. N° 07)**

Gráfico N° 07



Graf. N° 07: *Tipificación errónea de la falta*

**RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A “LOS ABOGADOS” DE
“SECRETARIA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO”**

Tabla N° 12.

¿Cree usted que la Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos administrativos disciplinarios?

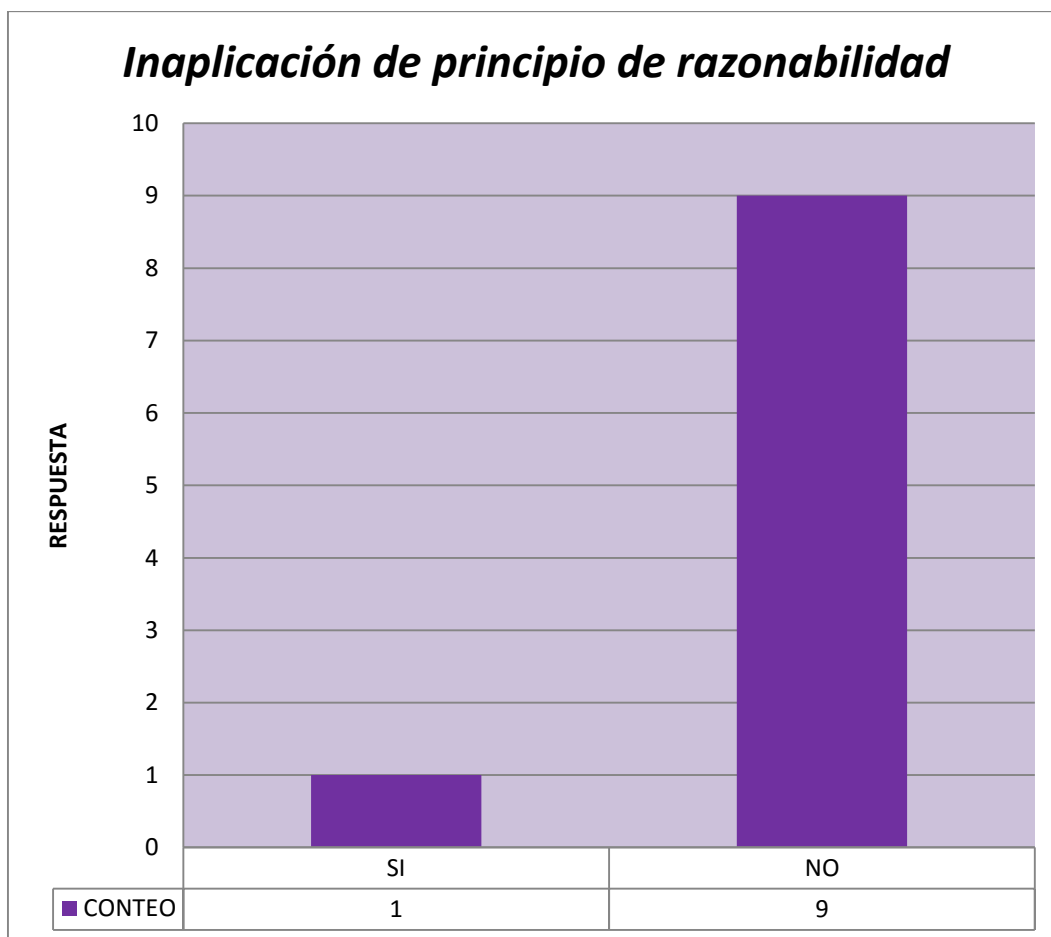
RESPUESTA	CONTEO	%
<i>SI</i>	<i>9</i>	<i>90%</i>
<i>NO</i>	<i>1</i>	<i>10%</i>
<i>Total</i>	<i>10</i>	<i>100%</i>

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: La tabla N°12 de la guía de entrevista a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”: a la pregunta: ¿La Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?

Como podemos visualizar los resultados en el Gráfico N° 08, de los 10 abogados, 1 dijeron SI siendo el 10% y 9 dijo SI conformando el 90%, lo que demuestra que La Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios. **(Graf. N° 08)**

Gráfico N° 08



Graf. N° 08: *Inaplicación de principio de proporcionalidad*

**RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A “LOS ABOGADOS” DE
“SECRETARIA TÉCNICA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINARIO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO”**

Tabla N° 13

¿La Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?

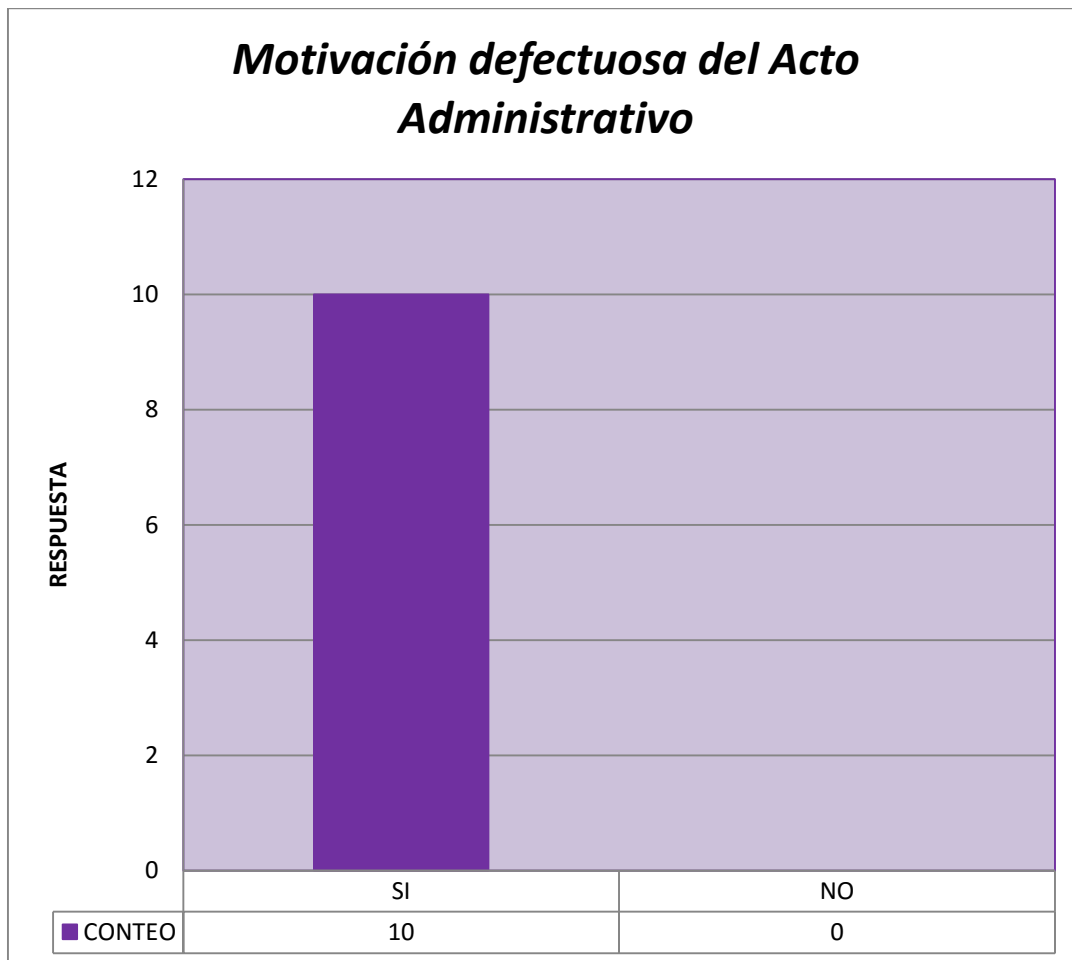
RESPUETA	CONTEO	%
SI	10	100%
NO	--	--%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Igualmente, la tabla N° 13, la guía de entrevista a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, a la pregunta: ¿La Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios?

Como podemos visualizar los resultados en el Gráfico N° 09, Los 10 abogados dijeron “SI”, conformando el 100%, lo que demuestra que los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios” del Hospital Nacional Dos de Mayo, están de acuerdo que la Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios. **(Graf. N° 09)**

Gráfico N° 09



Graf. N° 09: *Motivación defectuosa del Acto Administrativo*

**RESULTADO DE LA ENTREVISTA REALIZADA A “LOS ABOGADOS”
DE “SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS
DISCIPLINARIOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO”**

Tabla N° 14

¿El Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?

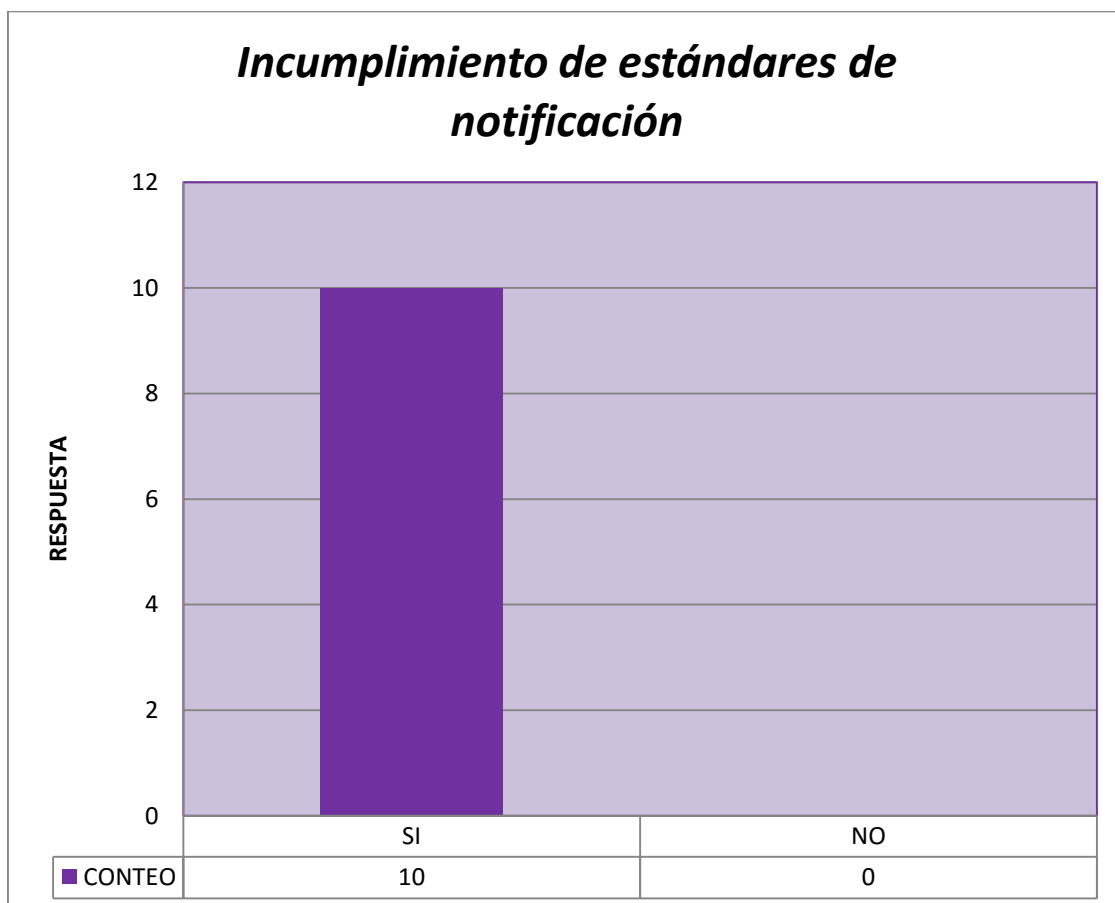
RESPUESTAS	CONTEO	%
SI	10	100 %
NO	--	--%
Total	10	100%

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: También encontramos que la tabla N° 14 de la guía de entrevista a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, a la pregunta: ¿El Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un “Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

Como podemos visualizar los resultados en el Gráfico N° 10, Los 10 abogados dijeron SI, conformando el 100%, lo que demuestra que Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios” del Hospital Nacional Dos de Mayo están de acuerdo en que el Incumplimiento de estándares de notificación es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios. **(Graf. N° 10)**

Gráfico N° 10



Graf. N° 10: *Incumplimiento de estándares de notificación*

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

5.1 Discusión

Constatación de la Hipótesis General

Para la Constatación de la Hipótesis general es necesario acotar que está conformado por la primera, segunda, tercera y cuarta Hipótesis específica, primeramente se realizaremos la comprobación de la primera Hipótesis específica.

“Primera Hipótesis específica”

Formulamos la siguiente pregunta para la primera Hipótesis Especifica.

5.1.1 ¿Cómo la Tipificación errónea de la falta podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?

De acuerdo con la tabla N° 11 y la gráfica N° 07, se encontró que la Tipificación de la falta realizada por el “Secretario Técnico”, - Experiencia del profesional - Evaluación de las denuncias o reportes internos y la Evaluación del Informe de Precalificación, son situaciones que vulnera los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, por lo que en el primer objetivo específico se determinó que la tipificación errónea de la falta es un factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Para la comprobación de la presente Hipótesis se ha formulado la pregunta N° 2 de la hoja de entrevista, la misma que fue dirigida a los “10 Abogados” de “la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, quienes respondieron que “SI”, representando el 70% y 3 dijeron que “NO”, representando el 30%, tomando como resultados, que: La Tipificación errónea de la falta es un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

En el “Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, están estipuladas las faltas de carácter disciplinario, y de acuerdo con “la falta cometida por el servidor civil”, este recibirá la sanción aplicable, las cuales están estipuladas en el “artículo 88°, de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil”, las cuales son:

- a) “Amonestación verbal o escrita”.
- b) “Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses”.
- c) “Destitución”.

Siendo la Tipificación errónea de la falta un factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios, podemos decir que, si hay vulneración de los procedimientos administrativos del “Hospital Nacional Dos de Mayo en el periodo 2017”.

Y de acuerdo a nuestra base de datos de los “172 Expedientes Administrativos” que figuran en el anexo 4, se ha comprobado la primera hipótesis específica, afirmándose que en 26 expedientes administrativos, que sufrieron vulneración por la tipificación errónea de la falta lo cual es un factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

“Segunda Hipótesis específica”

Formulamos la siguiente pregunta para la “segunda Hipótesis Específica”.

5.1.2 ¿Cómo la Inaplicación de “principio de razonabilidad” podría ser un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

De acuerdo con la tabla N° 12 y la gráfica N° 08, se encontró que la Inaplicación de principio de razonabilidad – “Evaluación del informe de precalificación de las denuncias o reportes internos” – “Elaboración del Informe al Órgano Sancionador”, son situaciones que vulneran “los Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, por lo que en el “segundo objetivo específico” se determinó que la Inaplicación de “principio de razonabilidad” es un “factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

Para la comprobación de la presente Hipótesis se ha formulado la pregunta 3 de la hoja de entrevista, la misma que fue dirigida a los “10 abogados” de “la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, donde 9 respondieron que “NO”, siendo el 90% y 1 respondió que “SI”, conformando el 10%, tomando como resultados, que: La Inaplicación de principio de razonabilidad es un Factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

En el “artículo 1.4. de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General” –, está estipulado “el Principio de razonabilidad”, la cual dicta que “las

decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

En este caso, siendo la Inaplicación del “principio de razonabilidad” un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”, podemos decir que, “si” se vulneraron “los procedimientos administrativos del Hospital Nacional Dos de Mayo en el periodo 2017”.

Y de acuerdo a nuestra base de datos de los 172 Expedientes Administrativos que figuran en el anexo 4, se ha comprobado la segunda hipótesis específica, afirmándose que en 41 expedientes administrativos, si sufrieron vulneración por la Inaplicación del principio de razonabilidad, lo cual es un factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios.

“Tercera Hipótesis específica”

Formulamos la siguiente pregunta para la tercera Hipótesis Especifica.

5.1.3 ¿Cómo la “Motivación defectuosa” del “Acto Administrativo” podría ser un “Factor determinante” de vulneración de los “procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

De acuerdo con la tabla N° 13 y la gráfica N° 09, se encontró que la Motivación defectuosa del Acto Administrativo a cargo del Órgano Sancionador - Resoluciones con falta de motivación que dan como resultado “la elaboración del Acto que determina la sanción a imponer” o “declaración de no ha lugar” son situaciones que vulneran “los Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, por lo que en el tercer objetivo específico se determinó que la

motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Para la comprobación de la presente Hipótesis se ha formulado la pregunta 4 de la hoja de entrevista , la misma que fue dirigida a los 10 abogados de “la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, donde, 9 respondieron que NO siendo el 90% y 1 respondió que SI conformando el 10%, el 100%, lo que demuestra que los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, están de acuerdo que la motivación defectuosa del “acto administrativo” es un factor determinante de vulneración de los “procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

“La Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444”, en su artículo 3° inciso 2°, donde trata de “los requisitos de validez de los actos administrativos”, indica que “para que un acto administrativo tenga validez, estos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación”.

En este caso, siendo la motivación defectuosa del acto administrativo un factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios, podemos decir que, si se vulneraron los procedimientos administrativos del “Hospital Nacional Dos de Mayo” en el periodo 2017.

Y de acuerdo con nuestra base de datos de los “172 Expedientes Administrativos” que figuran en el anexo 4, se ha comprobado la tercera hipótesis específica, afirmándose que en “37 expedientes administrativos”, si sufrieron vulneración por la “Motivación defectuosa” del “Acto Administrativo”, lo

cual es un factor determinante de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

“Cuarta Hipótesis específica”

Formulamos la siguiente pregunta para la cuarta Hipótesis Específica.

5.1.4 ¿Cómo el Incumplimiento de “estándares de notificación” podría ser un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

De acuerdo con la tabla N° 14 y la gráfica N° 10, se encontró que El Incumplimiento de “estándares de notificación” – “Notificación al servidor del acto que impone sanción” - Incumplimiento de los plazos, son situaciones que vulneran los “Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, por lo que en el cuarto objetivo específico se determinó que el Incumplimiento de “estándares de notificación” es un “factor determinante” de vulneración de “los procedimientos administrativos disciplinarios”.

Para la comprobación de la presente Hipótesis se ha formulado la pregunta 5 de la hoja de entrevista , la misma que fue dirigida a los 10 abogados de “la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, donde 10 respondieron que Si conformando el 100%, lo que demuestra que los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, están de acuerdo que el Incumplimiento de “estándares de notificación” es un “factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

“La Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444”, en el capítulo III, trata de la Eficacia de los actos administrativos”, donde indica que para que el acto administrativo será eficaz a partir de que se realice la

notificación legalmente”, “El acto administrativo otorga beneficio al administrado y se entiende eficaz desde la fecha de su emisión, La autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que tenga eficacia anticipada a su emisión”, “sólo si fuera más favorable a los administrados, y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción” - (LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL 2001)

En este caso, siendo el Incumplimiento de “estándares de notificación” un “Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios”, podemos decir que, si se vulneraron “los procedimientos administrativos del Hospital Nacional Dos de Mayo en el periodo 2017”.

Y de acuerdo a nuestra base de datos de los “172 Expedientes Administrativos” que figuran en el anexo 4, se ha comprobado la cuarta hipótesis específica, afirmándose que en 61 expedientes administrativos, si sufrieron vulneración por el Incumplimiento de estándares de notificación, lo cual es un “factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”.

La contrastación de la Hipótesis General.

Finalmente se comprueba que, en el año 2017, si existen “factores determinantes” que vulneran “los Procedimientos Administrativos Disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, los cuales se encuentran normados en “la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil”.

5.2 Conclusión

Primero. -

Llegamos a la comprobación de la primera Hipótesis Específica, en la que se afirma que, la tipificación errónea de la falta es un “factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”, y contamos con el respaldo de los siguientes indicadores:

- Tipificación de la falta realizada por el Secretario Técnico.
- Experiencia del profesional.
- Evaluación de las denuncias o reportes internos.
- La Evaluación del Informe de Precalificación.

Los resultados obtenidos por las entrevistas a los Abogados de “Secretaría Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, manifiestan que casi en su totalidad consideran que la tipificación errónea de la falta es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

En este primer punto de nuestro trabajo de investigación concluimos que “el Secretario Técnico del Hospital Nacional Dos de Mayo, es Abogado nombrado, ejerce dichas funciones como cargo de confianza de la actual gestión”.

Las investigaciones preliminares que realiza “el Secretario Técnico” no corresponden a “la fase instructiva” del “Procedimiento Administrativo Disciplinario”.

“A partir de ello el órgano instructor podrá acoger las recomendaciones emitidas por el primero; en este caso mediante un informe deberá expresar y fundamentar adecuadamente las razones por las cuales adopta una decisión distinta a la sugerida por el Secretario Técnico”.

Segundo.-

Llegamos a la comprobación de la segunda Hipótesis Específica, en la que se afirma que, la Inaplicación de “principio de razonabilidad” es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”, y contamos con el respaldo de los siguientes indicadores:

- “Evaluación del informe de precalificación de las denuncias o reportes internos”.
- “Elaboración del Informe al Órgano Sancionador”.

Los resultados obtenidos por las entrevistas a los Abogados de “Secretaría Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo”, consideran que la Inaplicación del principio de razonabilidad es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

En este segundo punto de nuestro trabajo de investigación concluimos que “el Secretario Técnico del Hospital Nacional Dos de Mayo” es el que desarrolla el “Informe de Precalificación, en donde sugiere la posible sanción”, corresponde al “órgano instructor” y al “Órgano sancionador”, conducir el “procedimiento

Administrativo Disciplinario”; “el Secretario Técnico realiza la elaboración de los documentos que surgen del procedimiento administrativo disciplinario, determinando la sanción a imponer de acuerdo con la falta cometida”.

Tercero. –

Llegamos a la comprobación de la tercera Hipótesis Específica, en la que se afirma que, la motivación defectuosa del “Acto Administrativo” es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”, y contamos con el respaldo de los siguientes indicadores:

- “la Motivación” defectuosa del “Acto Administrativo” a cargo del “Órgano Sancionador”
- “Resoluciones con falta de motivación que dan como resultado elaboración del Acto que determina la sanción a imponer o declaración de no ha lugar”

Los resultados obtenidos por las entrevistas a los Abogados de “Secretaría Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios” del Hospital Nacional Dos de Mayo, consideran que la motivación defectuosa del Acto Administrativo es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

En este tercer punto de nuestro trabajo de investigación, concluimos que “Las autoridades instructoras y sancionadoras” del “Hospital Nacional Dos de Mayo” no tienen formación ni conocimientos jurídicos, no cuentan con capacitaciones en “Régimen Disciplinario” y “Procedimiento Sancionador”, tal como ha sido verificado en “la Oficina de capacitaciones”, quien cuenta con un “plan anual de

capacitaciones”, pero no tiene programado actividades sobre las funciones y responsabilidades al “personal administrativo y asistencial”.

“El Secretario Técnico” ha permitido prescribir algunos “expedientes administrativos”, los cuales los ha tenido abandonados y en muchos casos no dio la conducción del “procedimiento administrativo disciplinario”.

Cuarto. –

Llegamos a la comprobación de la cuarta Hipótesis Específica, en la que se afirma que, la motivación defectuosa del “Acto Administrativo” es un “factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”, para lo cual, contamos con el respaldo de los siguientes indicadores:

- El Incumplimiento de “estándares de notificación”
- “Notificación al servidor del acto que impone sanción”
- Incumplimiento de los plazos.

Los resultados obtenidos por las entrevistas a los Abogados de “Secretaria Técnica de procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo, consideran que el Incumplimiento de estándares de notificación es un factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017”.

En este cuarto punto de nuestro trabajo de investigación concluimos que el servidor civil, hace uso de su defensa a través de su descargo, en la cual anexará toda la documentación, ya sea escrita, audios o videos, que precede a la investigación preliminar con la cual se dio inicio a la denuncia, con lo cual está ejerciendo el derecho a la defensa, como lo estipula “el artículo 111º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil”, del mismo modo al servidor

procesado se le entregará toda “el expediente administrativo”, adjuntada a la “Resolución de instauración de procedimiento administrativo disciplinario”.

También concluimos que es “el jefe de Personal”, quien realiza la sanción de amonestación escrita mediante Resolución Administrativa, por lo cual puede “calificar, variar, o determinar la sanción”, ya que así lo establece la norma.

“El jefe de la Oficina de Personal” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”, generalmente no tiene los “conocimientos jurídicos”, y conforme con “el Reglamento de Organizaciones y Funciones”, no es exigible dicha condición.

5.3 Recomendaciones

Una vez identificados “los factores que afectan la gestión de los procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”; se propone lo siguiente:

1.- Se disponga que “la Oficina de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios”, tenga dependencia directa del “Tribunal del Servicio Civil – SERVIR”, se va a remitir una Carta al Tribunal del Servicio Civil, solicitando tal reforma.

2.- Se modifique “la Ley del Servicio Civil”, en los artículos donde establece que “el jefe de la Oficina de Personal” cuente con conocimientos jurídicos y administrativos en “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”, se va a remitir una Carta al “Tribunal del Servicio Civil”, solicitando tal reforma.

3.- Se reforme “la Ley del Servicio Civil en el extremo de que disponga que el Secretario Técnico ejerza su función a dedicación exclusiva y así pueda tener autonomía y no sufrir injerencia de las altas directivas”, para lo cual se va a remitir una “comunicación escrita al Tribunal del Servicio Civil”, solicitando la mencionada modificación.

4.- “El Hospital Nacional Dos de Mayo, deberá incorporar en su Manual de Organización y Funciones” que el jefe de la Oficina de Personal tenga conocimientos de procedimiento administrativo disciplinario”, donde se remitirá una comunicación a la “Dirección General” solicitándole la modificación respectiva de su “Manual de Organización y Funciones”.

5.- “El Hospital Nacional Dos de Mayo a través de la Oficina de Personal y Logística”, deberán realizar directivas donde se fijen los lineamientos a los locadores de servicios, que han sido denunciados por haber violentados los derechos fundamentales de las personas o pacientes y trasgredido las normativas que rigen a las instituciones estatales.

6.- “El Hospital Nacional Dos de Mayo” a través de “la Oficina de Personal” y “la Oficina de Capacitación”, en su “Plan Anual de Desarrollo del personal administrativo y asistencial” deberá programar actividades de capacitación para todos los trabajadores, en especial para las jefaturas asistenciales y administrativas sobre el “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador – Ley 30057”.

Referencias bibliográficas

- Baca Oneto Victor. j. s.f." *¿Responsabilidad subjetiva u objetiva en materia sancionadora?* "lima, 2010.
- Bartra Choclott, E. *La afectación del debido procedimiento por la aplicación del régimen de competencia disciplinaria prevista en la ley del servicio civil.* lima, 2017.
- Basallo Delgado Oscar. "*Factores limitantes del Procedimiento administrativo disciplinario y la objetividad funcional de la Secretaria Técnica del Hospital Cayetano Heredia 2018*". lima, 2018.
- Castro Miranda Juan. "*Gestión de los Procesos Administrativos Disciplinarios en la Ley 30057 - Ley del Servicio Civil Hospital Vitarte*". lima, 2018.
- Coca Caycho,J. "*El proceso administrativo disciplinario*". Perú.2012.
- Cordero Quinzacara, Eduardo. "*El derecho administrativo sancionador y su relación con el derecho penal*". chile, 2012.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley sobre las Bases de la Carrera Administrativa y su Reglamento
- Decreto Legislativo N° 728, Sobre la productividad y Competitividad Laboral
- Decreto legislativo N° 1057 - en el régimen CAS.
- Dessler y Varela. "*Administración de recursos humanos*".Mexico.2011
- Estela Huaman. "*El Procedimiento administrativo sancionador, las sanciones administrativas en el poder ejecutivo casuística*". lima, 2014.
- Figuroa, Rodriguez y Paredes. "*Función del tribunal de ética gubernamental en la prevención y sanción de las conductas contrarias a la ética, realizadas por servidores públicos de institutos nacionales de educación*". El Salvador, 2016.

- Gordillo, Agustin Tratado de derecho administrativo. Buenos Aires. 1962
- Jara Bustamante, J. "*Fases y particularidades del nuevo Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley de Servicio Civil, Ley 30057*". Perú. 2016.
- Lameda Añez, Y. "*Principios del Procedimiento Administrativo Sancionador en Venezuela*". Venezuela, 2007.
- Ley 27815 - de la ley del código de ética de la función pública.
- Ley 27444. » *ley general de procedimientos administrativas*. lima, 11 de octubre de 2001.
- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- Northcote Sandoval. "*Los recursos administrativos de reconsideración, apelación y revisión*". Perú. 2013.
- Paredes Hurtado, Daniela. "*El Debido Proceso Administrativo: análisis de los procedimientos sancionatorios de telecomunicaciones, sanitario y eléctrico*". chile, 2013.
- Portilla Garcia, Katherine. "*El proceso administrativo disciplinario a trabajadores municipales del regimen laboral privado y la afectacion al principio de inmediatez en la ley del servicio civil en el peru*". lima, 2018.
- Salvador Soto, Javier. "*Infracciones y Sanciones Administrativas en materia laboral en la legislación Ecuatoriana*". Ecuador, 2015.
- Toyoma Miyagusuku. "*El Derecho individual de trabajo en el Perú*". Perú. 2015.
- Vera. "*Procedimiento Administrativo*". Madrid. 2013.

ANEXO N° 1
Declaratoria de Autenticidad

Yo, Danny Mezones Abad, egresada de la Escuela Profesional de Derecho de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad Privada SAN JUAN BAUTISTA, identificada con DNI N° 33655674, con la tesis titulada “Factores Determinantes de la Vulneración de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios normados en la Ley N° 30057 – ley del servicio civil del hospital nacional dos de mayo – 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La presente investigación de tesis es de mi completa autoría
- 2) Se ha guardado el respeto a toda la normatividad nacional y supra de referencia, así como las citas con relación a las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no es plagiada ni parcial ni totalmente
- 3) La investigación de la presente tesis no es auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni publicada anteriormente para obtener grado académico o título profesional.
- 4) El acopio de datos, tablas y graficas presentados en los resultados son reales, no han sido ni duplicados, ni falseados, ni copiados y por tanto lo sustentado en las conclusiones que se presentan en la tesis se constituirán en aportación a la realidad investigada.

De identificarse la falta como el plagio, fraude, auto plagio, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), las consecuencias y sanciones las asumo y son responsabilidad de mi acción que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada San Juan Bautista.

Danny Mezones Abad

DNI N° 33655674.

ANEXO N° 2

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Sofía Trinidad Gonzalo, egresada de la “Escuela de Posgrado” de la “Universidad Privada SAN JUAN BAUTISTA”, identificada con DNI N° 43752596, con la tesis titulada “Factores Determinantes de la Vulneración de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios normados en la Ley N° 30057 – ley del servicio civil del hospital nacional dos de mayo – 2017” declaro bajo juramento que:

- 1) La presente investigación de tesis es de mi completa autoría
- 2) Se ha guardado el respeto a toda la normatividad nacional y supra de referencia, así como las citas con relación a las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no es plagiada ni parcial ni totalmente
- 3) La investigación de la presente tesis no es auto plagiado; es decir, no ha sido presentada ni publicada anteriormente para obtener grado académico o título profesional.
- 4) El acopio de datos, tablas y graficas presentados en los resultados son reales, no han sido ni duplicados, ni falseados, ni copiados y por tanto lo sustentado en las conclusiones que se presentan en la tesis se constituirán en aportación a la realidad investigada.

De identificarse la falta como el plagio, fraude, auto plagio, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), las consecuencias y sanciones las asumo y son responsabilidad de mi acción que se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de “la Universidad Privada San Juan Bautista”.

Lima, 11 de setiembre del 2019

Sofía Trinidad Gonzalo

DNI N° 43752596

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA DE LA INVESTIGACIÓN

INVESTIGADORAS: DANNY MEZONES ABAD y SOFIA TRINIDAD GONZALO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: FACTORES DETERMINANTES DE LA VULNERACION DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS NORMADOS EN LA LEY N° 30057 – LEY DEL SERVICIO CIVIL DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO – 2017

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
-------------------------	--------------------------	------------------	------------------	--------------------	--------------------	-------------

<p>¿Existen factores determinantes que vulneren los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017?</p>	<p>identificar los factores determinantes que vulneren los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017</p>	<p>Si existen factores determinantes que vulneren los procedimientos administrativos disciplinarios normados en la ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo – 2017</p>	<p>Variable X= Factores determinantes que vulneración los procedimientos</p> <p>Variable Y= procedimientos administrativos disciplinarios</p>	<p>X1=Evaluación de denuncias internas X2= Evaluación del informe de precalificación de denuncias X3= Elaboración del Acto que determina la sanción X4= Notificación de Resolución Y1= Tipificación errónea de la falta Y2= Inaplicación de principio de proporcionalidad Y3= Motivación defectuosa del Acto Administrativo Y4= Incumplimiento de estándares de notificación</p>	<p>X1.1= Experiencia del profesional. X1.2 Incumplimiento de los plazos X2.1= Experiencia del profesional. X2.2 desconocimiento de la normativa y no se apega a lo recomendado por secretaria Técnica X3.1 Experiencia del profesional X3.2 Resoluciones con falta de motivación X4.1 Experiencia del profesional X4.2 Incumplimiento de los plazos</p>	<p>-Profesión -Tiempo trabajando en la e -Capacitación en PAD -Tipo de relación laboral -Fecha de presentación de -Tipo de denuncias -Cuantas evaluaciones se -Cuantas denuncias se rea -Fecha de entrega de la no -Mala elaboración del notificación -No realizó las dos visitas</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO PE 1. ¿Cómo la Tipificación errónea de la falta podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios? PE 2. ¿Cómo la Inaplicación de principio de proporcionalidad podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS OE 1. Determinar si la Tipificación errónea de la falta es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios OE 2. Determinar si la Inaplicación de principio de proporcionalidad es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICOS H1. Si existe la Tipificación errónea de la falta estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios H2. Si existe la Inaplicación de principio de proporcionalidad, entonces estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de</p>				

<p>Administrativos Disciplinarios?</p> <p>PE 3 ¿Cómo la Motivación defectuosa del Acto Administrativo podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?</p> <p>PE 4. ¿Cómo el Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios?</p>	<p>Disciplinarios</p> <p>OE 3. Determinar si la Motivación defectuosa del Acto Administrativo es un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios</p> <p>OE 4. Determinar si el Incumplimiento de estándares de notificación podría ser un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios</p>	<p>los procedimientos Administrativos Disciplinarios</p> <p>H3. Si existe la Motivación defectuosa del Acto Administrativo esta sería un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios</p> <p>H4. Si existe el Incumplimiento de estándares de notificación estaríamos ante un Factor determinante de vulneración de los procedimientos Administrativos Disciplinarios</p>				
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

ANEXO N° 4

BASE DE DATOS DE EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS

N°	N° DE EXPEDIENTE	INFORME DE PRECALIFICACION	SANCION
1	EXP. N° 01 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
2	EXP. N° 02-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
3	EXP. N° 03-17	VULNERÓ EL CODIGO DE ETICA Y FALTA GRAVE DE LA LEY SERVIR	DESTITUCION
4	EXP. N° 04 -17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR INICIAR PAD.
5	EXP. N° 05-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
6	EXP. N° 06-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	AMONESTACION VERBAL
7	EXP. N° 07-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
8	EXP. N° 08-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR A INICIO DE PAD

9	EXP. N° 09-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
10	EXP. N° 10-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
11	EXP. N° 11-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
12	EXP. N° 12-17	AUSENCIAS INJUSTIFICADAS POR TRES DIAS CONSECUTIVAS EN UN MES	AMONESTACION VERBAL
13	EXP. N° 13 -17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR INICIAR PAD.
14	EXP. N° 14 -17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
15	EXP. N° 15 -17	VENCIÓ EL PLAZO DE TRES AÑOS PARA SANCIONAR	PRESCRIPCIÓN
16	EXP. N° 16-17	LA DENUNCIADA ES RESIDENTE Y NO LE CORRESPONE PROCESO SERVIR	NO HA LUGAR
17	EXP. N° 17-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
18	EXP. N° 18-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	ARCHIVO DE DENUNCIA
19	EXP. N° 19 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
20	EXP. N° 20-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
21	EXP. N° 21-17	LA DENUNCIADA ES RESIDENTE Y NO LE CORRESPONE PROCESO SERVIR	NO HA LUGAR
22	EXP. N° -17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
23	EXP. N° 23 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR INICIAR PAD.
24	EXP. N° 24 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
25	EXP. N° 25 – 17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
26	EXP. N° 26-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	SE DISPONE ARCHIVO
27	EXP. N° 27-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	
28	EXP. N° 28-17	SE DESCONOCE AL PRESUNTO SERVIDOR	SE DISPONE EL ARCHIVAMIENTO DE LO ACTUADO
29	EXP. N° 29 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
30	EXP. N° 30-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
31	EXP. N° 31-17	EL ORGANO INSTRUCTOR CALIFICÓ QUE NO DEBERIA INICIAR PAD	NO HA LUGAR
32	EXP. N° 32-17	EL ORGANO INSTRUCTOR CALIFICÓ QUE NO DEBERIA INICIAR PAD	NO HA LUGAR
33	EXP. N° 33-17	LOS HECHOS FUERON FALTAS LEVES	AMONESTACION VERBAL NO SE INICIARA PAD.
34	EXP. N° 34 – 17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	ARCHIVO DE DENUNCIA
35	EXP. N° 35-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
36	EXP. N° 36-17	EL SERVIDOR HIZO ABANDONO DE LABORES	SUSPENSION 2 DIAS SIN GOCE DE REMUNERACION

37	EXP. N° 37-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
38	EXP. N° 38-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
39	EXP. N° 39-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 61-2018-ST-OP-HNDM	ARCHIVO
40	EXP. N° 40-17	EL SERVIDOR NO PRESENTÓ DSCARGOS	SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE 30 DÍAS (12/07/17)
41	EXP. N° 41-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	SUSPENSION SIN GOCE DE REMINERACIONES 15 DIAS R.A. N°219-2017
42	EXP. N° 42-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR INICIAR PAD.
43	EXP. N° 43-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	SUSPENSION SIN GOCE DE REMINERACIONES 10 DIAS R.A. N°171-2017
44	EXP. N° 44-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES 07 DIAS R.A. N° 192-2017
45	EXP. N° 45-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	ARCHIVO
46	EXP. N° 46-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	SUSPENSION SIN GOCE DE HABERES DE 20 DIAS R.A N° 172-2018/O
47	EXP. N° 47-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
48	EXP. N° 48-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	ARCHIVO
49	EXP. N° 49-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	ARCHIVAMIENTO DE DENUNCIA
50	EXP. N° 50-17	EL SERVIDOR HIZO ABANDONO DE LABORES	AMONESTACION VERBAL
51	EXP. N° 51-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	SUSPENSION SIN GOCE DE HABERES DE 15 DIAS
52	52-17	REINCIDENTE-SUPERO LOS DIAS DE AUSENCIA	AMONESTACION VERBAL
53	EXP. N° 53-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
54	EXP. N° 54-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	NO HA LUGAR
55	EXP. N° 55-17	FALTA PRUEBAS DE LA DENUNCIA	ARCHIVO AL PRESENTE EXPEDIENTE
56	EXP. N° 56-17	NO CUMPLIA CON LOS DIAS DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS	NO HA LUGAR
57	EXP. N° 57 - 17	NO SE IDENTIFICA AL DEMANDADO	NO SE IDENTIFICA AL DEMANDADO NO HA LUGAR
58	EXP. N° 58 - 17	IPC- 01-2017-ST-HNDM	AMONESTACION ESCRITA
59	EXP. N° 59-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 83-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
60	EXP. N° 60-17	IPC- 158-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR A DENUNCIA
61	EXP. N° 61-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 85-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
62	EXP. N° 62-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 155-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
63	EXP. N° 63 - 17	IPC- 151-2017-ST-HNDM	ARCHIVO DE DENUNCIA
64	EXP. N° 64-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 05-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
65	EXP. N° 65-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 47-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
66	EXP. N° 66-17	IPC- 149-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR

67	EXP. N° 67 – 17	IPC- 126-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR A PAD
68	EXP. N° 68 – 17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 20-2018-OP-HNDM	NO HA LUGAR A TRAMITE
69	EXP. N° 69-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 89-2018-ST-OP-HNDM	ARCHIVO
70	EXP. N° 70-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 02-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
71	EXP. N° 71-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 94-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
72	EXP. N° 72-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 90-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
73	EXP. N° 73-17	IPC- 156-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR A DENUNCIA
74	EXP. N° 74-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 97-2018-ST-HNDM	30 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES
75	EXP. N° 75-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 131-2018-ST-HNDM	ARCHIVO POR DESTITUCION
76	EXP. N° 76-17	IPC- 152-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR
77	EXP. N° 77-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 14-2018-ST-OP-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE REMINERACIONES 15 DIAS
78	EXP. N° 78-17	MEMO N° 600-2018-OEA	NO HA LUGAR
79	EXP. N° 79-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 110-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
80	EXP. N° 80-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 06-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
81	EXP. N° 81-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 14-2018-ST-OP-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE REMINERACIONES 10 DIAS
82	EXP. N° 82-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 88-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
83	EXP. N° 83-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 84-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
84	EXP. N° 84-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 106-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
85	EXP. N° 85-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 98-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
86	EXP. N° 86-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 113-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
87	EXP. N° 87-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 165-2018-ST-OP-HNDM	INSTAURACION PAD
88	EXP. N° 88-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 23-2018-ST-HNDM	ARCHIVO
89	EXP. N° 89-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 146-2018-ST-HNDM	DESTITUCION
90	EXP. N° 90-17	INFORME TECNICO LEGAL 030-2016-EAL-CENARES/MINSA	AMONESTACION ESCRITA
91	EXP. N° 91-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 46-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
92	EXP. N° 92-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 48-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR A INICIO DE PAD
93	EXP. N° 93-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 19-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
94	EXP. N° 94-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 35-2018-ST-HNDM	ARCHIVO
95	EXP. N° 95-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 36-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
96	EXP. N° 96-17	IPC- 132-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR

97	EXP. N° 97-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 73-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
98	EXP. N° 98-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 18-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
99	EXP. N° 99-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 039-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
100	EXP. N° 100-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 112-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
101	EXP. N° 101-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 146-2018-ST-HNDM	DESTITUCION
102	EXP. N° 102-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 09-2018-OP-HNDM	NO HA LUGAR A TRAMITE
103	EXP. N° 103-17	IPC- 139-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR
104	EXP. N° 104-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 76-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
105	EXP. N° 105-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 59-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
106	EXP. N° 106-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 52-2017-ST-HNDM	NO HA LUGAR
107	EXP. N° 107-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 79-2018-ST-OP-HNDM	ARCHIVO
108	EXP. N° 108-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 127-2018-ST-HNDM	ARCHIVO DE DENUNCIA
109	EXP. N° 109-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 07-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
110	EXP. N° 110-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 08-2018-OP-HNDM	NO HA LUGAR
111	EXP. N° 111-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 08-2018-OP-HNDM	NO HA LUGAR
112	EXP. N° 112-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 063-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
113	EXP. N° 113-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 41-2018-ST-HNDM	
114	EXP. N° 114-17	RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 084-2019/OP/HNDM	AMONESTACINN ESCRITA
115	EXP. N° 115-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 12-2018-ST-OP-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE HABERES DE 15 DIAS
116	EXP. N° 116-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 54-2018-ST-OP-HNDM	
117	EXP. N° 117-17	IPC- 094-2017-ST-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION
118	EXP. N° 117-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 33-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR INICIO DE PAD
119	EXP. N° 119-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 107-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
120	EXP. N° 120-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 72-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
121	EXP. N° 121-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 58-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR A INICIO DE PAD
122	EXP. N° 122-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 131-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
123	EXP. N° 123-17	SE ARCHIVA EXPEDIENTE CONCLUIDO	SE ARCHIVA EXPEDIENTE CONCLUIDO
124	EXP. N° 124-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 131-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
125	EXP. N° 127-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 175-2018-ST-HNDM	AMONESTACION VERBAL
126	EXP. N° 126-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 004-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR

127	EXP. N° 127-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 154-2018-ST-HNDM	AMONESTACIÓN VERBAL (NO SE EJECUTÓ AMONESTACIÓN POR NO
128	EXP. N° 128-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 144-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
129	EXP. N° 129-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 144-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
130	EXP. N° 130-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 174-2016-ST-OP-HNDM	SE DISPONE ARCHIVO
131	EXP. N° 131-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 26-2018-ST-OP-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE REMINERACIONES 10 DIAS R.A. N°198-2
132	EXP. N° 132-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 57-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
133	EXP. N° 133-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 34-2018-ST-HNDM	SE DECLARA NO HA LUGAR
134	EXP. N° 134-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 34-2018-ST-HNDM	SE DECLARA NO HA LUGAR
135	EXP. N° 135-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 154-2018-ST-HNDM	SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE 15 DÍAS
136	EXP. N° 136-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 56-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
137	EXP. N° 137-17	INFORME N° 354-2018-ECA-OP-HNDM (24/08/18)	SE ARCHIVA
138	EXP. N° 138-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 77-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
139	EXP. N° 139-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 78-2018-ST-OP-HNDM	ARCHIVO
140	EXP. N° 140-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 132-2018-ST-HNDM	AMONESTACION VERBAL
141	EXP. N° 141-17	NO TIENE	PRESCRIPCIÓN
142	EXP. N° 142-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 67-2018-ST-OP-HNDM	ARCHIVO
143	EXP. N° 143-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 150-2016-ST-HNDM	ARCHIVO POR PRESCRIPCION
144	EXP. N° 144-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 153-2017-ST-HNDM	SE DISPONE ARCHIVO
145	EXP. N° 145-17	INFORME N° 323-2018-ETA-OAJ-HNDM	PRESCRIPCIÓN
146	EXP. N° 146-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 87-2018-ST-OP-HNDM	PRESCRIPCION NO HA LUGAR CON INFORME DE PRECALIFICACION
147	EXP. N° 147-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 11-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR NO SE APERTURA PAD.
148	EXP. N° 148-17	NO TIENE INFORME DE PRECALIFICACIÓN	PRESCRIPCIÓN
149	EXP. N° 149-17	NO TIENE	PRESCRIPCIÓN
150	EXP. N° 150-17	INFORME LEGAL	R.D. N° 103-2018/D/HNDM
151	EXP. N° 150-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 063-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
152	EXP. N° 152-17	R.D. N° 205-2018/D/HNDM	PRESCRIPCION
153	EXP. N° 153-17	INFORME LEGAL	R.D. N° 103-2018/D/HNDM
154	EXP. N° 154-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 053-2018-ST-HNDM	SANCION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 04 DÍAS
155	EXP. N° 155-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 95-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
156	EXP. N° 156-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 65-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR INICIO DE PAD

157	EXP. N° 157-17	INFORME LEGAL	R.D. N° 103-2018/D/HNDM
158	EXP. N° 158-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 170-2018-ST-HNDM	NO HA LUGAR
159	EXP. N° 159-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 102-2017-ST-HNDM	AMONESTACIÓN ESCRITA
160	EXP. N° 160-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 91-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
161	EXP. N° 161-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 146-2018-ST-HNDM	DESTITUCION
162	EXP. N° 162-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 132-2018-ST-HNDM	AMONESTACION VERBAL
163	EXP. N° 163-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 096-2017-OP-HNDM	SUSPENSION SIN GOCE DE HABERES DE 20 DIAS RA. N° 678-2018/C
164	EXP. N° 164-17	R.A- N° 723-2019/OP/HNDM	DISPONER ARCHIVO
165	EXP. N° 165-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 136-2018-ST-HNDM	AMONESTACION VERBAL
166	EXP. N° 166-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 01-2018-ST-HNDM	DESTITUCION
167	EXP. N° 167-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 114-2018-ST-OP-HNDM	AMONESTACION VERBAL
168	EXP. N° 168-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 80-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR INICIO DE PAD
169	EXP. N° 169-17	INFORME LEGAL	R.D. N° 103-2018/D/HNDM
170	EXP. N° 170-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 107-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
171	EXP. N° 171-17	INFORME DE PRECALIFICACION N° 60-2018-ST-OP-HNDM	NO HA LUGAR
172	EXP. N° 172-17	INFORME PRECALIFICACIÓN N° 050-ST-2019-HNDM	AMONESTACION VERBAL

ANEXO N° 5

HOJA DE ENTREVISTA PARA LOS ABOGADOS DE SECRETARIA TÉCNICA DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

“Factores determinantes de vulneración” de “los procedimientos administrativos disciplinarios” normados por la “ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil del Hospital Nacional Dos de Mayo” – 2017.

Día:

1. ¿Cree Ud. que existen “Factores determinantes” que vulneran “los procedimientos administrativos disciplinarios”?

Rpta:

2. ¿Cree Ud. que La “Tipificación errónea de la falta” es un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

Rpta:

3. ¿Considera Ud. que La Inaplicación de “principio de proporcionalidad” es un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

Rpta:

4. ¿Considera Ud. que La “Motivación defectuosa” del “Acto Administrativo” es un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

Rpta:

5. ¿Considera Ud. que El “Incumplimiento de estándares de notificación” podría ser un “Factor determinante” de vulneración de “los procedimientos Administrativos Disciplinarios”?

Rpta:

ANEXO N° 6

CARTA N° 01

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

SEÑORA.

CINTHIA SÚ LAY

Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil – SERVIR

Jirón Mariscal Miller 1157, Jesús María

De nuestra mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le comunico que disponga que la Oficina de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo, tenga dependencia direccional y jurisdiccional del Tribunal del Servicio Civil – SERVIR, para así lograr la NEUTRALIDAD en el apoyo de los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA

ANEXO Nº 7

CARTA Nº 02

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

Señora.

CINTHIA SÚ LAY

Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil – SERVIR

Jirón Mariscal Miller 1157, Jesús María

De nuestra mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le invoco que disponga se solicite modificación de la “Ley del Servicio Civil”, en los artículos donde establezca que “el jefe de la Oficina de Personal cuente con conocimientos jurídicos y administrativos en “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador”, para así lograr la mejor conducción de los “procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA

ANEXO N° 8

CARTA N° 03

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

Señora.

CINTHIA SÙ LAY

Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil – SERVIR

Jirón Mariscal Miller 1157, Jesús María

De nuestra mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le invoco que se modifique la “Ley del Servicio Civil” en el extremo de que dispone que “el Secretario Técnico” ejerza su función a dedicación exclusiva y así pueda tener autonomía y no sufrir injerencia de las altas directivas, para así lograr la mejor conducción de “los procedimientos administrativos disciplinarios” del “Hospital Nacional Dos de Mayo”.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA

ANEXO N° 9

CARTA N° 04

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

Doctora.
ROSARIO DEL MILAGRO KIYOHARA OKAMOTO
Directora General
Hospital Nacional Dos de Mayo
Av. Grau N° 1388 - Lima

De mi mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le invocamos la modificación en su Manual de Organización y Funciones, en lo referente al perfil de las funciones del “jefe de la Oficina de Personal” para especifique que debe tener los “conocimientos jurídicos de procedimiento administrativo disciplinario”, para así lograr la mejor conducción de los procedimientos administrativos disciplinarios del Hospital Nacional Dos de Mayo.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA

ANEXO N° 10

CARTA N° 05

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

Doctora.
ROSARIO DEL MILAGRO KIYOHARA OKAMOTO
Directora General
Hospital Nacional Dos de Mayo.
Av. Grau N° 1388 - Lima

De nuestra mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le invocamos la expedición de directivas donde se fijen los lineamientos a los locadores de servicios, que han sido denunciados por haber violentado “los derechos fundamentales” de las personas o pacientes y trasgredido las normativas que rigen a las instituciones estatales.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA

ANEXO N° 11

CARTA N° 06

“Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad “

Lima, 15 de noviembre de 2019

Doctora.
ROSARIO DEL MILAGRO KIYOHARA OKAMOTO
Dirección General
Hospital Nacional Dos de Mayo
Av. Grau N° 1388 – Lima

De nuestra mayor consideración;

Por la presente le saludo cordialmente y a la vez le invocamos que, a través de la Oficina de Personal y la Oficina de Capacitación, programe actividades de capacitación dentro de su “Plan Anual de Desarrollo para personal administrativo y asistencial y la capacitación para las jefaturas en “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador – Ley 30057”.

Sin otro particular, nos despedimos cordialmente.

DANNY MEZONES ABAD
ABOGADA

SOFIA TRINIDAD GONZALO
ABOGADA